Empresa que demite deficiente deve contratar outro deficiente

Empresa que demite pessoa com deficiência deve contratar outro trabalhador na mesma condição, mesmo que esteja cumprindo a cota prevista em lei. Esse é o entendimento da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), que anulou a demissão de uma enfermeira e condenou a mantenedora de um hospital a pagar os salários que seriam recebidos durante o período compreendido entre o ato da despedida e a data em que fosse contratada outra pessoa com deficiência.

O artigo 93º da Lei 8.213, de 1991, prevê que empresas com 100 ou mais empregados preencham cotas de contratação de pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados da Previdência Social. A proporção deve obedecer aos seguintes parâmetros: se a empresa tiver de 100 a 200 empregados, deve contratar 2% dos trabalhadores nessas condições; de 201 a 500 empregados, 3%; de 501 a 1000, 4%; acima de 1000 trabalhadores, 5% devem ser pessoas com deficiência ou reabilitados do INSS.

A lei também prevê que a dispensa de trabalhador com deficiência ao final de contrato por prazo determinado com mais de 90 dias, ou a despedida imotivada em contratos a prazo indeterminado, só deve ocorrer se a empresa contratar trabalhador em igual condição para a vaga aberta.

No caso concreto, segundo dados do processo, a empregada foi admitida em outubro de 2013 e despedida em fevereiro de 2015, sem justa causa. Diante da dispensa, ajuizou ação na Justiça do Trabalho para pleitear, dentre outros direitos, a nulidade da demissão e a reintegração ao emprego, sob o argumento de que foi dispensada sem que fosse contratada outra pessoa com deficiência. Com essa conduta, segundo ela, a mantenedora do hospital estaria descumprindo a Lei de Cotas.

A empregadora, por sua vez, alegou que a obrigatoriedade de contratação de um empregado nas mesmas condições teria o objetivo de não passar a descumprir a cota, o que não seria o caso, já que mesmo com a despedida da enfermeira a associação continuaria mantendo o número de empregados com deficiência previsto pela lei.

Ao julgar o caso em primeira instância, a juíza Mariana Roehe Arancibia considerou procedente o argumento da empresa. Como observou a magistrada, a associação contava, em fevereiro de 2015, com 11 empregados com deficiência, num total de cerca de 215 trabalhadores. Como o total previsto para a empregadora era de 3%, o número de contratados deveria ser de 6,45 (sete empregados), o que continuaria a ser cumprido mesmo com a despedida da enfermeira. Portanto, a juíza indeferiu o pedido de nulidade da despedida e a reintegração. Insatisfeita com o entendimento, a trabalhadora recorreu ao TRT-RS.

Requisitos cumulativos
Para o relator do recurso na 8ª Turma, desembargador Luiz Alberto de Vargas, os requisitos previstos na Lei 8.213/91 são cumulativos, ou seja, para que haja a despedida de empregado com deficiência é necessário que a empresa observe o cumprimento da cota e também que contrate um trabalhador na mesma condição.

"Entendo equivocada a tese defendida pela ré no sentido de que apenas o cumprimento da cota mínima,

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

prevista no caput do referido dispositivo legal, excluiria a observância do outro requisito imposto no parágrafo primeiro da mesma norma quanto à contratação de substituto em condição semelhante, para a dispensa de empregado deficiente ou reabilitado", explicou o relator. O magistrado fez referência a decisões da própria 8ª Turma e de outras Turmas Julgadoras do TRT-RS, que seguem o mesmo entendimento.

Nesse sentido, o relator determinou a nulidade da despedida e o pagamento dos salários no período em que a empregadora deixou de contratar outro empregado com deficiência. O acórdão foi proferido por unanimidade na turma julgadora. Também participaram do julgamento os desembargadores Gilberto Souza dos Santos e Marcos Fagundes Salomão. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-4.*

Processo 0020363-34.2017.5.04.0403

Date Created
12/07/2019

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.