

Itaipu não terá que reservar 40% de vagas para deficientes

A Itaipu Binacional não terá mais que destinar pelo menos 40% das vagas em concurso público para pessoas com deficiência ou reabilitados. A imposição fora imposta para que a empresa atingisse a cota prevista na Lei da da Previdência Social (Lei 8.213/1991).

Ao afastar a obrigação, a 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho afirmou que a empresa não pode ser penalizada porque buscou, embora sem êxito, preencher a cota.

123RF



Segundo o TST, a empresa buscou, embora sem êxito, preencher a cota prevista em lei ^{123RF}

O artigo 93 da Lei 8.213/1991 estabelece que as empresas com cem ou mais empregados devem preencher de 2% a 5% dos cargos com pessoas deficientes ou reabilitadas. Diante de uma denúncia de que a Itaipu não estaria cumprindo a cota, o Ministério Público do Trabalho (MPT) ajuizou ação civil pública e obteve a condenação da empresa a reservar vagas em concursos até que o total previsto em lei fosse preenchido.

Na sentença, foi ainda fixada a multa de R\$ 10 mil por mês por vaga não preenchida no prazo de 90 dias e foram impostas outras obrigações, como a promoção de parcerias e convênios para localizar e qualificar pessoas para as vagas e a divulgação ampla dos processos seletivos e concursos. O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) aumentou para dois anos o prazo para cumprimento da obrigação, mas manteve a multa.

No recurso de revista ao TST, a Itaipu sustentou que não vinha conseguindo cumprir a cota em razão da baixa aprovação dos candidatos nos processos seletivos, “amplamente divulgado em nível nacional e regional”. A empresa assegurou que tem interesse no preenchimento dessas vagas e que a impossibilidade de contratação ocorre por fatores externos.

O relator, ministro José Roberto Pimenta, observou que o TRT havia reconhecido os diversos esforços destinados ao preenchimento das cotas e que, de acordo com os documentos apresentados pela empresa, o não preenchimento das vagas decorreu do reduzido número de interessados que se candidataram aos empregos.

Ele afirmou ainda que, conforme o TRT-9, a empresa havia implementado iniciativas para promover a inclusão das pessoas deficientes ou reabilitadas além da oferta do número de vagas exigidos em lei nos diversos processos seletivos. “Não se pode afirmar que a empresa ignorou ou desrespeitou o comando legal, cujo insucesso ocorreu por fatores alheios à sua competência”, afirmou. A decisão foi unânime.

RR-485-83.2010.5.09.0095

Date Created

13/01/2020