

TST condena empresa por demitir motorista de forma discriminatória

A 2ª Turma do [Tribunal Superior do Trabalho](#) confirmou a condenação de empresa de engenharia de Salvador, pela dispensa discriminatória de um motorista com deficiência visual. Segundo o colegiado, a empresa tinha conhecimento da condição do empregado e não apresentou nenhuma outra razão para sua demissão.

Na reclamação trabalhista, o empregado disse que foi contratado em novembro de 2013 como motorista de caminhão. A dispensa ocorreu em março de 2017, quando ele já havia sido diagnosticado com visão subnormal em ambos os olhos, doença que o impediria de exercer a função.

O trabalhador afirmou ainda que a empresa sabia de sua limitação e da impossibilidade de continuar a exercer a função de motorista. Contudo, em vez de buscar seu correto afastamento pelo INSS, inclusive contestando a alta médica, a empresa preferiu “livrar-se” dele, demitindo-o menos de 15 dias do seu retorno, depois do fim do benefício previdenciário.

Uma pessoa é considerada com visão subnormal quando apresenta 20% ou menos da chamada visão normal. Esse problema pode vir acompanhado de uma alteração do campo visual, ou seja, a pessoa pode enxergar como se estivesse vendo por dentro de um tubo (ausência ou diminuição da visão periférica) ou com uma mancha escura na parte central da visão, quando tenta fixá-la em um objeto (ausência ou diminuição da visão central).



Freepik

Motorista alegou ter sido demitido em 2017 quando já tinha visão subnormal

Empregado apresentou atestado de incapacidade

O empregado disse que a doença foi diagnosticada em 2016. Em decorrência disso, foi encaminhado ao INSS em 30/8/2016, quando passou a receber o auxílio-doença previdenciário, terminado em 30/5/2017. No dia 16/5/2017, ele apresentou à empresa um atestado de incapacidade para a função de motorista. No entanto, disse que o laudo foi desconsiderado pela empresa, que o despediu um mês depois.

Por sua vez, a empresa sustentou que não houve dispensa discriminatória e que nunca teve ciência de doença incapacitante. Segundo a empresa, todos os documentos comprovavam, na época do desligamento, a aptidão plena do empregado atestada pelo INSS.

As decisões de primeiro e segundo grau reconheceram a dispensa discriminatória, uma vez que a empresa já tinha ciência de que o empregado tinha uma doença estigmatizante e não deveria ter sido demitido. De acordo com a Súmula 443 do TST, caberia à empresa comprovar que a dispensa não decorreu de razões discriminatórias.

Para a ministra Liana Chaib, relatora do recurso de revista da Sanjuan, se a empregadora tem ciência da enfermidade e ela é grave, presume-se em favor do empregado a ocorrência de dispensa discriminatória. No caso, o TRT deixou claro que essas condições estavam presentes. Nesse contexto, para concluir de forma diversa, seria necessário reexaminar fatos e provas, procedimento vedado pela Súmula 126 do TST. *Com informações da assessoria de imprensa do TST.*

**Clique [aqui](#) para ler a decisão
Ag-AIRR-99-69.2018.5.05.0132**

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2025-ago-27/tst-condena-empresa-por-demitir-motorista-de-forma-discriminatoria-2/>