



Banestado é obrigado a reintegrar empregado surdo

O Banestado está obrigado a reintegrar um emprego surdo. A decisão é da Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho, com base na Lei nº 8.213/91. As informações são do TST.

Essa lei obriga empresas a preencher um determinado percentual de seus cargos com beneficiários reabilitados ou portadores de deficiência habilitados. Determina ainda que a dispensa de trabalhador nessa condição só pode ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. O banco não comprovou ter contratado outro deficiente físico em substituição ao empregado demitido. Por isso, a Justiça do Trabalho determinou a reintegração do demitido.

O entendimento aplicado ao caso é o de que, embora a lei não confira diretamente garantia de emprego ao portador de deficiência, resguarda seu direito a permanecer no emprego ao condicionar sua a dispensa imotivada à contratação de substituto em condição semelhante.

A condenação do banco foi primeiramente decidida na primeira instância, mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho do Paraná (9ª Região) e pela Quarta Turma do TST e agora confirmada pela SDI-1.

No TST, a defesa do banco alegou que a lei na qual se baseou a condenação não prevê a garantia de emprego e que seu objetivo é garantir aos portadores de deficiência acesso ao mercado de trabalho.

O Banestado questionou também a decisão do TRT do Paraná em razão da “dificuldade, no mínimo plausível, de acesso a mão-de-obra — com deficiência física — com habilidade específica para exercício do mesmo encargo funcional”. Segundo sua defesa, o banco não é obrigado a contratar outro deficiente físico para exercer funções idênticas às desempenhadas pelo empregado dispensado, devendo ser respeitado apenas o número mínimo de empregados deficientes.

Relator do recurso do banco na SDI-1, o ministro Luciano de Castilho Pereira afirmou que o direito à reintegração decorre justamente do descumprimento da condição imposta em lei, apontado pelas instâncias ordinárias. “Logo, revelado pelo TRT do Paraná o aspecto fático de que não restou comprovada a admissão de substituto de condição semelhante, o acórdão embargado nada mais fez do que observar a determinação legal, não vingando a alegação do banco de que houve violação legal”, afirmou o relator.

A Lei nº 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, trata do acesso de deficientes e reabilitados ao mercado de trabalho em seu artigo 93. O dispositivo prevê que a empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: até 200 empregados (2%); de 201 até 500 empregados (3%); de 501 a 1.000 (4%) e de 1001 em diante (5%).

E-RR 5287/2001.008-09-00.5

Date Created

05/05/2005