Demissão de deficiente é nula se empresa não prova que cumpre cota

A dispensa sem justa causa de empregado com deficiência só é válida se a empresa tem prova de que preenche o percentual mínimo de vagas destinadas a pessoas com esse perfil. Esse foi o entendimento da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao determinar a reintegração de um técnico que entrou pela cota de deficientes, mas ao ser demitido alegou desrespeito às condições impostas pela Lei 8.213/1991.

O autor relatou que a dispensa ocorreu quando ele informou a seus superiores que dera entrada no pedido de aposentadoria. A empresa defendeu a validade da medida e afirmou que observou a legislação, pois a mesma vaga foi ocupada por um trabalhador com deficiência auditiva.

Como um laudo médico provou que o substituto tinha deficiência, o juízo de primeira instância e o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) entenderam que a admissão cumprira a finalidade social estabelecida na lei. No TST, porém, o colegiado avaliou por unanimidade que isso não basta para reconhecer como correta a conduta da empresa.

Para o ministro Márcio Eurico Amaro, relator do caso, a empresa "não se desincumbiu do ônus de provar" que segue o limite legal. Por esse motivo, não há como saber se a contratação de outro trabalhador com deficiência foi motivada pela cota ou pela dispensa de alguém com as mesmas condições, afirmou o ministro. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Clique aqui para ler o acórdão.

RR-4919-70.2012.5.12.0028

Date Created
23/07/2014

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.