



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista

0021187-32.2022.5.04.0204

Relator: ARY FARIA MARIMON FILHO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 05/12/2024

Valor da causa: R\$ 93.446,00

Partes:

RECORRENTE: PAULA MAISA DOS SANTOS

ADVOGADO: DIEGO SILVA TAVARES

RECORRIDO: ASSOCIACAO DOM EDMUNDO LUIS KUNZ

ADVOGADO: GABRIEL GALHARDI CEZIMBRA

ADVOGADO: MARCELO AREND

ADVOGADO: ELLEN LINDEMANN WOTHER



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Identificação

PROCESSO nº 0021187-32.2022.5.04.0204 (ROT)
RECORRENTE: PAULA MAISA DOS SANTOS
RECORRIDO: ASSOCIACAO DOM EDMUNDO LUIS KUNZ
RELATOR: ARY FARIA MARIMON FILHO

EMENTA

DANO MORAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. OCORRÊNCIA. No entendimento prevalente da Turma Julgadora, a dispensa da trabalhadora, portadora de cardiopatia, no início de semestre letivo e no dia útil seguinte ao retorno de licença por atestado médico, demonstra suficientemente o caráter discriminatório da despedida

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por maioria, parcialmente vencido o Exmo. Juiz Relator, **DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE** para incluir na condenação o pagamento de indenização por danos morais decorrentes da despedida discriminatória no valor de R\$ 10.000,00. Valor da condenação majorado em R\$ 10.000,00. Custas proporcionais de R\$ 200,00.

Sustentação oral: *VÍDEO* Adv.: Ellen Lindemann Wother (PARTE: Associacao Dom Edmundo Luis Kunz).

Intime-se.

Porto Alegre, 02 de abril de 2025 (quarta-feira).

RELATÓRIO

A sentença julgou improcedentes os pedidos (Id. 03ad328).



A reclamante insurge-se quanto às horas extras, à indenização por danos morais; e às multas dos arts. 467 e 477, §2º, da CLT (Id. 578b314).

Há contrarrazões pela reclamada (Id. 82683ec).

O processo é distribuído a este Relator na forma regimental.

Vistos, são incluídos em sessão de julgamento.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

I - RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE

1. Horas extras

A reclamante busca a reforma da decisão da origem em relação às horas extras, asseverando que: 1) teria feito horas extras habituais, ao menos uma por dia, utilizando o tempo para fazer vídeos, corrigir provas, fazer provas, planejar, postar trabalhos no *google class* e elaborar bilhetes e demais trabalhos exigidos de sua competência; 2) a reclamada teria confessado no sentido que não haveria horário destinado para planejamento na jornada normal das professoras; 3) embora as atividades de planejamento fizessem parte do escopo da função, não haveria horário específico para realização do planejamento dentro da jornada; 4) as horas-aula não contemplariam toda a docência e o trabalho extraclasse.

A Magistrada de primeira instância decidiu nos termos que seguem (Id. 03ad328 - Págs. 2 a 4):

Horas extras

De acordo com a cópia da CTPS de Id 7e3f02c, a parte reclamante foi admitida pela AELBRA - ESC. SÃO MARCOS RS em 21.02.2019 para o cargo de professor de educação infantil ao 5º ano. Já o aditivo ao contrato de trabalho (Id ea05e03) demonstra que a partir de 01.02.2020, o empregador da reclamante passa a ser a reclamada ASSOCIACAO DOM EDMUNDO LUIS KUNZ - Colégio Romano São José. E o TRCT de Id 2216224 dá conta que a parte autora foi despedida sem justa causa em 15.08.2020, na modalidade aviso-prévio indenizado, com término da relação contratual em 15.08.2020.

Em seu depoimento a reclamante narra "que a depoente trabalhou na reclamada de fevereiro de 2019 a agosto de 2022 como professora; que a depoente trabalhava das 13h15min às 17h15min; que a depoente fazia intervalo de 20 minutos ao que se recorda; que além das atividades em sala de aula a depoente tinha outras atividades como correção e elaboração de provas, além de pareceres; que a depoente tinha 2 períodos por semana para planejamento, mas não eram suficientes pois precisavam atender 2 famílias por período em razão da necessidade com reuniões com os pais; que a depoente calcula que trabalhasse por mais uma por dia nestas atividades extras; que a depoente



tinha outro emprego como professora no período da manhã em outra escola; que na outra escola a depoente trabalhava como alfabetizadora e o tempo de planejamento era suficiente para atender outras demandas; que o tempo que a depoente ficava na reclamada ficava registrado no ponto ; que na época da pandemia houve bastante trabalho; que a depoente e as colegas criaram um canal no Youtube e gravavam aulas para os alunos; que na final da pandemia houve um período em que faziam aulas on line com os alunos no turno da tarde, durante as 4 horas normais da tarde; que apenas no início da pandemia enviavam atividades ou postavam aulas para os alunos assistirem; que no período em que não havia on line trabalhavam no horário regular produzindo material e respondendo aos alunos; que no período inicial da pandemia a depoente trabalhava mais de 4 horas fazendo confecção de material ou vídeos."

Por sua vez, o representante da reclamada afirma "que a reclamante trabalhou na reclamada de fevereiro de agosto a julho de 2022; que a depoente não chegou a trabalhar na escola na época da ULBRA; que as atividades de preparação, elaboração e correção de provas e pareceres eram feitos dentro do horário de trabalho da reclamante; que não havia horário destinado a planejamento na jornada normal das professoras; que as reuniões com pais eram marcadas dentro do horário de aula; que reuniões com a escola fora do horário de aula eram registradas e pagas no contracheque; que não havia uma frequência pré estipulada para atendimento dos pais; que a reclamante tinha em média 20 alunos por turma; que na época da pandemia, as professoras produziam vídeos on line."

Os cartões-ponto anexados aos autos são válidos, inclusive quanto aos dias laborados e ao intervalo intrajornada, mormente porque registram marcações variáveis dos horários de entrada e de saída, e, não foram infirmados por prova em contrário.

No que pertine ao intervalo intrajornada, a reclamante admite que usufruía 20 minutos de intervalo intrajornada, pogo, nada há a deferir.

Na manifestação sobre os documentos anexados com a defesa, a parte reclamante apresenta demonstrativo de diferenças com base na tese inicial, logo, não serve ao fim colimado.

Indefiro.

Examino.

A reclamante foi admitida pela reclamada, Associação Dom Edmundo Luis Kunz - Escola Fundamental Romano São José, em 21.02.2019, para exercer as funções de "porf.ed.infantil ao 5º ano" (CTPS, Id. 7e3f02c - Pág. 7), tendo sido dispensada sem justa causa em 15.08.2022 (TRTC, Id. 2216224 - Pág. 1).

É consabido que as atividades desempenhadas pelo professor vão muito além de ministrar a aula, abrangendo a realização de atividades que estão primordialmente ligadas à regência de classe em sala de aula, tais como preparação de aulas, estudos e pesquisas, preparação e correção de exercícios, trabalhos e provas, comunicação com alunos, lançamento de notas, participação em bancas avaliadoras e reuniões no estabelecimento de ensino, consoante disposto no artigo 13 da LDB.

Assim, o período destinado às atividades extraclasse não se encontra remunerado pelo sistema de horas-aula inserto no art. 320 da CLT, na medida em que a função do professor contempla a realização de



diversas outras atividades além daquelas desenvolvidas nas salas de aula, como a correção de provas e trabalhos e a preparação das aulas.

No mesmo sentido esta Turma Julgadora já se manifestou no julgamento do processo nº 0020332-05.2015.5.04.0752:

Dispõe o artigo 67 da Lei nº 9.394/96, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional:

Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público: (...)

V- período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho.

É certo que a referida Lei determina que se reserve um período na carga horária do professor para que este se dedique a atividades outras que não a regência de classes, mas que a esta, além de diretamente vinculadas, são indispensáveis, tais como a elaboração de aulas, correção de provas e avaliação dos alunos.

O artigo 320 da CLT estabelece que a remuneração dos professores será fixada pelo número de aulas semanais, na conformidade dos horários. Entendo, no entanto, que tal remuneração contempla apenas a aula efetivamente ministrada e, assim, não abrange as atividades extraclasse que precisam ser executadas pelo professor. E, nesta senda, tal trabalho deve ser remunerado, sob pena de afronta a princípio básico do Direito do Trabalho segundo o qual todo o trabalho deve ser remunerado.

Conquanto a lei não defina critérios para a contraprestação das atividades extraclasse, tenho como razoável o montante de 20% sobre a remuneração do professor, calculada com base no valor da hora-aula.

Logo, dou provimento ao recurso ordinário do reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de horas-atividade, na razão de 20% das horas-aula, com os mesmos reflexos estabelecidos para as horas extras na sentença.

(TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020332-05.2015.5.04.0752 RO, em 12/04/2018, Desembargadora Lais Helena Jaeger Nicotti)

No caso, as atividades voltadas para o planejamento das aulas já estariam, contudo, inseridas carga horária contratada na forma prevista no art. 320 da CLT, não sendo desempenhadas extraclasse:

Depoimento do(a) reclamante: "que a depoente trabalhou na reclamada de fevereiro de 2019 a agosto de 2022 como professora; que a depoente trabalhava das 13h15min às 17h15min; que a depoente fazia intervalo de 20 minutos ao que se recorda; que além das atividades em sala de aula a depoente tinha outras atividades como correção e elaboração de provas, além de pareceres; que a depoente tinha 2 períodos por semana para planejamento, mas não eram suficientes pois precisavam atender 2 famílias por período em razão da necessidade com reuniões com os pais; que a depoente calcula que trabalhasse por mais uma por dia nestas atividades extras; que a depoente tinha outro emprego como professora no período da manhã em outra escola; que na outra escola a depoente trabalhava como alfabetizadora e o tempo de planejamento era suficiente para atender outras demandas; que o tempo que a depoente ficava na reclamada ficava



registrado no ponto; que na época da pandemia houve bastante trabalho; que a depoente e as colegas criaram um canal no Youtube e gravavam aulas para os alunos; que na final da pandemia houve um período em que faziam aulas on line com os alunos no turno da tarde, durante as 4 horas normais da tarde; que apenas no início da pandemia enviavam atividades ou postavam aulas para os alunos assistirem; que no período em que não havia on line trabalhavam no horário regular produzindo material e respondendo aos alunos; que no período inicial da pandemia a depoente trabalhava mais de 4 horas fazendo confecção de material ou vídeos." Nada mais disse, nem lhe foi perguntado.

Depoimento do representante da reclamada: " que a reclamante trabalhou na reclamada de fevereiro de agosto a julho de 2022; que a depoente não chegou a trabalhar na escola na época da ULBRA; que as atividades de preparação, elaboração e correção de provas e pareceres eram feitos dentro do horário de trabalho da reclamante; que não havia horário destinado a planejamento na jornada normal das professoras; que as reuniões com pais eram marcadas dentro do horário de aula; que reuniões com a escola fora do horário de aula eram registradas e pagas no contracheque; que não havia uma frequência pré estipulada para atendimento dos pais; que a reclamante tinha em média 20 alunos por turma; que na época da pandemia, as professoras produziam vídeos on line." Nada mais disse, nem lhe foi perguntado.

(Id. 06618e5 - Págs. 1 e 2, grifo meu)

Com efeito, houve o pagamento de horas extras ao longo do contrato de trabalho, conforme folhas de pagamento (por exemplo, 03/2021 - Id. dc502a3 - Pág. 3 e 08/2021 - Id. dc502a3 - Pág. 6).

Por outro lado, a reclamante atraiu para si o ônus de demonstrar que as atividades de planejamento e afins seriam desenvolvidas para além das 20 horas-aula semanais contratadas (Id. ea05e03), a teor dos artigos 818, I, da CLT e 373, I, do CPC, encargo do qual não se desincumbiu, eis que a prova testemunhal é dividida.

Ademais, em seu depoimento, a reclamante afirmou que ela "e as colegas criaram um canal no Youtube e gravavam aulas para os alunos", não indicando que teria sido atividade requerida pela reclamada.

Por todo o exposto, nego provimento ao recurso ordinário da reclamante.

2. Indenização por danos morais. Dispensa discriminatória

A reclamante insurge-se, aduzindo que: 1) seriam claras as infrações morais cometidas pela reclamada, que teriam levado à afronta aos direitos de personalidade da trabalhadora e causado dano moral a si; 2) as conversas de aplicativo entre a reclamante e os seus superiores deixariam nítido que a recorrida saberia de seu atestado médico e que seu marido estaria hospitalizado, recuperando-se de doença cardiológica grave; 3) a despedida teria ocorrido quando ainda estava afastada do trabalho em virtude de doença cardiovascular, que lhe acometia desde março de 2022, quando recebera benefício previdenciário, retornando às atividades laborais em julho de 2022; 4) antes do término do período de atestado, o diretor da reclamada teria solicitado que comparcesse ao trabalho, insistindo inoportunamente; tendo



comparecido, por medo, mesmo adoentada; 5) o único motivo para que fosse chamada ao colégio seria para que lhe entregassem a documentação de despedida, sendo mais grave ainda, pois estaria de atestado; 6) o referido diretor teria ligado e importunado a reclamante com vistas ao seu retorno para nova assinatura da documentação de despedida a fim de encobrir a primeira despedida; 7) a reclamada teria alterado a data da despedida, tentando maquiagem o momento da rescisão contratual, concedendo dois avisos prévios com datas distintas; 8) não poderia ter sido despedida em período de atestado médico. Requer a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais em razão de despedida discriminatória no valor de R\$ 30.000,00.

Constou o seguinte na sentença (Id. 03ad328 - Pág. 4):

Indenização por danos morais

Segundo o ordenamento jurídico vigente, a obrigação de alguém reparar um dano, seja ele de índole extrapatrimonial ou patrimonial, surge quando comprovada a ocorrência do dano sofrido e do nexo causal entre este e o ato alegadamente violador da honra e da moral ou causador do dano material.

No caso, entendo que não restou comprovado qualquer dano à personalidade da parte reclamante, a justificar o pagamento de indenização por danos extrapatrimoniais.

O atestado de Id 86ef53a, datado de 10.08.2022, revela que a reclamante ficou afastada do trabalho por três dias, ou seja, até a data de 12.08.2022.

Por sua vez, a comunicação de aviso prévio indenizado anexado no Id 832eb56 dá conta de que em 11.08.2022, a autora foi dispensada do trabalho. Já a comunicação de aviso prévio indenizado de Id 9bc3401, dá conta de que o aviso prévio foi dado em 15.08.2022. E, como dito anteriormente, a rescisão contratual ocorreu somente em 15.08.2020, conforme TRCT de Id 2216224.

No entanto, optar pela não continuidade do contrato de trabalho com a parte reclamante é inerente ao poder diretivo do empregador.

No caso, não restou comprovado qualquer dano à personalidade da reclamante, a justificar o pagamento de indenização por danos extrapatrimoniais.

Rejeito.

Analiso.

À inicial, a reclamante sustentou que a sua despedida seria discriminatória, consoante Súmula nº 443 do TST, nos seguintes termos: "haja vista que a Reclamante retornava de período de afastamento do INSS, e ainda, encontrava-se com problemas de saúde, visto que estava de atestado médico" (Id. 47e436d - Pág. 5).

A dispensa discriminatória do art. 1º da Lei nº 9.029/1995 prevê a proibição de: "adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por



motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal".

Ainda sobre o tema, o TST tem entendimento uniformizado nos termos da Súmula nº 443 do TST:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

Examinando os autos, assim como o juízo de origem, entendo que o reclamante não apresentou prova robusta das alegações expostas na inicial acerca da despedida discriminatória, tampouco apresentou testemunhas. Ademais, nos termos da Súmula nº 443 do TST, a despedida se presume discriminatória quando o empregado sofre de moléstia que suscite estigma ou preconceito, não sendo este o caso dos autos, angina instável (Id. bd2e08e - Pág. 3).

Inclusive, ponto que tanto em sua inicial (Id. 47e436d) quanto em seu recurso ordinário (Id. 578b314) somente se refere à doença que lhe acomete como "doença cardiovascular", não indicando que seria essa doença.

Não há prova de que, no curso do contrato de trabalho, a reclamante fruiu de benefício previdenciário em razão da doença alegada. Constam, apenas, a ocorrência "licença saúde" em suas marcações de ponto (Id. b7cfb25 - Págs. 4 e 5; Id. ab1bd04 - Págs. 1 a 6; e Id. bd2e08e - Pág. 1) e a declaração do INSS de que a reclamante teria usufruído de auxílio-doença previdenciária entre 25.03.2022 e 31.07.2022 (Id. bd2e08e - Págs. 2 e 8 a 10), não fazendo menção à doença que fundamentou o deferimento do benefício.

Nesse ponto, somente a documentação que faria, sim, menção à doença seria aquela produzida pela Unimed e Hospital Universitário de Canoas (Id. bd2e08e - Págs. 3 a 7) com encaminhamento à perícia do INSS.

Não há, nos autos, igualmente, documento atestando a incapacidade para o trabalho da reclamante na época da rescisão contratual. Ao contrário, o atestado de saúde ocupacional, anexado ao Id. 1ac6449, indica que ela estava apta ao trabalho no momento da sua despedida, conforme seu exame demissional, realizado em 22.08.2022.

Acerca dos fatos, não foi produzida prova testemunhal em audiência (Id. 06618e5).



Incumbia à reclamante o encargo probatório de comprovar a discriminação motivadora da sua dispensa. Todavia, desse encargo não se desonerou.

Assim, no caso, não se verifica ilegalidade na rescisão contratual da reclamante, pois ela não se encontrava ao abrigo de garantia provisória no emprego nem foi comprovada a alegada discriminação motivadora da dispensa, cujo encargo probatório incumbia à recorrente. Aliás, ela sequer é portadora de doença que suscite estigma ou preconceito.

Portanto, irreparável a sentença, pelo que indevida a pretendida indenização por danos morais decorrentes do reconhecimento da despedida discriminatória.

Nesse sentido, colaciono julgados desta Turma Julgadora:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. NULIDADE DA DESPEDIDA. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. Não estando o autor amparado por nenhuma garantia provisória de emprego, tampouco acometido por doença grave ou estigmatizante, nos termos da Súmula 443 do TST, que possa conduzir à presunção discriminatória do ato rescisório, correta a sentença ao julgar improcedente a pretensão da parte autora de declarar a nulidade da despedida e de reintegrá-lo ao emprego. Apelo não provido. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020649-28.2021.5.04.0611 ROT, em 06/12/2023, Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova - Relatora)

DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. Não havendo prova nos autos de que a despedida do reclamante tenha sido discriminatória, como alegado na inicial, incabível falar na sua reintegração ou no pagamento de quaisquer indenizações. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020670-39.2022.5.04.0006 ROT, em 25/09/2024, Juiz Convocado Ary Faria Marimon Filho - Relator)

DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. Não é possível presumir como discriminatória a dispensa de trabalhadora cuja doença não suscite estigma ou preconceito. Caso em que não há prova de que a despedida ocorreu em face das patologias da autora. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020193-83.2021.5.04.0383 ROT, em 19/10/2023, Desembargador Roger Ballejo Villarinho)

DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. A patologia em questão, hérnia de disco, não configura doença que cause estigma ou preconceito no mercado de trabalho. A mera enfermidade do empregado não basta para a caracterização da dispensa discriminatória, sendo necessário que a doença represente fator determinante da rescisão contratual, em razão de gerar estigma ou preconceito por parte do empregador. Decisão por maioria, vencido o Relator. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020524-62.2022.5.04.0405 ROT, em 12/04/2024, Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova)

DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. Caso em que não se verifica abuso do direito potestativo do empregador de rescindir sem justa causa o contrato de trabalho, na medida em que a parte reclamante foi acometida de moléstia que não se caracteriza como "doença grave que suscite estigma ou preconceito" (Súmula 443 do TST), o que afasta a presunção relativa de despedida discriminatória. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020904-86.2020.5.04.0007 ROT, em 09/10/2023, Desembargador Roger Ballejo Villarinho)



RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. Caso em que não se verifica abuso do direito potestativo do empregador de rescindir sem justa causa o contrato de trabalho, na medida em que a parte reclamante não demonstrou estar acometida de moléstia que se caracteriza como "doença grave que suscite estigma ou preconceito" (Súmula 443 do TST), o que afasta a presunção relativa de despedida discriminatória. Negado provimento ao recurso. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020186-98.2021.5.04.0122 ROT, em 01/08/2022, Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova)

Nego provimento.

3. Multas dos arts. 477 e 467 da CLT

A reclamante argumenta que, uma vez que o aviso prévio teria sido dado em 11.08.2022 e o pagamento ocorrido apenas em 09.09.2022, faria juz às multas dos arts. 467 e 477, §8º, da CLT.

Assim decidi o Juízo de origem (Id. fd756cc - Págs. 4 e 5):

Aplicação do art. 467, da CLT

Inexistindo verbas rescisórias incontroversas, não há falar em aplicação da multa do art. 467, da CLT.

Multa do art. 477, § 8º da CLT

O TRCT juntado aos autos, Id 64e96db, demonstra que a prestação de serviços findou em 15.08.2022, e as verbas rescisórias foram pagas em 18.08.2022, conforme comprovante de depósito de Id e30d2ae, ou seja, dentro do prazo legal.

Indefiro, portanto, o pedido de pagamento da multa do art. 477 da CLT.

Examino.

No que tange à multa do art. 477 da CLT, destaco que somente é devida se "o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação" não for realizado no prazo estabelecido no § 6º do referido artigo. Nesta senda, tendo em vista que, no caso dos autos, o pagamento das verbas rescisórias discriminadas no TRCT(Id. 64e96db) foi tempestivamente realizado no dia 18.08.2022 (Id. e30d2ae), considerando a data da rescisão contratual no dia 15.08.2022, julgo irreparável a decisão que indeferiu o pagamento da referida multa.

Ainda que se considerasse a data de afastamento como 11.08.2022, o pagamento teria sido feito dentro do prazo de 10 dez dias, nos termos do art. 477, §6º, da CLT.

Quanto à multa prevista no art. 467 da CLT, assim dispõe o referido dispositivo legal:



Art. 467 - Em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de cinquenta por cento".

O fundamento para a incidência da multa do art. 467 da CLT é a inexistência de controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, à data do comparecimento do empregador à Justiça do Trabalho.

No caso, não há suporte fático para a incidência do art. 467 da CLT porque inexistiam verbas incontroversas a serem pagas à reclamante aos moldes previstos no precitado dispositivo consolidado.

Por todo o exposto, nego provimento.

II - PREQUESTIONAMENTO

Consideram-se prequestionados todos os dispositivos legais e constitucionais invocados pelos recorrentes, mesmo que não expressamente mencionados à luz da OJ nº 118 da SBDI-1 do TST.

ARY FARIA MARIMON FILHO

Relator

VOTOS

DESEMBARGADORA ROSANE SERAFINI CASA NOVA:

2. Indenização por danos morais. Dispensa discriminatória.

Acompanho o voto divergente.

DESEMBARGADOR RAUL ZORATTO SANVICENTE:

2. Indenização por danos morais. Dispensa discriminatória

Divirjo do voto do condutor, pois entendo que o recurso deve ser parcialmente provido.

A reclamante foi despedida sem justa causa em 15/08/2022 (conforme TRCT - id. 64e96db), mas alegou que a dispensa ocorreu em 11/08/2022, durante período no qual estava afastada por atestado médico. Alegou que esteve recebendo assistência médica na unidade de atendimento da Unimed no dia 10/08/2022, percebendo atestado de 3 (três) dias de afastamento de suas atividades profissionais, tendo sido convocada pelo Diretor da reclamada para comparecer ao trabalho no dia 11/08, quando de fato foi despedida. Sustentou, ainda, que era portadora de doença da qual a reclamada tinha conhecimento desde



março 2022, isto é, doença cardiovascular que originou benefício previdenciário naquele mês, tendo retornado às atividades laborais em julho de 2022.

Há fortes indícios de veracidade das alegações da inicial.

Primeiramente, destaco que apesar de o TRCT registrar data do aviso prévio em 15/08/2022, o documento do id. 832eb56 confirma que o aviso foi concedido no dia 11/08. O referido documento não indica qualquer motivação para a rescisão contratual, ocorrida em pleno semestre letivo, e a contestação indica que o empregador exerceu seu poder potestativo de dispensa. **A reclamada não impugnou referido documento na contestação e o juntou no id. 0d0f15e.**

Nos ids. 9bc3401 e 0d0f15e, há outra carta de aviso prévio, agora datada de 15/08/2022, em que a autora faz observação ao final referindo que foi desligada de fato no dia 11/08.

O atestado do id. 86ef53a e conversas de aplicativo que o antecederam dão indícios de que a reclamada tinha conhecimento de que a autora estava afastada, por recomendação médica, a partir de 10/08/2022, por 3 dias.

A reclamada negou as alegações na contestação, refutando especificamente que a autora tenha sido despedida dentro do período do atestado; que a despedida tenha sido motivada por afastamentos do trabalho; que o Diretor tenha convocado a autora para trabalhar no dia 11/08/2022 para despedi-la; que a reclamada teria tentado adulterar a documentação do aviso prévio; e que a autora seja portadora de doença grave.

A alegação da defesa foi a seguinte:

no dia 10/08/2022 a Autora não compareceu ao trabalho. No dia seguinte, 11/08/2022, a Reclamante compareceu, trabalhou durante seu expediente, e no final do dia foi notificada a respeito do aviso prévio da rescisão do contrato de trabalho. Após assinar a notificação de aviso prévio a Reclamante entregou o atestado médico do id. 86ef53a, alegando que resolveu trabalhar mesmo com atestado para distrair a mente, porque estava com problemas particulares.

Dessa forma, a Reclamada apenas teve ciência do atestado médico do id. 86ef53a quando a Reclamante o entregou pessoalmente no final do dia 11/08/2022.

Ao receber o atestado médico, de pronto a Reclamada informou à

Reclamante que seria necessário cancelar o aviso prévio dado em 11/08, e caso a Autora se recuperasse e não fosse emitido outro atestado, estando a trabalhadora apta, daí sim seria emitido um novo documento de aviso prévio com as datas corretas. Todavia, a Reclamante de imediato criou óbices e informou que não concordava em assinar outro aviso prévio, e que pretendia ajuizar reclamatória trabalhista contra a Escola.

Passado o período do atestado médico de 3 dias emitido em 10/08/2022, e não noticiando a autora a necessidade de renovar o atestado médico, a Reclamada procedeu com a



emissão de novo aviso prévio, e nos tempos e modos devidos pagou as verbas rescisórias cabíveis, entregou a documentação que cabia à Reclamante e procedeu com a homologação da rescisão junto ao SINPRO.

Inclusive a Reclamante foi submetida ao exame médico demissional, e foi considerada APTA pelo Médico do Trabalho. dessa forma, não existiu qualquer ilegalidade no ato de rescisão do contrato de trabalho.

Nessa esteira, a reclamada impugnou os *prints* de telas do aplicativo whatsapp juntados pela autora para comprovar a ciência do empregador quanto ao atestado em 11/08/2022.

Há prova nos autos de que a autora esteve afastada em auxílio-doença previdenciário de 25/03/2022 a 31/07/2022, e a própria reclamada acosta aos autos atestados médicos referentes ao dia 04/08/2022 (id. b7cfb25) e 10/08/2022 (id. b7cfb25 - Pág. 3). Este último documento, apesar de juntado de modo incompleto, indica o nome da autora e "cardiopatia isquêmica". A documentação juntada pela própria empresa nos ids. seguintes demonstra que havia ciência completa quanto ao quadro de saúde da reclamante, que **no dia 16/03/2022** recebeu alta hospitalar após angioplastia coronariana com implante de stent (id. bd2e08e - Pág. 4).

Não houve prova oral além dos depoimentos das partes.

Trata-se de trabalhadora, professora, despedida sem justa causa, no mês de agosto, isto é, em início de semestre letivo.

O E. TST já firmou jurisprudência consolidada no sentido de que "Consideradas as peculiaridades da profissão, entende-se que a dispensa do professor no início do semestre letivo, sem justa causa, consiste em abuso do poder diretivo e configura ato ilícito do empregador, porquanto efetivada em momento em que já estabelecido o corpo docente das instituições de ensino". (TST, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Embargos em Recurso de Revista nº TST-E-RR-1820-34.2015.5.20.0006, Rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, Julgado em 17/08/2023).

Esse posicionamento é pacífico e reiterado na corte superior: RR-1042-34.2017.5.12.0033, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 18/02/2025; RR-101119-13.2018.5.01.0004, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 12/02/2025; AIRR-0000452-20.2021.5.10.0018, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 13/12/2024; AIRR-0000049-67.2022.5.05.0014, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 10/12/202; dentre outros.

De fato, não houve essa alegação **específica** na inicial, mas o caso dos autos é ainda mais grave: não se trata de mera despedida sem justa causa.



Trata-se de trabalhadora, professora, portadora de cardiopatia que a afastou do trabalho de março a julho de 2022, despedida sem justa causa, no dia 11 (ou 15) de agosto, isto é, em início de semestre letivo, menos de um mês depois do retorno do benefício previdenciário e no dia útil seguinte ao retorno de licença por atestado médico, senão vejamos.

A empregadora **era ciente de cardiopatia grave portada pela professora e anexou inúmeros documentos (ids. b7cfb25 e seguintes) assim demonstrando em sua própria defesa.** No texto da defesa, todavia, limitou-se a afirmar: *"inexiste nos autos laudo médico ou atestado com CID que declare a Reclamante portadora de doença grave"* (id. 26db3b1 - Pág. 10).

Ademais, a autora esteve afastada em razão da cardiopatia, de março a julho de 2022. Foi despedida em 11 de agosto, com "correção" posterior para 15 de agosto, **durante atestado médico recomendando o afastamento do trabalho, e menos de um mês depois do retorno do afastamento previdenciário, reitere-se, em início de semestre letivo.**

Ainda que *prints* de telas de aplicativos de mensagem, quando impugnadas, não possuam valor probatório acentuado, não se pode ignorá-las, já que utilizadas usualmente no mundo contemporâneo. A ausência de ata notarial certificando o conteúdo das referidas telas mitiga, de certo modo, o seu valor probatório, mas não retira valor indiciário.

Todavia, no caso dos autos, mesmo se abstraídas as telas demonstrando que a autora enviou o atestado médico ao Diretor da escola no dia 11/08/2022, há prova farta, ainda que indireta, de que a empregadora tinha conhecimento prévio do atestado. Isto porque a despedida ocorreu, de fato, no dia 11/08, no segundo dia do atestado, repita-se, em início de semestre e sem motivo externado pela escola. Posteriormente, a reclamada "corrigiu" o erro administrativo, e formalizou a despedida no dia 15/08, **pri meiro dia útil posterior ao fim do período de afastamento.**

Caso não se entenda ser definidora essa prova, ressalto que por outra razão a conclusão seria a mesma: ainda que não tivesse ciência do atestado, a empregadora não poderia despedir a empregada dentro do período de atestado e em início de semestre letivo. Não sem indicar justificativa ao menos razoável para o ato levado a efeito.

Tenho entendido, além disso, que a despedida de empregado pouco tempo depois de retorno de afastamento previdenciário ou de licença por atestado médico, ainda que não se trate de doença estigmatizante, gera a presunção de despedida discriminatória, a ser desfeita por prova em contrário, inexistente no caso dos autos.



Nos moldes da Lei 9.029/95, é vedada a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, **ou de sua manutenção, por motivo de deficiência, reabilitação profissional**, idade, ou outros.

Ainda que a patologia da reclamante não seja, em tese, doença que cause, por si só, discriminação e estigma na empregada (em princípio não se tratando do caso previsto na Súmula 443 do TST, com presunção discriminatória, com inversão do ônus da prova), a despedida levada a efeito no dia seguinte ao retorno de atestado médico e menos de um mês do retorno de afastamento previdenciário atrai tal presunção. Nesse sentido os seguintes precedentes do TST:

"I - AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. ÔNUS DA PROVA. Constatado equívoco na decisão monocrática, impõe-se a reapreciação do agravo de instrumento. Agravo provido . II - AGRAVO DE INSTRUMENTO. Diante de possível violação dos arts. 818, II, § 1.º, da CLT e 373, II, do CPC, deve ser provido o agravo de instrumento. Agravo de instrumento provido. III - RECURSO DE REVISTA. DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. DESPEDIDA LOGO APÓS O RETORNO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. ÔNUS DA PROVA. Hipótese em que o Tribunal Regional concluiu que seria da reclamante o ônus de provar a dispensa discriminatória e, tendo avaliado que dele não se desincumbiu, reformou a sentença para julgar improcedentes os pedidos de indenização por danos morais e indenização prevista no art. 4.º, inc. II, da Lei n. 9.029/95. Concluiu que " não há como considerar estar a autora acometida de doença que suscite estigma ou preconceito ", razão pela entendeu não ser o caso de aplicar a presunção discriminatória, tampouco a inversão do ônus probatório decorrentes da Súmula 443 do TST. Consta do acórdão que "a autora foi dispensada pela ré ao término do seu período de afastamento do trabalho, em virtude de atestado médico decorrente de lesão ortopédica em seu membro superior esquerdo". Ocorre que, de acordo com o princípio da aptidão para a prova, atribui-se o ônus da prova à parte que tem maiores condições de produzi-la. A alegada dispensa discriminatória pelo empregado doente, é do empregador o ônus de provar que a dispensa se deu por outro motivo, seja ele técnico, financeiro, operacional ou estrutural. No caso, é incontroverso que a dispensa da empregada se deu em período que envolve o retorno de afastamento por doença, em específico, no dia imediatamente posterior ao retorno da licença previdenciária. Nestes termos, cabível a reforma do decidido para afastar a tese acerca do ônus probatório e restabelecer a sentença quanto à indenização do 4.º, II, da Lei 9.029/1995 e quanto aos danos morais. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-193-10.2018.5.12.0039, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 01/12/2023).

'(...) 2. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. ÔNUS DA PROVA. 1. O Tribunal Regional considerou que seria do Reclamante o ônus de provar a dispensa discriminatória e, tendo avaliado que dele não se desincumbiu o autor, julgou improcedente o pedido de indenização por danos morais. 2. **No caso, é incontroverso que o empregado à época da dispensa desenvolveu processo inflamatório no ombro direito, tendo apresentado vários atestados médicos no período** (conhecimento da empregadora). 3. De acordo com o princípio da aptidão para a prova, atribui-se o ônus da prova à parte que tem maiores condições de dá-la. Nesse passo, **alegada a dispensa discriminatória pelo empregado doente, é do empregador o ônus de provar que a dispensa se deu por outro motivo, seja ele técnico, financeiro, operacional ou estrutural**. 4. Verificada violação dos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC /1973. 5. Não tendo a reclamada se desincumbido do seu ônus de demonstrar que a



dispensa se deu por outro motivo, é procedente o pedido de reconhecimento de dispensa discriminatória, bem como o pedido de pagamento das remunerações compreendidas no período de afastamento, em dobro, na forma do art. 4º, II, da Lei 9.029/95. Recurso de revista conhecido e provido. (...) (RR-1558-60.2010.5.09.0008, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 22/03/2019).

(...) "2 - **RETORNO DA LICENÇA MÉDICA. DISPENSA IMOTIVADA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ÔNUS DA PROVA.** Demonstrada possível violação do artigo 7º, I, da Constituição Federal, impõe-se o provimento do agravo de instrumento, para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento parcialmente provido. II - **RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. RETORNO DA LICENÇA MÉDICA DISPENSA IMOTIVADA. DISCRIMINAÇÃO. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. DANO MORAL.** 1. A dispensa discriminatória, nos termos da Lei n. 9.029/95, não abrange somente casos de doença infamante ou degradante, nos termos da Súmula nº 443, do TST. Havendo outros motivos razoáveis alegados pelo reclamante de que teria havido discriminação na sua dispensa, é princípio elementar de que seja determinada a inversão do ônus da prova. Não se trata de imposição de prova negativa, bastando que o empregador comprove fatos positivos que indiquem a razoabilidade do desligamento do empregado quando do retorno da licença médica, seja por prova testemunhal ou por qualquer elemento de prova apto a demonstrar os motivos da dispensa. Em situações análogas à presente, **esta Corte tem entendido como abusiva e discriminatória a dispensa logo após o término de licença médica.** Ademais, o direito de rescisão unilateral do contrato de trabalho, mediante iniciativa do empregador, como expressão de seu direito potestativo, não é ilimitado, encontrando fronteira em nosso ordenamento jurídico, notadamente na Constituição Federal, que, além de ter erigido como fundamento da República a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV), repudia todo tipo de discriminação (art. 3º, IV) e reconhece como direito do trabalhador a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária (art. 7º, I). Portanto, tendo em vista a proteção aos princípios constitucionais violados, notadamente o da não discriminação, o do valor social do trabalho e o da dignidade humana, condena-se a reclamada ao pagamento de indenização substitutiva da remuneração em dobro, nos moldes do art. 4º, II, da Lei 9.029/95, bem como à indenização por danos morais, no valor de R\$ 10.000,00, considerando-se a extensão do dano experimentado pelo autor (extinção do vínculo empregatício em delicado momento retorno da licença médica), o porte econômico da reclamada e a finalidade pedagógica da medida, além se mostrar em consonância com a linha de entendimento desta Corte, no exame de casos análogos de dispensa discriminatória. Recurso de revista conhecido e provido." (RR - 10935-82.2017.5.15.0092, Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 02/12/2020, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/12/2020)

A presunção de discriminação não é afastada por nenhuma prova existente nos autos, como dito; ao contrário é confirmada e reforçada por todos os elementos de prova indireta, demonstrando suficiente e exaustivamente o caráter discriminatório da despedida.

Ante o exposto, dou provimento ao recurso da autora para incluir na condenação o pagamento de indenização por danos morais decorrentes da despedida discriminatória, a qual, sopesados os elementos do art. 223-G, da CLT, principalmente a natureza do bem jurídico tutelado, os reflexos sociais e pessoais da ação, a culpa grave da reclamada, as condições em que ocorreu a ofensa, a ausência de esforço para minimizar o dano e a situação social e econômica dos envolvidos, entendo ser adequada no valor de R\$ 10.000,00.



PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

JUIZ CONVOCADO ARY FARIA MARIMON FILHO (RELATOR)

DESEMBARGADORA ROSANE SERAFINI CASA NOVA

DESEMBARGADOR RAUL ZORATTO SANVICENTE

