

Demissão de trabalhador com lesão ocular é discriminatória, decide TRT-2

13/04/2026

A 17ª Turma do [Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região \(Grande São Paulo e litoral paulista\)](#) manteve o reconhecimento da demissão discriminatória de um porteiro com doença ocular grave e a condenação da empregadora por danos morais. Por outro lado, o colegiado afastou a penalidade por litigância de má-fé aplicada à empresa na primeira instância, que havia sido fundamentada na ausência de iniciativa conciliatória.

De acordo com os autos, o homem passou a faltar ao trabalho, de forma justificada, em outubro de 2023, para investigação oftalmológica no olho esquerdo. O diagnóstico apontou redução de visão, catarata total e descolamento da retina, com necessidade de cirurgia. O laudo pericial confirmou os fatos e constatou ainda perda parcial de visão no olho direito, com provável indicação de cirurgia.

Em sua defesa, a ré alegou que a dispensa ocorreu pela necessidade de reorganização do quadro funcional, negando atitude discriminatória. Mas uma das testemunhas, ouvida a convite da empresa, disse não saber a causa da demissão do profissional e não confirmou a reestruturação. A preposta da companhia, ao ser questionada sobre os critérios utilizados, disse que a dispensa ocorreu “por preferência”.

Para a desembargadora Catarina von Zuben, relatora do recurso, “a empregadora tinha plena ciência do quadro clínico de saúde de seu empregado, que necessitava de tratamento e acompanhamento médico, mas houve por bem dispensá-lo dois meses após terem início os afastamentos [...], circunstância que atesta o nexo causal entre a rescisão contratual e o estado de saúde do autor”.

O acórdão ressaltou que a legislação proíbe práticas discriminatórias na relação de trabalho, citando a [Lei 9.029/1995](#) e a [Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho](#). Também pontuou que a proteção não se restringe a doenças estigmatizantes, sendo aplicável em situações que afetem a dignidade e a igualdade de oportunidades do trabalhador. Assim, para a relatora, o quadro [caracteriza prática discriminatória](#) e abuso do poder diretivo, ensejando reparação por [danos materiais](#) (valor a ser liquidado) e [morais](#) (R\$ 10 mil), conforme arbitrado pelo juízo de origem.

Litigância abusiva



Trabalhador foi demitido depois de começar a apresentar problemas de visão

Quanto à penalidade por **litigância de má-fé**, o TRT-2 entendeu que não ficaram configurados os requisitos para sua manutenção. Embora a primeira instância tenha apontado falta de abertura da empresa para conciliação, o colegiado destacou que a simples recusa em apresentar proposta de acordo, ainda que diante de riscos processuais, não caracteriza conduta temerária ou desleal.

Os magistrados ressaltaram que não houve comprovação de resistência injustificada ao andamento do processo, nem de abuso do direito de defesa. Assim, ainda que a conciliação seja incentivada, não se pode impor às partes o dever de transigir, razão pela qual foi afastada a multa. *Com informações da assessoria de imprensa do TRT-2.*

Clique [aqui](#) para ler o acórdão

Processo 1001258-16.2024.5.02.0613

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2026-abr-13/demissao-de-trabalhador-com-lesao-ocular-e-discriminatoria-decide-trt-2/>