

# RT INFORMA



## Cota de pessoas com deficiência e a jurisprudência trabalhista

Para alcançar maior inclusão das Pessoas com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho, a legislação brasileira, entre diversas e importantes garantias e políticas inclusivas, dispôs, no art. 93 da Lei 8.213/91, que as empresas com 100 ou mais empregados devem preencher um percentual de seus cargos com pessoas com deficiência (cotas), na seguinte proporção:

*Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:*

<i>I - até 200 empregados.....</i>	<i>2%;</i>
<i>II - de 201 a 500.....</i>	<i>3%;</i>
<i>III - de 501 a 1.000.....</i>	<i>4%;</i>
<i>IV - de 1.001 em diante.....</i>	<i>5%.</i>

No entanto, não é incomum que as empresas não consigam cumprir a referida cota, por motivos como falta de pessoas com deficiência interessadas e/ou capacitadas para o preenchimento das vagas existentes, embora envidem todos os esforços em suas buscas para realizar as contratações necessárias. Com isso, acabam por sofrer penalidades em virtude do não atendimento dessa exigência legal, o que ocorre por motivos alheios ao seu domínio.

Assim sendo, algumas empresas têm conseguido, judicialmente, a reversão dessas multas, especialmente quando comprovam que, **apesar de terem empregado todos os esforços necessários para cumprir a cota, (1) não houve pessoas capacitadas no mercado de trabalho e/ou interessados nas vagas de emprego disponibilizadas, ou que (2) há efetiva incompatibilidade entre as atividades da empresa e o desempenho do trabalho por pessoa com deficiência.**

Saiba mais neste RT Informa<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Para mais informações sobre políticas para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil, em comparação com a realidade de outros países, acesse "[Políticas comparadas para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho](#)".

## A comprovação do esforço para contratação de pessoa com deficiência

A Justiça do Trabalho, de forma geral, tem apresentado o entendimento de que deve ser afastada a responsabilidade da empresa pelo insucesso em contratar pessoas com deficiência, quando há comprovação de que realizou esforços reais para contratação, como a promoção de campanhas com o fim de contratar PcDs.

Com efeito, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST já se manifestou sobre o assunto, consignando que a empresa *"não pode ser responsabilizada pelo insucesso, quando comprovado que desenvolveu esforços para preencher a cota mínima"*, sendo indevida a penalização nesses casos.

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. VAGAS DESTINADAS A PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. PREENCHIMENTO. ART. 93 DA LEI 8.213/91. MULTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. ABSOLVIÇÃO 2.1. Conquanto seja ônus da empregadora cumprir a exigência prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, ela não pode ser responsabilizada pelo insucesso, quando comprovado que desenvolveu esforços para preencher a cota mínima, sendo indevida a multa, bem como a condenação no pagamento de indenização por dano moral coletivo. 2.2. A empresa com 100 ou mais empregados deverá preencher de 2% a 5% de seus cargos com *"beneficiários reabilitados"* ou com pessoas portadoras de deficiência. Entretanto, *in casu*, é descabida a condenação ao pagamento de multa e indenização por dano moral coletivo em face do não cumprimento da exigência prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, uma vez que ficou comprovado que a empresa empreendeu esforços a fim de preencher o percentual legal de vagas. Recurso de Embargos de que se conhece e a que se dá provimento para totalmente improcedente os pedidos formulados na Ação Civil Pública. (TST: ED-E-ED-RR-658200-89.2009.5.09.0670, SBDI-1/TST, Relator Min. João Batista Brito Pereira, DEJT 19/12/2016)

Esse entendimento da SDI-1, de 2016, é o que vem sendo aplicado até hoje pelo TST, e replicado nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs).

Em complemento, as Turmas do TST consideram que a responsabilização das empresas pelo descumprimento da referida cota está condicionada não apenas à comprovação de esforços reais na busca pelos candidatos às referidas vagas, mas também à comprovação de que o insucesso nas buscas decorreu de **motivos alheios à vontade da empresa**.

(...) PREENCHIMENTO DE VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/1991. DESCUMPRIMENTO DO PERCENTUAL POR MOTIVOS ALHEIOS À VONTADE DA EMPRESA. IMPOSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DE MULTA. DESCONSTITUIÇÃO DO AUTO DE INFRAÇÃO. (...) Agravo de instrumento conhecido e não provido, por ausência de transcendência da causa. (TST: AIRR-44-78.2019.5.19.0008; 7ª Turma; Relator Min. Claudio Mascarenhas Brandao; DEJT 17/02/2023)

AUTO DE INFRAÇÃO. MULTA ADMINISTRATIVA. COTA PARA REABILITADOS E HABILITADOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. DIFICULDADE NO PREENCHIMENTO DAS VAGAS. Esta Corte Superior tem firme jurisprudência no sentido de que **não é cabível a condenação da reclamada pelo não preenchimento das vagas destinadas, por lei, aos portadores de deficiência ou reabilitados quando a empresa empreendeu todos os esforços possíveis para a ocupação das cotas legais, deixando de contratar a cota mínima por motivos alheios à sua vontade**. Recurso de revista conhecido e provido. (TST: RR-26700- 96.2011.5.17.0141, 5ª Turma; Relator Min. Breno Medeiros; DJE de 16/04/2019)

Naturalmente que os meios utilizados para a empresa comprovar seus esforços empenhados na contratação de PcD são matéria de prova, o que o TST não reexamina, conforme definido na Súmula 126 daquele Tribunal<sup>2</sup>. Dessa forma, tanto a comprovação dos *"reais esforços"* das empresas, quanto dos *"motivos alheios a sua vontade"* dependem de uma discussão e análise caso a caso, a serem realizados antes da discussão chegar ao TST, isto é, perante os Tribunais Regionais do Trabalho.

No que se refere especialmente à análise quanto aos *"motivos alheios"* à vontade da empresa, os Tribunais regionais têm apresentado algumas importantes linhas, conforme se mostra a seguir.

## O descumprimento da cota por motivos alheios à vontade do empregador

Com relação ao descumprimento da cota legal por motivos alheios à vontade do empregador, observa-se aceitação de dois principais argumentos em diversos TRTs: (1) a falta de pessoas para contratação e (2) a incompatibilidade da condição de PcD com as atividades da empresa.

### Falta de pessoas para contratação

O argumento que mais tem sido acolhido pela Justiça do Trabalho, para o afastamento das multas por descumprimento das cotas de PcDs, é o de falta de pessoas com deficiência capacitadas ou interessadas em exercer as atividades disponíveis nas empresas.

Nesse sentido, algumas turmas dos TRTs da 10<sup>a</sup> (Distrito Federal e Tocantins), da 15<sup>a</sup> (Campinas) e da 18<sup>a</sup> (Goiás) Regiões, por exemplo, já se posicionaram.

Para a 1<sup>a</sup> Turma do TRT/GO, além de a empresa dever comprovar que envidou esforços na busca por pessoas com deficiência, a ela também cabe comprovar que o descumprimento das cotas, na forma da Lei 8.213/91, decorreu exclusivamente da ausência de PcD interessada em ocupar a vaga oferecida.

O raciocínio, para tanto, é o de que a empresa não pode ser responsabilizada pela ausência de interesse de profissionais habilitados para o exercício das funções ofertadas. No caso, a ausência de pessoas interessadas é o motivo alheio à vontade da empresa, que a impediu de cumprir seu dever legal de preencher determinada quantidade de cargos com pessoas com deficiência ou reabilitadas.

NULIDADE DO AUTO DE INFRAÇÃO. DESCUMPRIMENTO DO DISPOSTO NO ARTIGO 93 DA LEI 8.213/91. IMPOSSIBILIDADE DE PREENCHIMENTO POR FALTA DE INTERESSADOS SUFICIENTES. (...) o acervo probatório dos autos evidencia que, não obstante os esforços engendrados pela autora para o preenchimento das vagas, não houve candidatos interessados suficientes para o preenchimento do mínimo legal exigido. A empresa, portanto, não pode ser responsabilizada pela ausência de interesse de profissionais habilitados para o exercício das funções ofertadas. (TRT/GO: ROT 0010647-58.2020.5.18.0121; Red. Designado Des. Eugênio José Cesário Rosa; Relator Des. Gentil Pio De Oliveira; 1<sup>a</sup> Turma; DEJT 10/02/2022)

<sup>2</sup> Súmula nº 126 do TST. RECURSO. CABIMENTO. Tese: Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, "b", da CLT) para reexame de fatos e provas.

Já a 1ª Turma da 1ª Câmara do TRT/Campinas tratou também a questão do descumprimento da cota sob o prisma de que o mero descumprimento da obrigação não é suficiente para atribuir validade à multa, acrescentando que seria dever do Estado comprovar a existência de pessoas com deficiência qualificadas – e não meramente interessadas – para o trabalho.

MULTA. NULIDADE DE AUTO DE INFRAÇÃO APLICADA PELA UNIÃO FEDERAL CONTRA ENTIDADE FILANTRÓPICA: (...). ART. 93, INCISO IV, DA LEI Nº 8.213/91. QUOTA DE EMPREGOS A SEREM PREENCHIDOS POR PESSOAS REABILITADAS OU PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. EXCLUSÃO DA MULTA APLICADA. A EXIGÊNCIA LEGAL NECESSITA DE UMA ANÁLISE PARCIMONIOSA. Neste sentido, aliás, os judiciosos fundamentos expendidos pelo Meritíssimo Magistrado prolator da r. sentença, José Bispo dos Santos: *"Da simples leitura da decisão administrativa de páginas 53/54, conclui-se facilmente que o seu subscritor se apega a aspectos puramente formais, num positivismo exacerbado, para julgar válido Auto de Infração e cancelar a multa aplicada, sem ao menos analisar os elementos de prova carreados com a defesa lá oferecida, apenas fundamentando a sua decisão na "falta de previsão legal para a falta de candidatos às vagas disponibilizadas nos moldes do dispositivo legal acima mencionado. Ora, carece de esforço intelectual para concluir que a lei não é um fim em si mesma e nem auto se alimenta, para fazer aparecer pessoas aptas ao preenchimento de tais vagas onde elas simplesmente não existam ou, se existem, não se interessam pelo que foi ofertado. Todos sabem que no Brasil vigora a liberdade de trabalho, até porque de há muito a escravidão foi abolida, o que implica dizer que empresa nenhuma pode coagir alguém a trabalhar para ela, qualquer que seja o motivo. Na medida em que a requerida não se dignou em carrear aos autos qualquer elemento que aponte na direção de que existem pessoas nas condições aqui tratadas à busca de emprego na região em que atua a requerente, é forçoso concluir que as provas juntadas pela requerente atestam a sua involuntariedade quanto ao não preenchimento das cotas previstas no art. 93 da Lei 9.213/91"*. Sentença mantida. (TRT/Campinas: 0011288-90.2016.5.15.0017; 1ª Turma - 1ª Câmara; Relatora Des. Olga Aida Joaquim Gomieri; DEJT 17/11/2017)

Por fim, a 2ª Turma do TRT/DF também admitiu que a inclusão social do PCD é, antes de mais nada, uma responsabilidade do Estado. Assim, foi mais além em seus fundamentos e asseverou a necessidade de que o mesmo Estado que impõe a política de cotas elabore um meio que viabilize o seu cumprimento.

Diferentemente dos julgados anteriores, o TRT/DF não entrou no mérito sobre o dever de a empresa comprovar a busca por PcDs – que é matéria pacífica no TST. Na verdade, a partir desse fundamento, argumentou que o Estado tem também responsabilidade pelo cumprimento da cota, sobretudo ao indicar que a União sequer apresenta lista de pessoas para contratação, a fim de viabilizar o cumprimento das cotas legais com pessoas com deficiência capacitadas.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E/OU REABILITADAS (PNE/PcD): CONTRATAÇÃO: COTA LEGAL. A inclusão social de PNE/PcD não é exclusiva das empresas e similares, ao contrário antes exige conduta proativa do Poder Público, que não pode buscar meramente transferir suas responsabilidades exigindo o cumprimento de cotas e aplicando multas quando as empresas simplesmente apenas podem buscar pessoal nas formas usuais, sem contar com lista disponibilizada de pessoas com dificuldades em condições de assumirem as vagas disponíveis. No caso, a Autora demonstra ter buscado pessoal portador de necessidades especiais para as atividades exigidas em seus quadros funcionais, sem sucesso, não podendo ser responsabilizada pela falta de pessoal especial disponível, não havendo

sequer lista indicada pela União ou pessoal capacitado para a absorção referida. (TRT/DF: ROT-0001168-11.2016.5.10.0022; 2ª Turma; Relator Des. Alexandre Nery De Oliveira; DEJT: 09/04/2021)

Logo, não pode a empresa ser responsabilizada quando não houver mão-de-obra capacitada disponível para contratação de forma a preencher a cota.

## Incompatibilidade com as atividades da empresa

Outro argumento que tem sido aceito pela Justiça do Trabalho em algumas ocasiões é o de que as atividades das empresas autuadas são incompatíveis com qualquer condição especial inerente a uma pessoa com deficiência. Para tanto, é necessário à empresa comprovar tal incompatibilidade.

Nesse sentido, a 3ª Turma do TRT/SP (2ª Região), acatou o argumento da empresa para o caso em que ela, pertencente ao ramo de terminais portuários, apresentou Laudo Técnico, elaborado por um Engenheiro de Segurança do Trabalho, que atestou que a maior parte dos cargos disponíveis na empresa não podiam ser ocupados por pessoas com deficiência, de modo que seria inviável o cumprimento da cota de PcD por aquela empregadora.

LEI Nº. 8.213/91. CUMPRIMENTO DE COTAS DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS. BASE DE CÁLCULO. Na verdade, diante do princípio constitucional da razoabilidade, não há como se exigir da Autora o cumprimento do percentual de empregados deficientes ou mesmo reabilitados pelo INSS previsto no artigo 93 da Lei nº. 8.213/91, na medida em que sobejamente demonstrado, nos autos, através de Laudo elaborado por Engenheiro de Segurança do Trabalho (521a30d), que a maior parte dos cargos disponíveis na empresa não podem ser ocupados por pessoas com as limitações previstas na indigitada Legislação. (TRT/SP: ROT-1000046-24.2020.5.02.0443; Relator Des. Jucirema Maria Godinho Gonçalves; 3ª Turma; DEJT 06/10/2021)

A 5ª Câmara do TRT/Campinas, por sua vez, considerou peculiaridades de setores, como o de transporte aéreo, sob o entendimento de que o cumprimento da cota, nesse caso, pode colocar em risco a segurança do serviço e, conseqüentemente, de pessoas (usuários do serviço e/ou empregados). A decisão do TRT/Campinas teve embasamento em normativos da Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC) trazidos aos autos pela empresa.

CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. SETOR DE APOIO AO TRANSPORTE AÉREO. CUMPRIMENTO DA COTA QUE PODE COLOCAR EM RISCO A SEGURANÇA DO TRANSPORTE AÉREO. POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA DO DISPOSTO NO ART. 66 DO DECRETO Nº 9.579/2018, COM A REDAÇÃO DADA PELO DECRETO Nº 11.479/2023. O cumprimento das cotas previstas no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, por fazer parte de um contexto que garante a cidadania inclusiva às pessoas com deficiência, não pode ser relativizado, inclusive pela via da negociação coletiva. Todavia, em hipóteses excepcionais analisadas restritivamente, essa contratação pode inviabilizar a atividade empresarial, o que se verifica em algumas atividades de apoio ao transporte aéreo previstos em normativos específicos. Se de um lado os candidatos com deficiência têm direito ao cumprimento da cota, por outro lado as empresas de prestação de serviços de apoio ao transporte aéreo encontram vedações previstas em normativos da ANAC relacionados à segurança aérea. Assim, lançando mão dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, deverá a reclamada cumprir a cota por intermédio de terceiros, conforme previsto subsidiariamente art. 66 do decreto nº 9.579/2018, com a redação dada

pelo decreto nº 11.479/2023, lá implementando todas as medidas para adaptação do ambiente de trabalho a esses empregados. (TRT/Campinas: ROT-0011182-15.2018.5.15.0129; Relator: Desembargador Samuel Hugo Lima; 5ª Câmara; DEJT 23/06/2023)

Inclusive, em caso de incompatibilidade entre a atividade da empresa com o trabalho de PcD, em mais de uma oportunidade a Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do TST já julgou ser possível a alteração da base de cálculo da reserva legal de vagas, através de acordo coletivo.

No caso, a empresa tinha como principal atividade a prestação de serviços de segurança privada. As atividades nessa empresa, no entanto, foram consideradas incompatíveis com o desempenho por pessoa com deficiência, porque *"exigem a utilização de armas de fogo e elevado grau de aptidão física e mental, de modo que o desempenho desta função por pessoa com deficiência pode resultar em riscos à sua própria integridade física"*.

Assim, por meio de acordo coletivo, ficou acordado que a base para o cálculo do percentual da cota legal, nesse caso, seria apenas o número de cargos administrativos, ou seja, não seriam considerados os cargos de vigilância, os quais não poderiam ser ocupados por pessoa com deficiência.

A SDC entendeu válido o ajuste para restringir a base de cálculo da cota de PcD apenas aos cargos que efetivamente poderiam ser ocupados por esses profissionais, sob o entendimento de que *"as partes não convencionaram a inobservância da reserva legal de vagas para pessoas com deficiência (art. 93 da Lei nº 8.213/91), mas apenas restringiram seu cálculo aos cargos de natureza administrativa, que podem ser adequadamente preenchidos por esses trabalhadores"*.

RECURSO ORDINÁRIO - AÇÃO ANULATÓRIA - CLÁUSULA 16 - CONTRATAÇÃO DE PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA HABILITADO OU REABILITADO - SERVIÇO DE VIGILÂNCIA **É válida cláusula convencional que altera a base de cálculo da reserva legal de vagas de pessoas com deficiência** (art. 93 da Lei nº 8.213/1991) **para cargos compatíveis com suas habilidades**, em atenção à realidade do setor. Valorização do instrumento autônomo, nos termos do art. 7º, XXVI, da Constituição da República. Recurso Ordinário conhecido e desprovido. (TST: RO-CSJT-76-64.2016.5.10.0000; Seção Especializada em Dissídios Coletivos; Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi; DEJT 11/04/2017).

## Conclusão

Não há dúvidas que as empresas têm buscado e alcançado, cada vez mais, a contratação de pessoas com deficiência, [vide dados públicos \(Pnad\)](#), e que devem continuar buscando o cumprimento da cota legal, em prol da inclusão social da pessoa com deficiência.

No entanto, conforme visto nas decisões apresentadas, os Tribunais Trabalhistas têm reconhecido a existência de dificuldades para empresas cumprirem a cota mínima legal de contratação de pessoas com deficiência. Nesses casos, afastam-se as penalidades, como multas e indenizações coletivas, entendendo que não é possível exigir uma obrigação cujo cumprimento tem se mostrado inalcançável por fatores alheios à vontade das empresas.

Dessa forma, mostra-se importante que as empresas, ao não conseguirem alcançar o mínimo legal exigido (art. 93 da Lei 8.213/91), avaliem a situação e busquem seu cumprimento, mas que também avaliem alternativas para não sofrerem ou para afastarem penalidades em decorrência da obrigação, caso não consigam, comprovadamente, cumpri-la.