Pessoa que perde 40 dB é considerada deficiente para TST

Uma pessoa com perda auditiva de 40 decibéis (dB) ou mais deve ser considerada deficiente auditiva, tendo em vista a desvantagem no mercado de trabalho em relação aos trabalhadores sem o problema. Com este entendimento, a 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou uma mineradora a reintegrar um assistente de recursos humanos acometido de surdez unilateral total.

Na reclamação trabalhista, o empregado alegou que foi admitido na condição de pessoa com deficiência, com certificado emitido pelo INSS, e demitido injustamente após um ano e cinco meses de trabalho. Segundo ele, a dispensa só poderia ter ocorrido mediante a contratação de um substituto nas mesmas condições, como dispõe a legislação, mas a empresa não teria comprovado a substituição.

O juízo de primeiro grau e o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES) julgaram improcedente o pedido da reintegração. No entendimento do TRT, não basta o empregado apresentar doença auditiva para ser considerado pessoa com deficiência. Para esse enquadramento, seria necessário a perda da audição total ou parcial nos dois ouvidos, igual ou superior a 41 dB.

Deficiência

A relatora do recurso de revista do assistente, ministra Delaíde Miranda Arantes, afirmou que a lei não assegura estabilidade ao empregado com deficiência, mas subordina a dispensa sem justa causa à contratação de outro trabalhador em situação análoga. No caso, a hipótese em discussão seria se a surdez unilateral total é suficiente para o enquadramento no conceito de pessoa auditiva previsto no [Decreto 3.298/1999](#).

A ministra explicou que o artigo 3º, inciso I, do referido decreto considera deficiência “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”. A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, incorporada à legislação brasileira pelo [Decreto 6.949/2009](#), por sua vez, conceitua como pessoas com deficiência “aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas”.

Fins sociais

Para a ministra, as duas normas devem ser interpretadas de forma sistemática com o conjunto do ordenamento jurídico, observados os fins sociais a que se dirigem. O objetivo, segundo ela, é assegurar a implementação das políticas afirmativas para a eliminação das distorções acarretadas pela desvantagem física. “Entender de forma diferente seria esvaziar todo o arcabouço jurídico constitucional e infraconstitucional de tutela às pessoas com deficiência, elaborado em sintonia com as normas internacionais de proteção”, afirmou.

A ministra citou em seu voto diversos precedentes para concluir que, sendo incontroverso que o empregado da Vale é portador de surdez unilateral, com perda parcial da audição no ouvido direito e total no esquerdo, ele tem direito à reintegração, uma vez que a empresa não comprovou que ele teria

sido substituído por outro empregado na mesma condição.

Por unanimidade, a Turma deu provimento ao recurso e, além da reintegração, determinou o pagamento de indenização relativa aos salários e demais parcelas durante o período de afastamento. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Processo RR-164200-75.2012.5.17.0011

Date Created

06/10/2018