



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-RR-327-07.2022.5.12.0036

A C Ó R D ã O

6ª Turma

GDCPRB/sj/rm

I - AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.467/2017. RECLAMANTE.

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. VISÃO MONOCULAR.



A decisão monocrática negou provimento ao agravo de instrumento porque não atendidos os pressupostos de admissibilidade do recurso de revista previstos no art. 896, § 1º-A, I e III, da CLT, ficando prejudicada a análise da transcendência.

Em exame mais detido, verifica-se que os trechos transcritos atendem às exigências da Lei 13.015/2014.

Pelo exposto, dá-se provimento ao agravo para seguir no exame do agravo de instrumento.

II - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.467/2017. RECLAMANTE.

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. VISÃO MONOCULAR. TRANSCENDÊNCIA.

1 - Há transcendência política quando se constata em exame preliminar o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do TST.

2 - Revela-se aconselhável dar provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista, a fim de verificar provável contrariedade à Súmula nº 443 do TST.

PROCESSO Nº TST-RR-327-07.2022.5.12.0036 3 -
Agravo de instrumento a que se dá provimento.

III - RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.467/2017. RECLAMANTE.

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. VISÃO MONOCULAR.

No recurso de revista, foram transcritos os trechos do acórdão recorrido que apresentam a tese de que a visão monocular não seria doença grave que ensejaria estigma ou preconceito e, como consequência, a tese de que o ônus da prova seria da reclamante. Ainda nos trechos transcritos não há fundamentação que demonstre prova contra a reclamante nem confissão



real da reclamante, mas a interpretação das alegações da petição inicial pelo TRT com a presunção contrária à reclamante.

A fundamentação da Corte regional constante nos trechos transcritos é suficiente para debater a matéria, especialmente considerando a viabilidade do enquadramento da visão monocular na hipótese da Súmula 443 do TST, o que leva à presunção da dispensa discriminatória com a distribuição do ônus da prova contra o reclamado.

A Lei nº 14.126/2021 classifica a visão monocular como deficiência visual, conferindo 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 tal enquadramento. Conforme a OMS, a visão monocular ocorre quando a pessoa tem visão igual ou inferior a 20% em um dos olhos, o que **PROCESSO Nº TST-RR-327-07.2022.5.12.0036**

compromete noções de distância, profundidade e espaço, prejudicando a coordenação motora e o equilíbrio. Trata-se, pois, de doença grave em tese passível de suscitar estigma ou preconceito.

Em favor da reclamante vale lembrar a vedação da dispensa por motivo discriminatório, nos termos do art. 4º da Lei 9.029/1995, a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 2007 (Decreto nº 6.949/2009) e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015).

O acórdão do TRT é contrário à Súmula n.º 443, no seguinte sentido: *DISPENSA*

DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.



No caso concreto, condena-se o reclamado ao pagamento dos salários correspondentes ao período de afastamento entre a dispensa sem justa causa e a data da prolação da sentença (porque esta foi a determinação da Vara do trabalho e a trabalhadora não interpôs recurso ordinário), bem como a indenização por danos morais decorrente da dispensa, nos termos da sentença.

Esclareça-se que a indenização por danos morais foi fixada na Vara do Trabalho (sem recurso ordinário pela reclamante) em R\$ 10 mil, considerando a dispensa discriminatória e o fato de a reclamante ter ficado

PROCESSO Nº TST-RR-327-07.2022.5.12.0036
desempregada em situação de fragilidade ainda no curso da
pandemia de Covid-19.

Recurso de revista a que se dá provimento.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista
nº **TST-RR-327-07.2022.5.12.0036**, em que é Recorrente ----- e Recorrido -----.

A decisão monocrática negou provimento ao agravo de instrumento, ficando prejudicada a análise da transcendência.

A parte opôs embargos de declaração.

Os embargos de declaração foram recebidos como agravo, nos termos da Súmula nº 421 do TST.

A parte apresenta agravo para adequação do recurso.

Intimada, a parte contrária se manifestou.

É o relatório.

V O T O

AGRAVO

1. CONHECIMENTO

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, conheço do
agravo.



2. MÉRITO

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO.

Conforme relatado, na decisão monocrática foram assentados os seguintes fundamentos:

PROCESSO Nº TST-RR-327-07.2022.5.12.0036

O Tribunal Regional, juízo primeiro de admissibilidade do recurso de revista (art. 682, IX, da CLT), denegou-lhe seguimento, adotando os seguintes fundamentos, in verbis:

"PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

Rescisão do Contrato de Trabalho / Reintegração / Readmissão ou Indenização / Dispensa Discriminatória.

Alegação(ões):

- contrariedade à(ao) : Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho.

A parte recorrente reitera a alegação de que a dispensa foi discriminatória.

Consta do acórdão:

[...]

Nos termos das razões da Turma acima transcritas, especialmente no sentido de que "a deficiência que apresenta a obreira (visão monocular), não evidencia doença grave que suscitasse preconceito ou estigma no ambiente laborativo de modo a resultar na presunção que a rescisão contratual efetivada foi discriminatória, consoante disciplinado na Súmula n. 443 do TST", não há falar em contrariedade à súmula apontada.

CONCLUSÃO

DENEGO seguimento ao recurso de revista."

Nas razões em exame, a parte insurge-se contra o despacho denegatório.

No recurso de revista, alega que é portadora de doença grave prevista na Lei n. 7.713/88, qual seja, cegueira monocular, moléstia que é igualmente considerada como deficiência física pela Lei n. 14.126/21. Nesse contexto, argumenta que a reclamada não se desincumbiu do ônus de comprovar a licitude da dispensa, tendo em vista a ciência quanto à referida circunstância. Sustenta a ausência de "qualquer motivo técnico, econômico, financeiro ou outro a justificar a dispensa do portador de doença grave deve ser presumidamente discriminatória".



PROCESSO Nº TST-RR-327-07.2022.5.12.0036

Aponta violação dos arts. 1º, III e IV, 5º, § 3º, 7º, I e 170, III e VIII, da Constituição Federal, bem como contrariedade à Súmula nº 443 do TST.

Ao exame.

Como é sabido, a Lei nº 13.015/2014 exige que a parte indique, nas razões recursais, o trecho da decisão recorrida no qual se consubstancia o prequestionamento da matéria controvertida.

É ônus processual da parte, portanto, transcrever todos os trechos do acórdão recorrido que demonstrem a amplitude do prequestionamento, e, ainda, nesse particular, apresentar impugnação específica demonstrando analiticamente porque o recurso de revista deveria ser conhecido.

Feitas essas considerações, observa-se que os trechos transcritos no recurso de revista, às fls. 363/364, para evidenciar o prequestionamento da matéria controvertida foram os seguintes:

"ACORDAM os membros da 4ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade, CONHECER DO RECURSO DE RITO SUMARÍSSIMO No mérito, por igual votação, para reconhecer a licitude da dispensa DAR-LHE PROVIMENTO imotivada perpetrada pelo empregador, com a exclusão da condenação ao pagamento em dobro da remuneração desde a dispensa da autora até a data da prolação da sentença bem como o pagamento de indenização por danos morais, julgando improcedente a ação. Ante a inversão dos ônus da sucumbência, custas pela autora, calculadas sobre o valor da causa, dispensadas, ante a concessão do benefício da justiça gratuita.

Honorários advocatícios no percentual fixado na sentença (5%) sobre o valor da causa, os quais permanecem sob condição suspensiva (§4º do artigo 791-A da CLT). Intimem-se"

"Ressalto que, no caso, a deficiência que apresenta a obreira (visão monocular), não evidencia doença grave que suscitasse preconceito ou estigma no ambiente laborativo de modo a resultar na presunção que a rescisão contratual **PROCESSO Nº TST-RR-327-07.2022.5.12.0036**

efetivada foi discriminatória, consoante disciplinado na Súmula n. 443 do TST, incumbindo, assim, à parte autora comprovar que a dispensa foi ilícita.

Não restou evidenciado nos autos que a dispensa foi discriminatória. Do próprio relato da inicial fica demonstrado que a autora, na verdade, ficou inconformada com o furto do seu celular e óculos - por ela esquecidos no banheiro dos funcionários - e a ausência



de ressarcimento dos prejuízos pelo empregador. Não comprovada conduta ilícita ou discriminatória da reclamada, estando a dispensa sem justa causa enquadrada no poder diretivo do empregador."

Os fragmentos indicados pela parte, contudo, são insuficientes para os fins do artigo 896, § 1º-A, da CLT, porque não abrangem todos os fundamentos de fato e de direito adotados pelo TRT para justificar a decisão proferida pela Corte regional, em especial aqueles trechos em que foram assentadas as seguintes premissas acerca das circunstâncias da dispensa: a) a reclamante se contrapôs ao exercício de suas funções, mesmo possuindo óculos sobressalentes, ainda que desatualizados, e sem apresentar atestado médico; b) a própria reclamante admite na peça inicial que somente dez dias após o extravio dos óculos - um dia antes da rescisão contratual - consultou um oftalmologista a fim de providenciar novos óculos de grau. Eis o teor do acórdão do TRT, no que interessa:

"Também evidenciado que a autora possuía um óculos sobressalente, ainda que desatualizado, para o exercício das atividades, não sendo razoável se contrapor ao exercício de suas funções sem apresentar atestado médico. A própria autora admite na peça inicial que somente dez dias após o extravio do óculos - um dia antes da rescisão contratual - consultou um oftalmologista a fim de providenciar um novo óculos de grau.

Cito, para elucidar, trechos da fundamentação da exordial:

Reclamante trabalhou durante os dias que seguiram ao furto sofrido. Durante esse período, em razão de não **PROCESSO Nº TST-RR-327-07.2022.5.12.0036**

conseguir enxergar corretamente e sem condições financeiras para adquirir novos óculos, comunicou a Reclamada não possuir condições de trabalhar.

A Reclamada não tomou quaisquer atitudes para auxiliar a Reclamante, reafirmando que esta última deveria trabalhar normalmente.

Com serias dores de cabeça em razão do uso de lentes inadequadas, sem poder enxergar de forma correta, a Reclamante perdeu produtividade e, somente 11 (onze) dias após o furto do seu celular e seus óculos, ela foi dispensada sem justa causa.

A dispensa ocorreu um dia após a Reclamante consultar com oftalmologista em 19/12 - (20/12) quando chegou ao trabalho e informou que continuaria trabalhando de forma que não lhe exigisse



a utilização do computador, executando outras atividades pertinentes ao seu cargo, até que encontrasse forma de adquirir novos óculos (...).

A tese autoral, no sentido de que o seu estado de saúde foi a real motivação da sua dispensa, não merece guarida.

Não restou evidenciado nos autos que a dispensa foi discriminatória. Do próprio relato da inicial fica demonstrado que a autora, na verdade, ficou inconformada com o furto do seu celular e óculos - por ela esquecidos no banheiro dos funcionários - e a ausência de ressarcimento dos prejuízos pelo empregador." (fl. 342)

Desse modo, como não foi demonstrado o prequestionamento da controvérsia nos termos e com a amplitude em que apreciada no acórdão recorrido, entende-se que não foram preenchidos os requisitos processuais erigidos no artigo 896, § 1º-A, incisos I e III, da CLT.

A Sexta Turma evoluiu para o entendimento de que, uma vez não atendidas as exigências da Lei nº 13.015/2014, fica prejudicada a análise da transcendência.

Pelo exposto, nego provimento ao agravo de instrumento. Em suas razões de agravo, a parte sustenta que apresentou

trechos que demonstram o prequestionamento da matéria.

PROCESSO Nº TST-RR-327-07.2022.5.12.0036

Ao exame.

A decisão monocrática negou provimento ao agravo de instrumento porque não atendidos os pressupostos de admissibilidade do recurso de revista previstos no art. 896, § 1º-A, I e III, da CLT, ficando prejudicada a análise da transcendência.

Em exame mais detido, verifica-se que os trechos transcritos atendem às exigências da Lei 13.015/2014, conforme se passa a demonstrar pontualmente.

No recurso de revista, foram transcritos os trechos do acórdão recorrido que apresentam a tese de que a visão monocular não seria doença grave que ensejaria estigma ou preconceito e, como consequência, a tese de que o ônus da prova seria da reclamante. Ainda nos trechos transcritos não há fundamentação que demonstre prova contra a reclamante nem confissão real da reclamante, mas a interpretação das alegações da petição inicial pelo TRT com a presunção contrária à reclamante.

Eis os trechos transcritos:

Ressalto que, no caso, a deficiência que apresenta a obreira (visão monocular), não evidencia doença grave que suscitasse preconceito ou estigma no ambiente laborativo de modo a resultar na presunção que a rescisão contratual efetivada foi discriminatória,



consoante disciplinado na Súmula n. 443 do TST, incumbindo, assim, à parte autora comprovar que a dispensa foi ilícita.

Não restou evidenciado nos autos que a dispensa foi discriminatória. Do próprio relato da inicial fica demonstrado que a autora, na verdade, ficou inconformada com o furto do seu celular e óculos - por ela esquecidos no banheiro dos funcionários - e a ausência de ressarcimento dos prejuízos pelo empregador. Não comprovada conduta ilícita ou discriminatória da reclamada, estando a dispensa sem justa causa enquadrada no poder diretivo do empregador."

A fundamentação da Corte regional constante nos trechos

transcritos é suficiente para debater a matéria, especialmente considerando a PROCESSO Nº TST-RR-327-07.2022.5.12.0036 viabilidade do enquadramento da visão monocular na hipótese da Súmula 443 do TST, o que leva à presunção da dispensa discriminatória com a distribuição do ônus da prova contra o reclamado.

Os trechos não transcritos no RR não contêm fundamentos

autônomos e decisivos para a lide – diferentemente, neles constam fundamentos sucessivos construídos pelo TRT a partir dos fundamentos principais transcritos no RR de que não haveria doença grave e o ônus da prova contra a reclamante.

Nos trechos não transcritos a Corte regional narra as

circunstâncias da dispensa sem justa causa conforme os fatos narrados na petição inicial, os quais, embora em princípio devessem gozar da presunção da veracidade favorável à reclamante, foram utilizados contra a reclamante. Nos trechos não transcritos disse o TRT que a reclamante esqueceu seu celular e seus óculos de correção visual no banheiro, os quais foram furtados; que a reclamante continuou a prestação de serviços, mas como não conseguia enxergar corretamente e não tinha condições financeiras para a compra de novos óculos, comunicou ao reclamado que não podia a prestação de serviços especificamente em atividade que exigisse a utilização de computador; que a reclamante pediu ao reclamado que arcasse com os custos da compra e a resposta foi de que ela deveria continuar a trabalhar normalmente; que a reclamante tinha óculos de reserva, mas que estava desatualizado, e que a reclamante sentia dores de cabeça em razão das lentes inadequadas; que a reclamante foi dispensada em 20/12, um dia após consultar o oftalmologista em 19/12/2021 para providenciar novos óculos.

Porém, se desconstituídos os fundamentos principais constantes nos trechos transcritos, não há necessidade de debater (e, portanto, não há necessidade de transcrever) os fundamentos sucessivos.

Havendo a conclusão de que os fatos narrados na petição



inicial devem gozar da presunção da veracidade, não será decisivo para o conhecimento do tema nesta Corte Superior saber de antemão quais foram os fatos narrados na petição, pois os fatos passam a ser tidos como incontroversos.

Pelo exposto, deve ser reformada a decisão monocrática ora agravada.

Dou provimento ao agravo para seguir no exame do agravo de instrumento.

PROCESSO Nº TST-RR-327-07.2022.5.12.0036

II – AGRAVO DE INSTRUMENTO

CONHECIMENTO

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, conheço do agravo de instrumento.

TRANSCENDÊNCIA

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO.

Há transcendência política quando se constata em exame preliminar o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do TST..

MÉRITO

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO.

O Tribunal Regional, juízo primeiro de admissibilidade do recurso de revista (art. 682, IX, da CLT), denegou-lhe seguimento, adotando os seguintes fundamentos, in verbis:

"PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

Rescisão do Contrato de Trabalho / Reintegração / Readmissão ou Indenização / Dispensa Discriminatória.

Alegação(ões):

- contrariedade à(ao) : Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho.

A parte recorrente reitera a alegação de que a dispensa foi discriminatória.

Consta do acórdão:

[...]



Nos termos das razões da Turma acima transcritas, especialmente no sentido de que "a *deficiência que apresenta a obreira (visão monocular), não evidencia doença grave que suscitasse preconceito ou estigma no ambiente laborativo de modo a resultar na presunção que a rescisão contratual efetivada foi **PROCESSO Nº TST-RR-327-07.2022.5.12.0036 discriminatória, consoante disciplinado na Súmula n. 443 do TST***", não há falar em contrariedade à súmula apontada.

CONCLUSÃO

DENEGO seguimento ao recurso de revista."

Nas razões do agravo de instrumento, a parte insurge-se contra o despacho denegatório. No recurso de revista, a reclamante alega ser portadora de doença grave prevista na Lei n. 7.713/88, qual seja, cegueira monocular, moléstia que é igualmente considerada como deficiência física pela Lei n. 14.126/21. Nesse contexto, argumenta que a reclamada não se desincumbiu do ônus de comprovar a licitude da dispensa, tendo em vista a ciência quanto à referida circunstância. Sustenta a ausência de "qualquer motivo técnico, econômico, financeiro ou outro a justificar a dispensa do portador de doença grave deve ser presumidamente discriminatória". Requer, ainda, a indenização por danos morais decorrente da dispensa discriminatória. Aponta violação dos arts. 1º, III e IV, 5º, § 3º, 7º, I e 170, III e VIII, da Constituição Federal, bem como contrariedade à Súmula nº 443 do TST.

Ao exame.

Inicialmente, consoante o art. 896, § 9º, da CLT e a Súmula nº 442 do TST, "*nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, somente será admitido recurso de revista por contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho ou a súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal e por violação direta da Constituição Federal*".

No recurso de revista, foram transcritos os trechos do acórdão recorrido que apresentam a tese de que a visão monocular não seria doença grave que ensejaria estigma ou preconceito e, como consequência, a tese de que o ônus da prova seria da reclamante. Ainda nos trechos transcritos não há fundamentação que demonstre prova contra a reclamante nem confissão real da reclamante, mas a interpretação das alegações da petição inicial pelo TRT com a presunção contrária à reclamante.

Eis os trechos transcritos:

Ressalto que, no caso, a deficiência que apresenta a obreira (visão monocular), não evidencia doença grave que suscitasse preconceito ou estigma no ambiente laborativo de modo a resultar na presunção que a rescisão contratual **PROCESSO Nº TST-RR-327-07.2022.5.12.0036**



efetivada foi discriminatória, consoante disciplinado na Súmula n. 443 do TST, incumbindo, assim, à parte autora comprovar que a dispensa foi ilícita.

Não restou evidenciado nos autos que a dispensa foi discriminatória. Do próprio relato da inicial fica demonstrado que a autora, na verdade, ficou inconformada com o furto do seu celular e óculos - por ela esquecidos no banheiro dos funcionários - e a ausência de ressarcimento dos prejuízos pelo empregador. Não comprovada conduta ilícita ou discriminatória da reclamada, estando a dispensa sem justa causa enquadrada no poder diretivo do empregador."

A fundamentação da Corte regional constante nos trechos transcritos é suficiente para debater a matéria, especialmente considerando a viabilidade do enquadramento da visão monocular na hipótese da Súmula 443 do TST, o que leva à presunção da dispensa discriminatória com a distribuição do ônus da prova contra o reclamado.

A Lei nº 14.126/2021 classifica a visão monocular como deficiência visual, conferindo 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 tal enquadramento. Conforme a OMS, a visão monocular ocorre quando a pessoa tem visão igual ou inferior a 20% em um dos olhos, o que compromete noções de distância, profundidade e espaço, prejudicando a coordenação motora e o equilíbrio. Trata-se, pois, de doença grave em tese passível de suscitar estigma ou preconceito.

Em favor da reclamante vale lembrar a vedação da dispensa por motivo discriminatório, nos termos do art. 4º da Lei 9.029/1995, a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 2007 (Decreto nº 6.949/2009) e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015).

Deve ser provido o agravo de instrumento para melhor exame da alegada contrariedade à Súmula n.º 443, no seguinte sentido:

PROCESSO Nº TST-RR-327-07.2022.5.12.0036

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO.

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

Agravo de instrumento a que se dá provimento por provável contrariedade à Súmula nº 443 do TST para determinar o processamento do recurso de revista.



III – RECURSO DE REVISTA

CONHECIMENTO

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO.

Inicialmente, consoante o art. 896, § 9º, da CLT e a Súmula nº 442 do TST, *“nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, somente será admitido recurso de revista por contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho ou a súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal e por violação direta da Constituição Federal”*.

No recurso de revista, foram transcritos os trechos do acórdão recorrido que apresentam a tese de que a visão monocular não seria doença grave que ensejaria estigma ou preconceito e, como consequência, a tese de que o ônus da prova seria da reclamante. Ainda nos trechos transcritos não há fundamentação que demonstre prova contra a reclamante nem confissão real da reclamante, mas a interpretação das alegações da petição inicial pelo TRT com a presunção contrária à reclamante.

Eis os trechos transcritos:

Ressalto que, no caso, a deficiência que apresenta a obreira (visão monocular), não evidencia doença grave que suscitasse preconceito ou estigma no ambiente laborativo de modo a resultar na presunção que a rescisão contratual efetivada foi discriminatória, consoante disciplinado na **PROCESSO Nº TST-RR-327-07.2022.5.12.0036** Súmula n. 443 do TST, incumbindo, assim, à parte autora comprovar que a dispensa foi ilícita.

Não restou evidenciado nos autos que a dispensa foi discriminatória. Do próprio relato da inicial fica demonstrado que a autora, na verdade, ficou inconformada com o furto do seu celular e óculos - por ela esquecidos no banheiro dos funcionários - e a ausência de ressarcimento dos prejuízos pelo empregador. Não comprovada conduta ilícita ou discriminatória da reclamada, estando a dispensa sem justa causa enquadrada no poder diretivo do empregador."

A fundamentação da Corte regional constante nos trechos transcritos é suficiente para debater a matéria, especialmente considerando a viabilidade do enquadramento da visão monocular na hipótese da Súmula 443 do TST, o que leva à presunção da dispensa discriminatória com a distribuição do ônus da prova contra o reclamado.

A Lei nº 14.126/2021 classifica a visão monocular como



deficiência visual, conferindo 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 tal enquadramento. Conforme a OMS, a visão monocular ocorre quando a pessoa tem visão igual ou inferior a 20% em um dos olhos, o que compromete noções de distância, profundidade e espaço, prejudicando a coordenação motora e o equilíbrio. Trata-se, pois, de doença grave em tese passível de suscitar estigma ou preconceito.

Em favor da reclamante vale lembrar a vedação da dispensa por motivo discriminatório, nos termos do art. 4º da Lei 9.029/1995, a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 2007 (Decreto nº 6.949/2009) e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015).

Deve ser conhecido o recurso de revista por contrariedade à Súmula n.º 443, no seguinte sentido:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO.

PROCESSO Nº TST-RR-327-07.2022.5.12.0036

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

Conheço do recurso de revista por contrariedade à Súmula nº443

do TST.

MÉRITO

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO.

Como consequência lógica do conhecimento do recurso de revista, por contrariedade à Súmula nº 443 do TST, dou-lhe provimento, reconhecer a nulidade da dispensa da reclamante do emprego, por se caracterizar como discriminatória e, em consequência, condenar a reclamada ao pagamento dos salários correspondentes ao período de afastamento entre a dispensa sem justa causa e a data da prolação da sentença (porque esta foi a determinação da Vara do trabalho e a trabalhadora não interpôs recurso ordinário), bem como a indenização por danos morais decorrente da dispensa, nos termos da sentença.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade:



I - Dar provimento ao agravo para prosseguir no exame do agravo de instrumento;

II - Reconhecer a transcendência e dar provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista e

III - Conhecer do recurso de revista por contrariedade à Súmula nº 443 do TST e, no mérito, dar-lhe provimento, para reconhecer a nulidade da dispensa da reclamante do emprego, por se caracterizar como discriminatória e, em consequência, condenar a reclamada ao pagamento dos salários correspondentes ao período de afastamento entre a dispensa sem justa causa e a data da prolação da sentença (porque esta foi a determinação da Vara do trabalho e a trabalhadora não **PROCESSO Nº TST-RR-327-07.2022.5.12.0036** interpôs recurso ordinário), bem como a indenização por danos morais decorrente da dispensa, nos termos da sentença. Inverte-se o ônus de sucumbência.

Brasília, 11 de junho de 2024.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

PAULO RÉGIS MACHADO BOTELHO
Desembargador Convocado Relator