

TST condena banco por não se adaptar a empregada deficiente

Faz parte da responsabilidade social da empresa se adequar para que uma empregada com dificuldade de locomoção possa ir ao trabalho. Com este entendimento, a 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho deu provimento ao recurso de uma ex-empregada de um banco que pedia a condenação da empresa por não atender pedido de acessibilidade para poder retornar ao trabalho.

Vítima de paralisia cerebral, ela buscava realocação em uma agência perto de casa, mas o pedido foi negado. Por maioria, o colegiado condenou o banco ao pagamento de R\$ 100 mil a título de indenização, por entender que ele deixou de cumprir sua responsabilidade e sua função social como empresa.

Paralisia

A empregada foi admitida em julho de 2008 em vaga para pessoa com deficiência. Segundo informou no processo, a paralisia cerebral sofrida na infância havia deixado sequelas graves e permanentes que comprometem o funcionamento dos membros inferiores. Para se locomover, tem de usar muletas, o que acarretou ou agravou quadros de doenças musculares incapacitantes.

Meses após a admissão, ela passou por diversos afastamentos por doença e por licença-maternidade. Em agosto de 2011, após a alta previdenciária, disse que o banco se recusou a lhe dar um trabalho compatível com suas limitações físicas ao lotá-la em local distante 20 km de sua casa "quando poderia, sem custos, adaptar as condições de trabalho preexistentes às necessidades especiais dela".

Sua maior limitação, conforme o relato, era vencer três horas diárias de trajeto, com baldeações de ônibus e metrô. Segundo ela, o obstáculo seria facilmente vencido se o banco, 'dono de centenas de agências na cidade de São Paulo', simplesmente a transferisse para uma localizada próxima à sua residência. Por isso, apresentou três opções: a transferência, o teletrabalho ou o fornecimento de transporte especial.

Defesa

O banco, em sua defesa, disse que propôs rescindir o contrato mediante o pagamento de R\$ 1.500 e de cerca de R\$ 8 mil em verbas rescisórias e a liberação do FGTS e do seguro-desemprego, mas que a empregada contrapôs à oferta o valor de R\$ 80 mil, considerado "desleal". Afirmou ainda que ficou "cabalmente demonstrada" a acessibilidade do seu Centro Empresarial, no bairro do Jabaquara, por meio de certificado expedido pela Prefeitura de São Paulo.

Segundo a instituição, mais de 250 pessoas com deficiência trabalham no local, "todos ávidos e desejosos para trabalhar". Também questionou se a situação da empregada não representaria um privilégio concedido pelo Poder Judiciário, uma vez que muitos outros empregados com deficiência percorrem grandes distâncias com dificuldades maiores do que a dela. "A verdade é que a funcionária não quer trabalhar", afirmou a defesa.

Prazo

O juízo da 49ª Vara do Trabalho de São Paulo (SP) julgou procedente o pedido e determinou que o banco oferecesse posto de trabalho à empregada em uma das agências relacionadas por ela nos autos, em

atividade compatível com seu estado físico. Condenou a instituição também ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$10 mil.

Condições pessoais

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), no entanto, entendeu que não há no ordenamento jurídico ou no conjunto de princípios especiais do direito do deficiente previsão que obrigue a distribuição geográfica dos postos e a mudança de local de trabalho e que a lotação dos empregados está inserida no poder diretivo do empregador.

Segundo o TRT, as dificuldades relatadas pela empregada decorrem de suas condições pessoais, "limitações físicas preexistentes ao contrato de trabalho", e não por culpa do empregador. Sobre a indenização, a conclusão foi que não houve ato ilícito, pois a incerteza e a ausência de trabalho mencionados na sentença como fundamentos para a procedência do pedido decorreriam de conduta da empregada, que se recusou a reassumir suas funções em novo local de trabalho.

Compromisso de inclusão

O relator do recurso de revista da bancária, ministro Cláudio Brandão, disse em seu voto que o Brasil adotou as medidas legislativas necessárias para concretizar os direitos humanos das pessoas com deficiência, ao ratificar a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e editar o Estatuto da Pessoa com Deficiência. "Não mais se admite postura passiva das empresas em relação ao direito às adaptações razoáveis", afirmou. "Não lhes cabe apenas oferecer vagas para pessoas com deficiência ou reabilitadas e esperar que se adequem ao perfil exigido."

Na sua avaliação, a realocação da empregada de maneira a facilitar o acesso ao trabalho "não representa favor, gesto piedoso ou caridade; muito ao contrário, revela cumprimento do compromisso de inclusão social que decorre do artigo 170 da Constituição da República".

O relator ressaltou ainda que o banco é "sabidamente uma das maiores instituições financeiras do país" e, ao ignorar sua responsabilidade e sua função social, que o impede de ser apenas fonte geradora de lucro, "perdeu uma grande oportunidade de se valorizar perante a sociedade".

Por maioria, vencido o desembargador Roberto Nobrega de Almeida Filho, a Turma restabeleceu a sentença e condenou o banco ao pagamento dos salários desde o fim da alta previdenciária até o efetivo retorno ao trabalho. O valor da indenização foi arbitrado em R\$ 100 mil. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

RR-1076-13.2012.5.02.0049

Date Created

13/05/2019