

Dispensa imotivada de pessoa com deficiência gera dever de indenizar

A empresa que demite empregado com deficiência sem antes providenciar a contratação de outro profissional com essa característica comete abuso de direito e, por isso, tem o dever de indenizar o trabalhador. Nesse tipo de situação, o dano é presumido, portanto não existe necessidade de prova, uma vez que o próprio ato abusivo já justifica a reparação.

Reprodução



O Itaú terá de pagar indenização para empregado com deficiência dispensado
Reprodução

Assim entendeu a 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao condenar o banco Itaú Unibanco S. A. a pagar indenização a um caixa com deficiência dispensado sem justa causa e sem a contratação de outro trabalhador na mesma condição. Para o colegiado, não há necessidade de demonstração da angústia resultante da ofensa, pois a mera irregularidade da dispensa já caracteriza o dano moral.

Na reclamação trabalhista, o bancário relatou que foi contratado na cota de pessoas com deficiência em razão de sequelas da poliomielite, que o obrigavam a usar aparelho ortopédico nas pernas e duas bengalas. Dispensado após nove anos na empresa, ele pediu a reintegração e a indenização.

O juízo da 4ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte determinou a reintegração ao constatar que o banco não havia contratado previamente outro empregado em condição análoga, como exige a Lei 8.213/1991. No entanto, considerou indevida a indenização, por entender que a condenação exigiria a prova do dano moral sofrido, da conduta ilícita cometida pelo empregador e do nexo de causalidade entre ambos.

A sentença foi mantida pelo Tribunal Regional da 3ª Região (MG), que considerou, entre outros pontos, que o bancário havia recebido um valor substancial a título de verbas rescisórias, suficiente para manter seu sustento durante o tempo de afastamento.

No recurso de revista apresentado ao TST, o bancário argumentou que havia ficado inativo por oito meses por culpa do empregador e que o valor recebido na rescisão, dividido por esse período, era inferior à sua remuneração mensal. Ainda segundo ele, a conduta da empresa havia atingido sua esfera de personalidade, causando dor, ansiedade e agonia.

A relatora do recurso, ministra Maria Helena Mallmann, acolheu os argumentos do bancário. Ela observou que a regra de proteção ao trabalhador com deficiência (artigo 93, parágrafo 1º, da Lei 8.213/1991) limita o exercício do direito potestativo do empregador de dispensar os empregados nessa condição sem encontrar previamente um substituto em situação semelhante. Por unanimidade, a 2ª Turma deu provimento ao recurso e fixou a indenização em R\$ 30 mil. *Com informações da assessoria de imprensa do TST.*

**Clique [aqui](#) para ler o acórdão
RR 1611-79.2014.5.03.0004**

Date Created

03/05/2021