



Processo: 01036-2013-020-10-00-3-R0

**Ementa:** LEI DE COTAS. PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA E REABILITADAS. EXCLUSÃO DA ATIVIDADE DE VIGILANTE. IMPOSSIBILIDADE. AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL. O art. 93 da Lei n. 8.213/91 é literal ao obrigar as empresas ao preenchimento das cotas de PCD's e reabilitados, observada a quantidade de trabalhadores empregados. Do dispositivo legal referido não se verifica a exclusão de quaisquer funções. Assim, não tendo o art. 93 da Lei nº 8.213/91 determinado a exclusão deste ou daquele emprego, ou, ainda, não tendo estipulado que a contratação dos deficientes ou reabilitados seria para alguma atividade específica, caberá à

empresa, por meio de seu poder diretivo, eleger para quais cargos deseja destinar aquele rol de trabalhadores, observando-se a aptidão particular de cada portador de necessidades especiais, diante da multiplicidade do tipo e do grau de deficiência. Além desse fundamento, é importante destacar que a obrigação de inclusão da pessoa deficiente ou reabilitada não se inicia e se esgota com a contratação. Esse processo inclusivo de que trata a norma importa necessariamente na capacitação, na preparação técnica, na habilitação dos PCD's e reabilitados para que possam ser contratados. Recurso conhecido e provido.

**Relatório**

O Exmo. Juiz do Trabalho MARCOS ALBERTO REIS DE PAULA, em exercício na MM. 20ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, por meio da r. sentença proferida às fls. 165/170, aditada pela decisão de embargos declaratórios às fls. 190/193, concedeu a segurança nos autos do mandado de segurança impetrado por Oriente Segurança Privada Ltda-ME, para determinar aos órgãos de fiscalização trabalhista que se abstenham de exigir da impetrante a contratação de pessoas com deficiência para a atividade de vigilante, excluindo do cálculo previsto no art. 93 da Lei nº 8.213/91 os empregados na função de vigilante.

Recurso ordinário interposto pela União, às fls. 203/208, por meio do qual requer seja mantida a exigência imposta pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego/DF, para que a impetrante cumpra o disposto no artigo 93 da Lei nº 8.213/1999, relativamente ao preenchimento das cotas de pessoas portadoras de deficiência.

Contrarrazões pela impetrante, às fls. 211/216.

O Ministério Público do Trabalho, às fls. 239/240, reiterou os termos do parecer lançado às fls. 157/162.

É o relatório.

**Voto****ADMISSIBILIDADE**

Preenchidos os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, conheço do recurso.

**MÉRITO****PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. EXCLUSÃO DA ATIVIDADE DE VIGILANTE**

Trata-se de recurso ordinário interposto nos autos de mandado de segurança impetrado por Oriente Segurança Privada Ltda-ME, contra ato do Chefe da Seção de Fiscalização do Trabalho da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego e do Superintendente Regional do Trabalho e Emprego, consubstanciado na expedição de notificação para que a impetrante comprove o cumprimento do disposto no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, sob pena de lavratura de auto de infração e consequente aplicação de multa.

Aduz a impetrante que a atividade fim de vigilância é totalmente incompatível de ser exercida por pessoas portadoras de necessidades especiais, por força do que dispõe a Lei nº 7.102/1983, e que não há disponibilidade, no mercado de trabalho, dessa mão de obra.

Esclareceu que oficiou ao Departamento de Polícia Federal, a fim de resguardar o seu posicionamento, tendo o referido órgão ofertado resposta no sentido da incompatibilidade à formação e ao exercício de função em vigilância privada, por parte dos deficientes físicos.

Também salienta que, mesmo no caso de inclusão das pessoas portadoras de deficiência em seus quadros, não haveria empresa, órgão ou entidade pública que permitiria a prestação de serviços de vigilante por tais empregados.

Requeru a concessão da ordem a fim de que as autoridades indigitadas coatoras se abstenham de exigir da impetrante a contratação de pessoas com deficiência para a atividade de vigilante, devendo o cálculo do percentual a que alude o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 incidir sobre o efetivo da empresa, excluídos os empregos de vigilante.

Em contestação a União afirmou que a notificação expedida à impetrante encontra ressonância em ditames constitucionais e em vários documentos internacionais.

Alegou que o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 não traz nenhuma exceção quanto ao cumprimento das cotas para deficientes físicos e pessoas reabilitadas, razão pela qual não é possível excluir determinada atividade, inclusive porque existem diferentes tipos de graus de deficiência.

Disse que a exclusão daquelas pessoas de alguma atividade, além de denotar preconceito, implica desobediência legal e constitucional sobre a matéria.

O juiz da instância percorrida concedeu a segurança para determinar aos órgãos de fiscalização trabalhista que se abstenham de exigir da impetrante a contratação de pessoas com deficiência para a atividade de vigilante, excluindo do cálculo previsto no art. 93 da Lei nº 8.213/91 os empregados naquela função.

Assim fundamentou o julgador originário:

"A Lei nº 7.102/83, que regulamenta a profissão de Vigilante, estabelece como condição essencial higidez física e mental, exigindo do candidato à qualificação e à habilita-

ção ao exercício da função a aprovação em exame de saúde física, mental e psicotécnico, consoante dispõe o art. 16, V, da lei.

A exigência da higidez física e mental decorre do fato de que a atividade do vigilante é, essencialmente, parapolicial, de proteção da integridade física e do patrimônio de terceiros, devendo, portanto, ser exercida por pessoas adequadamente preparadas para impedir ou inibir ação criminosa.

É o que se infere do conceito legal de vigilância previsto no art. 5º do Decreto nº 89.056/83, que assim dispõe:

'Art 5º. Vigilância ostensiva, para os efeitos deste Regulamento, consiste em atividade exercida no interior dos estabelecimentos e em transporte de valores, por pessoas uniformizadas e adequadamente preparadas para impedir ou inibir ação criminosa'.

Nessa atividade de evitar a ação de delinquentes para garantir a segurança das pessoas e a integridade patrimonial, afigura-se indispensável desenvoltura corporal, com capacidade para o uso proporcional da força.

Nesse contexto de crescente de violência, seria temerário cancelar o exercício da profissão de vigilante por indivíduos sem capacidade para pronta ação em momentos de emergência e necessidade.

Por esse motivo, o art. 16, IV, da Lei 7.102/83 também fixa como condição obrigatória ao exercício da profissão a aprovação em curso de formação de vigilante, cuja grade curricular contempla disciplinas como Defesa Pessoal, Prevenção e Combate a Incêndios, Primeiros Socorros e Armamento e Tiro,

conforme se constata no Anexo da Portaria nº 387/06-DG/DPF do Ministério da Justiça.

A natureza e finalidade dessas disciplinas exigem esforço físico e mental incompatíveis com pessoas portadoras de necessidades especiais.

Não se pode olvidar que o art. 19, II, da Lei nº 7.102/83 assegura ao vigilante o porte de arma, quando em serviço. Ora, entendendo ser irresponsável autorizar pessoa com necessidades especiais, seja decorrente de deficiência física, auditiva, visual, sensorial ou mental, o uso de arma de fogo. Seria colocar em risco a própria vida do deficiente e a de terceiros. Chega a ser cômico imaginar um cego portando uma arma.

Diante dessa incompatibilidade e das exigências legais para a exercício da profissão de vigilante, o cálculo do percentual de contratação de pessoas portadoras de deficiência física prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91 não deve considerar os empregados na função de vigilantes" (fls. 165/170).

Pois bem.

A Organização das Nações Unidas, em 1975, aprovou a "Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência", que em seu artigo 3º dispõe:

"As pessoas portadoras de deficiência têm o direito inerente de respeito por sua dignidade humana. Qualquer que seja a origem, natureza e gravidade de suas deficiências, os seus portadores têm os mesmos direitos fundamentais que seus concidadãos da mesma idade, o que implica, antes de tudo, o direito de desfrutar uma vida decente, tão normal e plena quanto possível".

Em 1982, a ONU aprovou o Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência, dispondo em seu artigo 12:

"Art. 12. A igualdade de oportunidades é o processo mediante o qual o sistema geral da sociedade – o meio físico, cultural, a habitação, o transporte, os serviços sociais e de saúde, as oportunidades de educação e de trabalho, a vida cultural e social, inclusive as instalações esportivas e de lazer – torna-se acessível a todos." (grifo nosso)

Também a OIT, em sua 69ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra, realizada em 1983, aprovou a Convenção n. 159, que trata da reabilitação de profissional e emprego de pessoas deficientes.

Esse importante normativo internacional, ratificado pelo Brasil em 1990 e com vigência nacional a partir de 18/05/1991, prevê, em linhas gerais, que os países-membros devem adotar políticas de promoção de oportunidades de emprego para pessoas deficientes no mercado de trabalho, tendo como base "o princípio de igualdade oportunidades entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral".

Na esteira desse compromisso internacional assumido pelo Brasil para inclusão da pessoa portadora de deficiência, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu como um dos fundamentos da República a promoção do "bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação" (art. 3º, IV, CF),

No rol dos direitos sociais trazidos pela Carta Magna, houve ainda a "proibição de

qualquer tipo de discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência" (art. 7º, XXXI, da CF).

Como forma de efetivar as garantias constitucionais de não discriminação, de liberdade de trabalho e de igualdade de oportunidades para ingresso no mercado de trabalho, a Lei n. 8.213/91 assim dispôs em seu art. 93:

"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 - até 200 empregados.....2%;**

**II - de 201 a 500.....3%;**

**III - de 501 a 1.000.....4%;**

**IV- de 1.001 em diante.....5%.**

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados."

Importante destacar a relevância social da norma legal que estabelece cotas para contratação de pessoas portadoras de deficiência ou reabilitados.

O Estado não poderia entregar à própria sorte os seres humanos que, por alguma razão do destino, são portadores de limitações físicas, mentais ou sensoriais, e que, exatamente por essa condição especial, estão sujeitos a todo tipo de discriminação e preconceito.

Não houvesse essa intervenção estatal para garantir aos portadores de deficiência e/ou reabilitados a sua inclusão no mercado de trabalho, certamente ainda estaríamos vivendo as agruras de um passado recente no Brasil, em que os homens sem capacidade física plena para o trabalho eram simplesmente descartados, pois não serviam para os fins exploratórios do sistema.

Assim, aos doentes, aos incapacitados, aos fisicamente limitados, às vítimas do próprio sistema de exploração, restaria o isolamento, a exclusão.

Quando a norma trata de inclusão dos portadores de deficiência e dos reabilitados, aponta para uma obrigação da sociedade em geral de amparar essas pessoas com condições especiais, não permitindo que sejam discriminadas, assegurando-lhes o mesmo patamar de dignidade devido a todo o ser humano.

O Direito do Trabalho deve ser entendido dentro dessa ótica de proteção ao ser humano trabalhador, que é a própria razão da sua existência como ramo autônomo do direito.

Daí o apego que se impõe, na tarefa de aplicação do Direito Laboral, aos valores sociais do trabalho e aos princípios que preservam o homem em sua dimensão de dignidade.

Nesse sentido, Valdete Souto Severo, em sua obra "O Dever de Motivação da Despedida na Ordem Jurídico-constitucional Brasileira", preleciona:

"O fato de o Direito do Trabalho figurar dentre os fundamentos do Estado é, necessariamente, o reconhecimento de que ele se afirma como expressão de garantia da dignidade humana, que não se resume à sobrevivência física, mas abarca, também, a realização pessoal e profissional." (1ª ed., 2011, pag. 171)

Retomando a questão sob o *prima* constitucional, não se pode perder de vista, na leitura interpretativa dos comandos legais, que a Constitucional Federal elegeu como pilar do Estado Democrático de Direito a pessoa, para quem convergem todos os direitos fundamentais, resumidos no princípio maior da dignidade da pessoa humana.

Assim é que, em seu art. 170, a nossa Carta Constitucional estabeleceu que a ordem econômica deve garantir a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, observando, dentre outros princípios, o da "função social da propriedade" (inciso IV).

O princípio da função social da propriedade, no qual se insere a função social da empresa, está vinculado à ideia de responsabilidade social, que não se confunde com a realização de "políticas de caridade", mas

envolve um feixe de obrigações que devem ser assumidas perante a sociedade para a concretização dos valores constitucionais de solidariedade, de justiça social e de proteção da dignidade humana, em que se inclui o direito ao trabalho digno, com igualdade de oportunidades a todos.

O magistrado do trabalho Jorge Luiz Souto Maior, em sua obra "Curso de Direito do Trabalho – A relação de Emprego (vol. II)", oferece uma visão bem interessante da questão que envolve a responsabilidade social das empresas prevista em nossa Carta Constitucional:

"[...] Mas, a responsabilidade social, por evidente, não é apenas um valor econômico é, igualmente, um valor jurídico, que implica atribuir aos grandes capitais a obrigação de devolver à sociedade, em benefícios de natureza social, parte dos lucros que o próprio modelo de sociedade lhe proporciona". (pag. 177)

Portanto, a obrigação legal para contratação de pessoas portadores de deficiência e/ou reabilitados exige das empresas, destinatárias do comando normativo, que adotem uma postura proativa na efetivação desse direito, cumprindo, assim, a sua função social enquanto instituição comprometida constitucionalmente com os valores sociais do trabalho e da preservação da dignidade humana.

Escudar-se na alegação de que não existem pessoas portadoras de deficiência e/ou reabilitados disponíveis para contratação, com capacidade para as funções de que dispõe, é fazer letra morta da própria Constituição Federal, que confere às empresas a obrigação de assumir a sua cota de respon-

sabilidade na implementação das políticas sociais relativas ao mundo do trabalho.

O art. 93 da Lei n. 8.213/91 é literal ao obrigar as empresas ao preenchimento das cotas de PCD's e reabilitados, sem condicioná-lo à existência de candidatos capacitados para as funções disponibilizadas. Também do dispositivo legal referido não se verifica exclusão de quaisquer funções, conforme pretende a impetrante.

A obrigação de inclusão da pessoa deficiente ou reabilitada não se inicia e se esgota com a contratação. Esse processo inclusivo de que trata a norma importa necessariamente na capacitação, na preparação técnica, na habilitação dos PCD's e reabilitados para que possam ser contratados.

Registre-se que os dados estatísticos da Previdência Social relativos aos reabilitados, bem como as informações do IBGE quanto ao número de pessoas portadoras de deficiência no Brasil, rechaçam, pela contundência de seus números, a alegação empresarial de que faltam candidatos em condições especiais para os cargos disponibilizados.

Segue trecho sobre o resultado do Censo de 2010 extraído do sítio do IBGE:

"Em 2010, cerca de 45,6 milhões de pessoas se declararam portadoras de alguma deficiência. Este número corresponde a 23,9% da população brasileira. Veja na tabela abaixo os tipos de deficiência declarados no Censo:

População residente por tipo de deficiência - Brasil – 2010

#### Tipo de deficiência

#### População residente

##### Visual

35.774.392

##### Auditiva

9.717.318

##### Motora

13.265.599

##### Mental/intelectual

2.611.536

Obs: Algumas pessoas declararam possuir mais de um tipo de deficiência. Por isso, quando somadas as ocorrências de deficiências, o número é maior do que 45,6 milhões, que representa o número de pessoas, não de ocorrências de deficiência." Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010. (<http://7a12.ibge.gov.br/vamos-conhecer-o-brasil/nosso-povo/caracteristicas-da-populacao>)

Como se vê, a questão não reside na inexistência de candidatos potenciais para as vagas reservadas.

Estando eventualmente o problema na falta de capacidade técnica desses trabalhadores em condições especiais para ocupar as funções disponibilizadas, a solução está nas mãos das empresas, conforme já analisado.

Desse modo, inescusável a justificativa trazida pela impetrante para a não contratação das pessoas portadoras de deficiência ou reabilitados

Quanto à alegação posta na petição inicial, no sentido de que a empresa buscou respaldo do Departamento de Polícia Federal, que se posicionou no sentido da incompatibilidade à formação e ao exercício de função em vigilância privada, por parte dos deficientes físicos, melhor sorte não socorre a impetrante, por dois motivos.

Primeiramente, conforme se vê pelos documentos colacionados pela recorrida, há manifestação da Coordenação-Geral de Controle de Segurança Privada, do Departamento de Polícia Federal, em que o seu subscritor registra que "não há orientação da Polícia Federal que, a priori, impeça todo e qualquer portador de deficiência de exercer a profissão de vigilante" (fl. 53 – grifo apostro).

Logo, não há como aplicar, genericamente, o entendimento defendido pela impetrante para excluir da base de cálculo de que cogita o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, todos os empregos de vigilante.

Inclusive, impõe-se registrar posicionamento do col. TST que, ao analisar pleito anulatório de cláusula de CCT na qual se estipulava a exclusão de determinados cargos existentes nas áreas de produção das empresas representadas, da base de cálculo a ser utilizada para a reserva de vagas para pessoas portadoras de deficiência, decidiu por meio de sua Seção Especializada em Dissídios Coletivos pela nulidade absoluta da cláusula, verbis:

"AÇÃO ANULATÓRIA. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. CÁLCULO DAS COTAS FIXADAS PARA PREENCHIMENTO DE VAGAS NAS EMPRESAS POR PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. FLEXIBILIZAÇÃO. É inválida cláusula constante

de instrumento coletivo, em que se estipula a exclusão de determinados cargos existentes nas áreas de produção das empresas representadas da base de cálculo a ser utilizada para a aplicabilidade do percentual de vagas a serem preenchidas por portadores de deficiência. Incompatibilidade com o disposto no art. 93 da Lei nº 8213/91, norma de ordem pública, de caráter previdenciário, não passível de flexibilização por meio de acordo ou convenção coletivos de trabalho (ROAA – 2030000-26.2007.5.02.0000, Relator Ministro: Fernando Eizo Ono, Data de Julgamento: 10/10/2011, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 21/10/2011).

Como visto pelo julgado transcrito, o col. TST inteligiu que não se poderia prefixar determinados cargos como não ocupáveis por pessoas portadoras de deficiência, sob pena de adotar medida discriminatória e contrária à Lei nº 8.213/1991, conforme assim se fundamentou no acórdão:

"Vale referir que na legislação em apreço se determina a reserva proporcional dos cargos nas empresas para pessoas portadoras de deficiência habilitadas e para beneficiários reabilitados, na forma ali expressamente conceituada; portanto, pessoas aptas na forma da lei a ingressarem no mercado de trabalho. Além disso, em nenhum momento exige-se nessa legislação que a contratação dessas pessoas se dê ao arrepio dos requisitos mínimos necessários ao desempenho das funções correspondentes, mas em vários dispositivos seus afirma-se a necessidade de essas pessoas estarem capacitadas para o exercício da função a ser desempenhada (art. 36, §3º, do Decreto nº 3.298/1999 e art. 12 da Instrução Normativa nº 20, de 26/01/2001, do Ministério do Trabalho e Emprego).



Cabe à empresa, pois, após observada a regra de aplicação do percentual previsto em lei sobre a totalidade dos cargos existentes, a fim de que não haja prejuízo na apuração do número de vagas a serem preenchidas por pessoas portadoras de deficiência, decidir onde e em qual função esse trabalhador poderá ser melhor aproveitado, de acordo com o grau de capacitação demonstrado.

Não se pode perder de vista também que são múltiplos os tipos e graus de deficiência e que os avanços tecnológicos têm permitido o exercício de atividades por pessoas que a detêm nunca antes imaginadas. Portanto, prefixar, em instrumento coletivo, ainda que de acordo com laudo técnico, determinados cargos como impróprios para serem preenchidos por pessoas portadoras de deficiência constitui medida precipitada e discriminatória que não se coaduna com o espírito da referida Lei de Cotas".

Em segundo lugar, considerando a exigência inafastável contida no artigo 93 da multicitada Lei nº 8.213/1991, cabe ao empregador, que detém o poder diretivo do seu empreendimento, direcionar trabalhadores portadores de deficiência ou reabilitados, conforme os cargos em que se verificar melhor aptidão para o exercício da função.

Nesse sentido, os seguintes julgados:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO DE VIAÇÃO ÁGUA BRANCA S.A. RECURSO DE REVISTA. AUTO DE INFRAÇÃO. CÁLCULO DO PERCENTUAL PREVISTO NO ART. 93 DA LEI 8213/91. ATIVIDADES INCOMPATÍVEIS COM A SITUAÇÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA (MOTORISTA). NECESSIDADE DE ADEQUAÇÃO EM NOVA FUNÇÃO. IMPOSIÇÃO DE MULTA ADMINISTRATIVA. POSSIBILIDADE. DECISÃO DENEGATÓRIA. MA-

NUTENÇÃO. A Constituição Federal de 1988, em seus princípios e regras essenciais, estabelece enfática direção normativa antidiscriminatória. Ao fixar como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o Texto Máximo destaca, entre os objetivos da República, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). A situação jurídica do obreiro portador de deficiência encontrou, também, expressa e significativa matiz constitucional, que, em seu artigo 7º, XXXI, da CF, estabelece a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência-. O preceito magno possibilitou ao legislador infraconstitucional a criação de sistema de cotas para obreiros beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência (caput do art. 93 da Lei n. 8213/91), o qual prevalece para empresas que tenham 100 (cem) ou mais empregados. O mesmo dispositivo legal também não estabeleceu nenhuma ressalva acerca das funções compatíveis existentes na empresa para compor o percentual dos cargos destinados à contratação de pessoas com deficiência, sem prejuízo do fato evidente de que os contratados deverão possuir a aptidão para o exercício da função. Em suma, a ordem jurídica repele o esvaziamento precarizante do trabalho prestado pelos portadores de deficiência, determinando a sua contratação de acordo com o número total de empregados e percentuais determinados, bem como fixando espécie de garantia de emprego indireta, consistente no fato de que a dispensa desse trabalhador -... só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante- (parágrafo primeiro, in fine, do art. 93, Lei n. 8213/91). Não há, portanto, como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os termos da decisão

denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR - 119800-30.2008.5.17.0006, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 25/06/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/08/2014).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. AÇÃO ANULATÓRIA. AUTO DE INFRAÇÃO. MULTA ADMINISTRATIVA. COTAS DESTINADAS A PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS. DESCUMPRIMENTO DO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. O Regional declarou a validade do auto de infração e, assim, manteve a multa imposta à recorrente, em razão do descumprimento do disposto no art. 93 da Lei nº 8.213/91, consignando que, apesar de todos os prazos concedidos para a regularização da cota de 5% de empregados portadores de deficiência e/ou reabilitados, a autora não alcançou o percentual imposto por lei. O acórdão recorrido destaca que a determinação de observância da cota de deficientes e/ou reabilitados é endereçada a toda empresa com mais de 100 empregados, não havendo nenhuma exceção. Nesse contexto, não prospera a irresignação da recorrente, pois o art. 93 da Lei nº 8.213/91 não estabeleceu nenhuma ressalva ou exceção acerca das funções compatíveis existentes na empresa para compor o percentual dos cargos destinados à contratação de pessoas com deficiência, sendo certo, ainda, que a imposição de contratação de percentual de pessoas com deficiências habilitadas ou reabilitadas decorre de uma combinação de esforços, visando inibir a discriminação e satisfazer plenamente o princípio maior do respeito à dignidade humana. Assim, não se vislumbra a indigitada ofensa aos dispositivos constitucionais e legais invocados no presente recurso. Arestos inespecíficos. Agravo de

instrumento conhecido e não provido. Processo: AIRR - 191700-28.2008.5.02.0059 Data de Julgamento: 08/05/2013, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/05/2013.

Assim, não tendo o art. 93 da Lei nº 8.213/91 determinado a exclusão deste ou daquele emprego, ou, ainda, não tendo estipulado que a contratação dos deficientes ou reabilitados seria para alguma atividade específica, caberá à impetrante, por meio de seu poder diretivo, eleger para quais cargos deseja destinar aquele rol de trabalhadores.

Conforme fundamentado anteriormente, a matéria em apreço encontra previsão em um plexo de disposições de origem internacional, constitucional e infraconstitucional, tamanha a sua envergadura.

Inclusive, a título de esclarecimento, sabe-se que o Governo Federal instituiu o "Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite", por meio do Decreto nº 7.612, de 17.11.2011, cuja finalidade é a de "promover, por meio da integração e articulação de políticas, programas e ações, o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência, nos termos da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, aprovados por meio do Decreto Legislativo no 186, de 9 de julho de 2008, com status de emenda constitucional, e promulgados pelo Decreto no 6.949, de 25 de agosto de 2009".

Da análise do referido Decreto nº 7.612/2011, observa-se que uma das diretrizes do Plano federal é a ampliação da participação das pessoas com deficiência no mer-

cado de trabalho (inciso III do artigo 3º) e que a sua execução será promovida pela União, em colaboração com Estados, Distrito Federal, Municípios, e com a sociedade.

Já a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 186/2008 e promulgada pelo Decreto nº 6.949/2009, define que os Estados Partes se obrigam a "Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;", conforme alínea "e" do artigo 25.

Disso resulta a conclusão inafastável de que a efetivação do princípio preconizado no artigo 7º, XXXI, da CF/88, constitui obrigação de todos os possíveis e potenciais atores sociais envolvidos no seu cumprimento, notadamente o empregador.

Assim, tenho que a pretensão da impetrante, assim como os fundamentos constantes da sentença recorrida, violam de morte o disposto no artigo 36, §§ 1º ao 5º do Decreto nº 3.298/1999, que dispõe sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência; na Instrução Normativa nº 20/2001 do Ministério do Trabalho e Emprego, que dispõe sobre os procedimentos de fiscalização quanto ao cumprimento da Lei de Cotas; no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, bem como nos dispositivos constitucionais já referidos anteriormente.

Por essa razão, dou provimento ao recurso ordinário da União para denegar a segu-

rança, mantendo-se a exigência imposta pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego/DF, para que a impetrante cumpra o disposto no artigo 93 da Lei nº 8.213/1999, relativamente ao preenchimento das cotas de pessoas portadoras de deficiência.

### CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do recurso e, no mérito, dou-lhe provimento para denegar a segurança, mantendo-se a exigência imposta pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego/DF, para que a impetrante cumpra o disposto no artigo 93 da Lei nº 8.213/1999, relativamente ao preenchimento das cotas de pessoas portadoras de deficiência, nos termos da fundamentação. Custas pela impetrante, no importe de R\$ 10,64, conforme estipulado no artigo 789 da CLT.

É o meu voto.

### Acórdão

ACORDAM os integrantes da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, conforme certidão de julgamento, em aprovar o relatório, conhecer do recurso e, no mérito, dar-lhe provimento para denegar a segurança, mantendo-se a exigência imposta pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego/DF, para que a impetrante cumpra o disposto no artigo 93 da Lei nº 8.213/1999, relativamente ao preenchimento das cotas de pessoas portadoras de deficiência, nos termos do voto do Juiz Relator. Custas pela impetrante, no importe de R\$ 10,64, conforme estipulado no artigo 789 da CLT. Ementa aprovada.

**FRANCISCO LUCIANO DE AZEVEDO FROTA**  
Juiz Convocado