

TÉCNICAS DE ATUAÇÃO JUDICIAL E EXTRAJUDICIAL PARA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO

Emerson Albuquerque Resende

Procurador do Trabalho e Pesquisador da ESMPU

I. Realidade brasileira

O Brasil tem uma das legislações mais avançadas do mundo sobre inclusão social da pessoa com deficiência. Somos o único país do mundo em que a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi recebida com *status* de norma constitucional. São mais de 60 artigos de norma constitucional falando sobre pessoa com deficiência.

Temos uma Constituição avançada que consagra vários princípios importantes que beneficiam a pessoa com deficiência. Temos também leis importantes que preveem diversas ações afirmativas.

Apesar disso, no plano da vida real, ainda falta algo para a concretização dos direitos da pessoa com deficiência.

Atualmente, há cerca de oito pessoas com deficiência para grupo de mil trabalhadores. Na França, esse número passa de 30. E na Alemanha e Estados Unidos, de 40.

Muitas empresas, especialmente as grandes, ainda não cumprem a cota legal. O número de dispensa sem justa causa nessas empresas é elevado. As punições pelo descumprimento ainda são baixas.—_Um terço dos autos de infração são anulados pela ~~justiça~~ Justiça do ~~trabalho~~ Trabalho.

É preciso mudar essa realidade. Essa é a nossa pretensão.

II. A utilização da expressão “pessoa com deficiência”

A forma como devemos nos referir a pessoa com deficiência já mudou muito no tempo. Já foi chamado de pessoa deficiente (atrela adjetivo negativo à pessoa), pessoa portadora de deficiência (associação à doença), pessoa portadora de necessidades especiais (não distingue de outras pessoas com tais necessidades, como crianças e idosos), pessoa excepcional (ideia de exceção), entre tantas outras.

A legislação acompanhou essa evolução:

Evolução da nomenclatura – normas internacionais

Ano	Legislação	Nomenclatura
1975	Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes	Pessoas Deficientes
1975	Resolução ONU 3.447 da ONU - Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes	Pessoas Deficientes
1981	Resolução no 31/123 da ONU	Pessoas Deficientes
1982	Resolução 37/52 da ONU Resolução 37/53 da ONU	Deficientes
1983	Convenção nº 159 da OIT	Deficientes
1990	Resolução 45/91 da ONU	Deficientes
1983	Convenção OIT 159	Pessoas Deficientes
1996	Resolução 48/96 da ONU	Pessoas com deficiência
1999	Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência	Pessoas portadoras de deficiência
2007	Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e o seu Protocolo Facultativo	Pessoas com deficiências

Evolução da nomenclatura – normas nacionais

1978	Emenda Constitucional nº 12, de 17 de outubro de 1978	Deficientes
1988	Constituição Federal	Pessoas portadoras de deficiência
1989	Lei nº 7.853/1989	Pessoas portadoras de deficiência
1990	Lei nº 8.112/1990	Pessoas portadoras de deficiência
1991	Lei nº 8.213/1991	Pessoas portadoras de deficiência
1999	Decreto nº 3.298/1999	Pessoas portadoras de deficiência
2000	Lei nº 10.048/2000 Lei nº 10.098/2000	Pessoas portadoras de deficiência
2004	Decreto nº 5.296/2004	Pessoas portadoras de deficiência
2005	Emenda Constitucional nº 47	Pessoas portadoras de deficiência
2009	Decreto nº 6.949/2009 - Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e o seu Protocolo Facultativo	Pessoas com deficiências
2015	Lei nº 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão	Pessoas com Deficiência

Desde a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e o seu Protocolo Facultativo é utilizado o termo “pessoa com deficiência”. Essa Convenção foi

ratificada pelo Brasil através do Decreto nº 6.949/2009, com *status* de Emenda Constitucional.

A expressão “pessoa com deficiência” foi, portanto, incorporada ao nosso ordenamento jurídico. Utilizar as expressões já ultrapassadas é visto como gafe jurídica.

É importante termos cuidados para não ~~cometermos~~ cometer. Há decisões recentes, inclusive, de tribunais utilizando termos ultrapassados. Isso mMostra desconhecimento sobre o tema. Então, vamos utilizar apenas a expressão “pessoa com deficiência”.

III. Conceito de pessoa com deficiência

A definição de deficiência e de pessoa com deficiência está na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência que diz que:

“a deficiência é um conceito em evolução e que resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.”²²

“Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.”²²

Percebe-se que, por essa definição de deficiência, o foco deve ser nas barreiras. Barreiras essas que podem ser devidas às atitudes e ao ambiente, que obstruem a participação em igualdades de condições.

A Convenção reconhece que a “a deficiência é um conceito em evolução”.

Por que isso? Porque só há deficiência ~~porque em razão da existência de~~ barreiras. ~~A~~ medida que forem eliminadas as barreiras, haverá um número menor de pessoas com deficiência.

Podemos chegar a um dia em que, dependendo da quantidade de barreiras que forem eliminadas, o número de pessoas com deficiência será menor.

Se fosse para colocarmos numa ~~fórmula~~ fórmula, na lição do Professor Ricardo Tadeu, seria a seguinte:

Pessoa com deficiência = impedimentos + barreiras.

O art. 2º, §1º, da Lei brasileira de Inclusão ~~que~~ diz que a avaliação da deficiência será biopsicossocial:

Art. 2º.(...)

§1º. A avaliação deve englobar não só os impedimentos, mas sobretudo as barreiras existentes na sociedade.

§ 1º— A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará: —

I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;

II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;

III - a limitação no desempenho de atividades; e

IV - a restrição de participação.

§ ~~2º~~ 2º O Poder Executivo criará instrumentos para avaliação da deficiência.

Como se vê, a avaliação da deficiência será bem mais complexa. Estamos na fase de transição do modelo médico baseado na CID para o modelo biopsicossocial baseado na Classificação Internacional de Funcionalidade – CIF.

Agora há possibilidades de inclusão de outros casos como transtornos mentais graves, gagueira grave, dislexia grave, epilepsia, entre outras. Tudo depende das barreiras.

O Poder Executivo criou, através do Decreto nº 8.954/2017, o Comitê do Cadastro Nacional de Inclusão da Pessoa com Deficiência e da Avaliação Unificada da Deficiência. O Cadastro Nacional de Inclusão está previsto no art. 92 da LBI.

Esse comitê ~~ver-vem~~ se reunindo frequentemente, mas até o momento ainda foram definidos os instrumentos para a avaliação biopsicossocial, nem foi criado o cadastro.

IV. O cálculo da cota para pessoa com deficiência nas empresas

O art. 93 da Lei nº 8.213/91 prevê a cota na iniciativa privada da seguinte forma:

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%.

O objetivo da cota é estabelecer um quantitativo dos cargos para pessoas com deficiência. Logo, não deveriam ser ocupados por pessoas sem deficiências.

A cota é para pessoas com deficiências ou reabilitados pelo INSS. O cálculo da cota é em relação ao número total de empregados.

Soma-se os empregados dos vários estabelecimentos em todos o país, inclusive os empregados com deficiência, exclui-se os aprendizes e os que estão com contrato suspenso por aposentadoria por invalidez, e aplicando-se o percentual, sempre arredondando para o número inteiro superior. Não se leva em consideração grupo econômico, mas a empresa.

Vejamos o exemplo:

Empresa ALFA	
Possui três estabelecimentos:	
Estabelecimento 1:	90 empregados, inclusive empregados PcD
Estabelecimento 2:	70 empregados, inclusive empregados PcD
Estabelecimento 3:	80 empregados, inclusive empregados PcD
Total em empregados:	240 empregados, inclusive empregados PcD
Número de aprendizes nos três estabelecimentos: 20 aprendizes (3º, art. 93, Lei nº 8.213/91).	
Número de aposentados por invalidez nos três estabelecimentos: 10 aposentados	
Total de empregados para efeito da cota: 210 empregados	

Aplicando-se o percentual de 3% dá 6,3.

Arredondando para o inteiro subsequente, a cota então é de 7 pessoas com deficiência (Decreto 3.248/99).

Chamamos a atenção que o número total de empregados inclui todos os empregados da ativa, pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência. Se o cálculo fosse feito apenas em relação às pessoas que não possuem deficiência, um percentual de 5% pode se transformar na realidade em percentual de 4,7 %.

Excluem-se apenas os aprendizes e trabalhadores com contratos suspensos por aposentadoria por invalidez. Esses trabalhadores também não são computados como “pessoa com deficiência” para fins de comprovação da cota.

Não é para excluir os demais licenciados do INSS, como auxílio doença e auxílio doença acidentário.

A Coordigualdade editou a Orientação nº 14 sobre a questão:

ORIENTAÇÃO N. 14. Base de cálculo do art. 93 da Lei 8213/91. 1. O “aprendiz com deficiência” não será computado como “pessoa com deficiência contratada”, conforme Lei 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência), que acrescentou o § 3º ao art. 93 da Lei 8.213/1991. 2. Serão computados na “base de cálculo” para incidência dos percentuais previstos no art. 93 da Lei 8.213/1991: (a) as demais pessoas com deficiência e (b) os empregados com contratos de trabalho suspensos, salvo os contratos suspensos por motivo de aposentadoria por invalidez. 3. Não serão computados na “base de cálculo” para incidência dos percentuais previstos no art. 93 da Lei 8.213/1991 os aprendizes, independentemente se pessoa com deficiência; 4. Os empregados que estão com contratos suspensos por motivo de aposentadoria por invalidez não serão computados na “base de cálculo” para incidência dos percentuais previstos no art. 93 da Lei 8.213/1991, assim como não serão computados como “pessoa com deficiência contratada”. (Aprovada na XXV Reunião Nacional da Coordigualdade, dias 10 e 11 de dezembro de 2016 e alterada na XVI Reunião Nacional da Coordigualdade, dia 26 de abril de 2017):

E também sobre arredondamento:

Orientação nº 1 da COORDIGUALDADE – “Quando a aplicação do percentual legal resultar em número fracionário, este será elevado até o primeiro número inteiro subsequente.”

(Aprovada na III Reunião Nacional da Coordigualdade, dias 26 e 27/04/04).

Há ~~jurisprudências~~jurisprudência prontas para serem utilizadas em peças no sentido de que a base de cálculo da cota deve ser o número total de empregados e não de cada estabelecimento:

ART. 93 DA LEI 8.913/91. CRITÉRIO DE APURAÇÃO PERCENTUAL DO NÚMERO DE CARGOS A SEREM PREECHIDOS COM REABILITADOS E/OU PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. O número de empregados da empresa é que serve de base para indicar o percentual do número de cargos a serem preenchidos por reabilitados e/ou deficientes. Inteligência do art. 93 da Lei 8.913/91, art. 141 do Decreto nº 3.048/99 e art. 36 do Decreto 3.298/99. (TRT 3ª Região. 2ª Turma. Publicação: 11/06/2008. Data: 03/06/2008. Relator Des. Anemar Pereira Amaral. Processo TRT-00944-2007-024-03-00-5-RO. Empresa: IRMÃOS BRETAS FILHOS E CIA LTDA.) (...) para verificar se a empresa está obrigada a ter pessoas com deficiência no seu quadro, isto é, ter 100 (cem) ou mais empregados, como para fixar o percentual dos cargos a serem preenchidos, deve ser utilizado o número de empregados da totalidade de estabelecimentos da empresa no Brasil, na forma preconizada no art. 10, § 1º, da Instrução Normativa n.º 20/01, não havendo de se falar, assim, em incompetência funcional do Auditor Fiscal. Nesse quadro, é válida a autuação endereçada à reclamante. (TRT 10ª Região. 2ª Turma. Processo nº 0169385-76.2009.5.10.0017. Relator João Amílcar. Empresa ETE – Engenharia de Telecomunicações e Eletricidade Ltda. 2ª Turma. Data: 26/10/2011)

V. Argumentos fáticos e jurídicos para debates em ações judiciais e investigações

Em muitas de nossas ações civis públicas ou nas ações de execução de TAC's, geralmente, afirmamos na descrição dos fatos que a empresa não cumpre a cota e apresentamos pedidos de tutela inibitória (para cumprir a cota) e de indenização por dano moral coletivo (ACP) ou multa por descumprimento (execução de TAC).

Não fazemos menção às barreiras atitudinais na descrição dos fatos.

Na maior parte das vezes, são as empresas, em suas defesas, que fazem esse tipo de argumentações fáticas de impossibilidade de cumprir a cota (alegam que realizam esforços de boa-fé, mas não encontram pessoas com deficiência no mercado).

Vejam como são coisas diferentes: uma dizermos que a empresa não cumpre a cota; outra dizermos que a empresa não cumpre cota porque existem barreiras atitudinais. A segunda forma causará mais impacto no Judiciário.

É importante nos prepararmos bem para essa discussão através de outros argumentos fáticos e jurídicos. É importante anteciparmos esses argumentos já na inicial.

Assim, sugerimos que nas descrições dos fatos de nossas ações civis públicas e ações de execuções de TAC's procure-se relatar não apenas a informação de que a empresa não cumpre a cota, mas também os motivos, as barreiras atitudinais pelas quais a empresa não cumpre a cota. Terá muito mais impacto e resolverá a questão mais facilmente.

Para tanto, sugerimos os argumentos fáticos e jurídicos a seguir.

Na verdade, tais argumentos são importantes também nas investigações. É que, muitas vezes, os membros precisam fazer análise da situação para fins de concessão de mais prazo para cumprimento da cota, seja adiando o possível ajuizamento de ação civil pública, seja adiando a cobrança de multa estabelecida em Termo ~~De-de~~ Ajuste ~~De-de~~ Conduta, não promovendo a execução de TAC, ou ainda fazendo novo TAC aditivo, sem o pagamento de multa por descumprimento.

O ideal é desde a investigação colhermos dados para subsidiar tais argumentos.

A) A GARANTIA DE EMPREGO PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. A IMPOSSIBILIDADE ~~DE DISPENSA~~ DE DISPENSA SEM JUSTA CAUSA POR EMPRESA NÃO CUMPRIDORA DA COTA.

Na busca de efetividade do acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, uma questão que passa despercebida é a garantia de emprego.

Muitas vezes, perdemos muito tempo prestando atenção nos esforços da empresa para contratação de pessoas com deficiência, mas não prestamos atenção da grande quantidade de dispensas, ou seja, nos esforços para manutenção.

É muito importante trazer essa discussão nas ações judiciais.

A garantia de emprego para pessoa com deficiência está prevista no art. 93 da Lei 8.313, *caput* e § 1º. O *caput* do artigo 93 fixa a obrigatoriedade de cumprir determinada cota e o parágrafo primeiro prevê o seguinte.

§ ~~1º~~ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a **contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário** reabilitado da Previdência Social. — (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

Então vimos que o *caput* fala em cumprimento de uma cota e o § 1º fala em contratação de substituto, claro para continuar cumprindo a cota.

Então, surgem perguntas que comumente não se faz no MPT:

- Qual o objetivo da norma que prevê a garantia de emprego?
- Pode uma empresa não cumpridora da cota dispensar sem justa causa trabalhador com deficiência apenas contratando o substituto?

Em relação ao objetivo da norma, de acordo com a jurisprudência, a “(...) regra legal do § 1º do art. 93 da Lei 8.313 /91 **tem por fulcro manter o percentual de vagas para portadores de deficiência e profissionais reabilitados** (...)” (TST. 6ª Turma. Processo n.º RR129200-87.2009.5.15.0071. Relator: Aloysio Correa da Veiga, Data de Julgamento: 24.04.2013, Órgão Julgador: 6ª Turma, Data da Publicação: 26.04.2013);

Em síntese, o objetivo da norma é garantir que a cota estabelecida no *caput* do art. 93 da Lei 8.213/91 seja cumprida.

Então, na nossa visão, para ~~que~~ a dispensa sem justa causa de pessoas com deficiência em uma empresa, devem ser analisados dois requisitos:

a) contar o empregador com o número mínimo de empregado para atendimento da cota estabelecida no *caput* do art. 93 da Lei nº 8.213/91; e;

b) contratar trabalhador com deficiência substituto para que essa cota mínima não seja reduzida.

Respondendo aquela segunda pergunta, não é possível uma empresa não cumpridora da cota dispensar trabalhador com deficiência.

Defendemos que ~~deferíamos~~deveríamos adotar institucionalmente essa posição. ~~Há,~~ inclusive, farta jurisprudência sobre a questão.

É claro que na jurisprudência há outras três interpretações, além da mencionada.

Em algumas decisões, o TST exigiu o cumprimento da cota como um dos requisitos (a contratação de trabalhador com deficiência do substituto), mas em todas elas as pessoas com deficiência foram vencedoras quanto à reintegração. Não houve, portanto, a necessidade de discussão do cumprimento da cota (primeiro requisito), porque o segundo requisito já estava desatendido desde o início.

Há decisões também no sentido da não cumulatividade dos dois requisitos, entendendo que basta o cumprimento de um deles (ou o cumprimento da cota ou a contratação do substituto) para ser possível a dispensa sem justa causa do trabalho sem deficiência.

Por fim, há um grupo muito reduzido de decisões entendendo que a dispensa sem justa causa da pessoa com deficiência não gera como consequência jurídica a garantia de emprego, mas apenas multa administrativa pelo Ministério do Trabalho.

Mas é importante deixar claro que o TST nunca permitiu a dispensa de trabalhador com deficiência por empresa não cumpridora da cota.

A dispensa sem justa causa de trabalhadores sem deficiência é uma das maiores causas do não cumprimento da cota. Se essa posição fosse adotada há muito tempo, praticamente todas as empresas já estavam.

Mas sem perceberem o estrago, muitos agentes públicos não vêm fazendo a relação da garantia de emprego com o cumprimento da cota, exigindo apenas um requisito: a contratação de trabalhador substituto com deficiência substituto.

E qual a consequência disso? É que em muitas empresas, ao longo do tempo, o número de pessoas com deficiência dispensadas sem justa causas é praticamente o mesmo de contratadas. Não cumprem a cota porque dispensam muito os empregados com deficiência.

Quando estamos exigindo o cumprimento da cota, gastamos muito tempo analisando os esforços da empresa nas contratações de pessoas com deficiência, mas não percebemos que elas estão dispensando muitos trabalhadores desse grupo.

A expectativa é de que, se essa prática fosse inibida, elas já estavam cumprindo a cota.

Então, o que propomos sobre a questão?

Sugerimos que nos TAC's e pedidos de ACP conste ar uma cláusula específica para a questão da garantia de emprego para pessoa com deficiência, como na redação vista na tela a seguir.

Abter-se de dispensar trabalhadores com deficiência ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e imotivadamente em contrato por prazo indeterminado sem que estejam cumpridos os requisitos legais para tal dispensa (contar o empregador com o número mínimo de empregado para atendimento da cota estabelecida no *caput* do art. 93 da Lei nº 8.213/91 e

contratar trabalhador com deficiência substituto para que essa cota mínima seja mantida).

Sugerimos também que essa questão seja levantada nos debates judiciais.

Demonstre que um dos motivos do não-cumprimento da cota é a dispensa sem justa causa de trabalhador com deficiência ou o término do contrato superior a 90 dias.

É importante citar os trabalhadores com deficiência dispensados sem justa causa nos últimos cinco anos.

Se a empresa contrata muitas pessoas com deficiência, mas também dispensa muitas delas sem justa causa, é sinal de que dificilmente cumprirá a cota.

Podemos transcrever na nossa peça [a jurisprudência](#) reconhecendo que o objetivo da garantia de emprego é garantir o cumprimento da cota¹ e no sentido de que a dispensa de pessoas com deficiência só é possível se houver o cumprimento de dois requisitos: cumprir a cota e contratar o substituto para que a cota continue sendo cumprida². No material de apoio, há decisões organizadas e prontas para serem utilizadas nesse sentido.

Como podemos obter informações sobre as dispensas?

A primeira opção é requisitar relatório específico do MTE, que mostra mês a mês como está a cota, quantos profissionais a empresa está contratando, quais foram dispensados, e os motivos. Há [um modelo](#) desse relatório no material colocado a disposição de todos.

A segunda opção é extrair os seguintes dados da RAIS no MPT/CAPI:

- informações sobre as pessoas com deficiência dispensados sem justa causa e término do contrato nos três anos, por exemplo;

¹ Itens “1” e “2” do [do](#)-Catálogo de Jurisprudência da Videoaula 1.

² Itens “1” e “2” do [do](#)-Catálogo de Jurisprudência da Videoaula 1.

- informações sobre as pessoas com deficiência contratadas nos últimos anos (para comparar o número de contratação com as dispensas);
- informações sobre o percentual de cumprimento da cota;

No material de apoio, há um passo a passo de como esses dados são extraídos do MPT/CAPI.

B) A IMPOSSIBILIDADE DE EXCLUSÃO DE FUNÇÃO NO CÁLCULO DA COTA E DE EXIGIR APTIDÃO PLENA

Outra questão importante é a impossibilidade de excluir determinadas funções do cálculo da cota. Muitas empresas buscam isso em suas defesas. Não há possibilidade em abstrato. Não pode haver esse tipo de presunção em abstrato. É incompatível com o princípio da dignidade da pessoa humana. É preciso ver o caso concreto.

A fundamentação jurídica básica é a seguinte:

- o artigo 93 da Lei nº 8.213/91 não excepciona qualquer função ou atividade;
- os casos de impossibilidade devem ser analisados quando da inclusão da pessoa com deficiência;
- é possível o desmembramento das atividades em razão do direito fundamental à adaptação razoável (art. 4º, § 1º da LBI);
- a presunção de que determinada função é incompatível com o trabalho da pessoa com deficiência é incompatível com o ordenamento jurídico brasileiro, marcadamente assecutorio de direitos fundamentais voltados para a concretização da dignidade da pessoa humana;
- as pessoas com deficiência constituem um grupo heterogêneo e não é possível concluir *a priori* que o trabalho de todas elas é incompatível com o cargo;
- o art. 34, § 4º da LIB proíbe a exigência de aptidão plena;
- o art. 4º, § 1º da LIB exige adaptação razoável e tecnologias assistivas.
- somente a lei pode regular cargo, ofício ou profissão (e não parecer médico).

Questione a empresa quais são todas as atribuições dos cargos e por que determinada pessoa com deficiência não pode desempenhar parte dessas atribuições, que ela vai ter dificuldade de dizer.

É importante lembrar do direito a adaptação razoável, que pode repercutir no desmembramento de funções.

Assim, não pode haver previsão genérica de exclusão em TAC ou ACP. Há, inclusive, a [Orientação nº 06](#) da Coordigualdade sobre a questão.

ORIENTAÇÃO N. 06. Elaboração dos termos de ajuste de conduta, acordos judiciais e ações civis públicas. Art. 93 da Lei nº 8.213/91. “1. Na elaboração dos termos de ajuste de conduta, acordos judiciais e ações civis públicas que versem sobre o cumprimento do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, deverá ser considerado o número total de empregados da empresa, não devendo ser inserida cláusula que excepcione qualquer função ou atividade. 2. Os casos de impossibilidade de inclusão de pessoas com deficiência e reabilitadas devem ser analisados quando da verificação do cumprimento dos acordos e das decisões judiciais”. (Aprovada na III Reunião Nacional da Coordigualdade, dias 26 e 27/04/04. Atualizada na XXIV Reunião Nacional da Coordigualdade, dias 15 e 16 de junho de 2016).

O caso da tentativa de exclusão de vigilante do cálculo da cota é muito alegado pelas empresas. Nas nossas manifestações, podemos alegar a farta jurisprudência sobre a matéria, já pronta e organizada para utilização por parte do membro do MPT, a exemplo da seguinte:

-

RECURSO DE REVISTA – EMPRESA DE VIGILÂNCIA VAGAS DESTINADAS A PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA – ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91 – CÁLCULO DO PERCENTUAL – 1- A empresa que contar com 100 ou mais trabalhadores deverá obedecer a um percentual mínimo de empregados portadores de necessidades especiais, segundo o disposto no art. 93 da Lei nº 8.213/91. 2- A referida norma é de ordem pública e não excetua do seu âmbito de aplicação as atividades de vigilância. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST – RR 437/2007-018-10-40 – Relª Minª Maria Cristina Irigoyen Peduzzi – DJe 09.04.2010 – p. 1771)-

Também podemos fazer referência ao Parecer nº 117/2008/CONADE/SEDH do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência – CONADE reconhecendo a

possibilidade de o cargo de vigilante poder ser ocupado por pessoa com deficiência, que provocou ~~uma~~ certa pacificação na jurisprudência.

O parecer da CONADE está transcrito integralmente no voto do processo PGT/CCR/Nº 4695/2011, disponível em: <http://www.mpt.gov.br/camaraArquivos/CCR_4695_2011_187.pdf>.

No catálogo de jurisprudências, há decisões prontas para serem utilizadas em peças, impedindo a exclusão de funções nas áreas de MOTORISTA, CONSTRUÇÃO CIVIL, PLATAFORMAS, ÁREA DA SAÚDE, SETOR DE SERVIÇOS, INDÚSTRIA FARMACÊUTICA, MINERAÇÃO, PRODUÇÃO DE GÁS, CONCURSO DE DELEGADO DE POLÍCIA FEDERAL e ADC questionando o artigo 16-A da Lei nº 7.573/1986, que "DISPÕE SOBRE O ENSINO PROFISSIONAL MARÍTIMO"³.

Se a discussão for outra função não listadas, podemos utilizar essas decisões e dizer que a jurisprudência não vem permitindo a exclusão em abstrato de funções de pessoas com deficiência do cálculo da cota.

3 Itens "3" a "13" do Catálogo de Jurisprudência da Videoaula 1.