



Deficiente pode ser demitido se outro deficiente ocupar o mesmo cargo

A demissão de pessoa com deficiência contratada pelo sistema de cotas só pode ocorrer se houver contratação de substituto, também deficiente, para o mesmo cargo. Com base nesse entendimento, a 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria de votos, determinou a reintegração ao emprego de uma funcionária demitida pelo Banco Santander em 2008. O banco foi condenado, ainda, ao pagamento dos salários vencidos e vincendos, vantagens correspondentes, além dos benefícios a que a trabalhadora teria direito se estivesse em atividade.

Vítima de amputação traumática, a bancária foi admitida no Banco Santander em fevereiro de 2006 para exercer as funções de auxiliar de operações. Dispensada em outubro de 2008, quando tinha salário de R\$ 921,49, recorreu à Justiça do Trabalho pedindo reintegração ao emprego. Ela alegava que, embora a empresa tivesse admitido outra pessoa com deficiência para preencher a cota prevista no artigo 93 da lei 8.213/1991, a contratação não se deu para o mesmo cargo.

Após ter seu pedido negado em primeira instância e mantida a sentença pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), a auxiliar de operações recorreu ao TST. O ministro Lélío Bentes Corrêa, relator do processo, considerou que a contratação de outro empregado em cargo distinto daquele que ocupava o empregado demitido não justifica a demissão da pessoa com deficiência nem atende à condição imposta no parágrafo 1º do artigo 93 da Lei 8.213/1991 para validar a dispensa.

De acordo com a lei, empresas com 100 ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas, e a dispensa imotivada só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

Apontando decisão precedente da 4ª Turma do TST, o relator afirmou que a demissão de um trabalhador com deficiência só pode se produzir mediante a contratação de substituto, para o mesmo cargo. "Do contrário, estaríamos facultando às empresas uma via transversa para dispensar trabalhadores com deficiência que já houvessem galgado postos de maior hierarquia, mediante a contratação de outros empregados em setores menos relevantes ou com responsabilidades subalternas", afirmou.

O advogado do Banco Santander alegou não ter havido discriminação com o funcionário. Segundo ele, a lei não proíbe a demissão do funcionário deficiente físico, mas sim que haja o desligamento de um funcionário deficiente físico sem a contratação de outro. Segundo o advogado, não é possível afirmar que a reclamante foi demitida de um cargo maior ou com maiores benefícios do que o daquele funcionário que foi contratado em lugar dele. De acordo com a defesa do Banco Santander, o que houve foi a presunção de que este funcionário estaria em cargo inferior apenas por ser deficiente.

O ministro Lélío Bentes destacou que sua interpretação da disposição legal não era meramente literal, mas levava em conta a finalidade social da norma, que é assegurar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho com possibilidade de crescimento na hierarquia da empresa.

"A se admitir que essa restrição quanto à contratação de substituto de condição semelhante refira-se apenas ao valor numérico da cota, há sim, uma possibilidade bastante factível de se restringir o alcance



da norma no que diz respeito à garantia de progressão funcional desses trabalhadores. Estou absolutamente convencido de que o alcance social da norma só é plenamente atingido mediante a observância estrita dessa garantia nos termos ditados pelo dispositivo legal", concluiu o ministro. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Processo: RR – 231700-03.2009.5.02.0070

Autores: Redação ConJur