

Recepcionista com visão monocular receberá indenização por ter sido dispensada

A 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho restabeleceu a condenação de um condomínio de Florianópolis a pagar a uma recepcionista com cegueira monocular R\$ 10 mil de indenização. Segundo o colegiado, o caso deve ser tratado como dispensa discriminatória.

Na ação, a recepcionista disse que seu celular e seus óculos foram furtados nas dependências do condomínio. A partir daí, passou a trabalhar com óculos reservas, mas inadequados à sua dificuldade visual.

Ela informou o chefe que sentia fortes dores de cabeça e que não estava conseguindo cumprir suas atividades. Contudo, a ordem era que continuasse trabalhando.

Onze dias depois da perda dos óculos, a recepcionista procurou a gerência de hospedagem e pediu ajuda financeira para comprar um novo par. Pediu também para fazer outras atividades em que não precisasse usar o computador, até que conseguisse comprar novos óculos. No dia seguinte, veio a demissão sem justa causa.

Condomínio diz desconhecer condição

Em sua defesa, o condomínio garantiu que “a funcionária jamais foi demitida por ter deficiência”. Disse que essa condição era desconhecida e que já havia a intenção de demitir a recepcionista. “Inclusive, já estava procurando outras pessoas para o emprego.”

Segundo laudo médico, a recepcionista tem ambliopia no olho direito. A doença geralmente ocorre na primeira infância e, se não for diagnosticada e tratada, pode acarretar a perda de visão. De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), a visão monocular ocorre quando a pessoa tem visão igual ou inferior a 20% em um dos olhos. Nessa situação, as noções de distância, profundidade e espaço ficam comprometidas.

A 6ª Vara do Trabalho de Florianópolis julgou procedente o pedido da recepcionista, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) reformou a sentença para excluir a condenação. Na avaliação do TRT-12, a deficiência da empregada não evidencia doença grave que cause preconceito ou estigma no ambiente de trabalho, capaz de presumir discriminação.

De acordo com a decisão, a dispensa discriminatória exige prova contundente da conduta atribuída ao empregador, e esse ônus é da empregada.

“Sem comprovar conduta ilícita ou discriminatória, a dispensa sem justa causa está enquadrada no poder diretivo do empregador”, diz a decisão.

Doença grave

O relator do recurso de revista da trabalhadora, desembargador convocado Paulo Régis Botelho, propôs a condenação do condomínio ao pagamento dos salários correspondentes ao período de afastamento entre a dispensa sem justa causa e data em que a sentença foi proferida e, ainda, a pagar indenização de R\$ 10 mil.

Segundo ele, a Lei 14.126/2021 classifica a visão monocular como deficiência visual, o que dá às pessoas nessa condição os mesmos direitos previdenciários de quem tem a deficiência visual completa. “Antes da legislação federal, a jurisprudência dos tribunais brasileiros já fazia esse enquadramento”, ressaltou o magistrado.

A seu ver, a decisão do TRT contrariou a Súmula 443 do TST, por se tratar de doença grave que pode gerar estigma ou preconceito. A decisão foi unânime. *Com informações da assessoria de imprensa do TST.*





Clique [aqui](#) para ler o acórdão
RR 327-07.2022.5.12.0036

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2024-jul-26/recepcionista-com-visao-monocular-recebera-indenizacao-por-ter-sido-dispensada/>