

Maria Rafaela de Castro

Julgamentos mais recentes do TST sobre pessoas com deficiência

Atualização: 01/09/2022

Instagram: @mrafaela_castro @juizamariarafeela

E-mail: decastromariarafeela@gmail.com

Observação: direitos autorais são do TST (notícias extraídas do site oficial do TST) – apenas é compilação das notícias para fins acadêmicos

Processo: [AIRR-386-31.2019.5.17.0013](#) Enfermeiro terá jornada reduzida para cuidar de filho com autismo: A redução não acarretará prejuízo à remuneração nem compensação de horário

29/08/22 A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o exame do recurso da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh) contra decisão que havia reconhecido a um enfermeiro de Vitória (ES) o direito à jornada reduzida, para que possa cuidar do filho com transtorno do espectro autista (TEA). Embora não haja previsão expressa na CLT nesse sentido, o colegiado entendeu que o Estado tem o dever de proporcionar todas as medidas necessárias ao acesso de pessoas com deficiência aos serviços de saúde e educação, inclusive permitindo que seus responsáveis legais tenham carga horária de trabalho reduzida, de modo a assegurar a fruição dos direitos fundamentais assegurados pela Constituição.

Cuidados especiais

Na reclamação trabalhista, o enfermeiro sustentou a necessidade da redução da jornada, a fim de poder dedicar mais tempo ao cuidado e à vigilância do filho de seis anos. Por recomendação médica, os cuidados especiais necessários incluem alimentação, medicamentos controlados, consultas médicas, psicoterapia comportamental (30 horas semanais), fonoaudióloga (cinco horas por semana), terapia ocupacional com integração sensorial (três horas por semana) e psicopedagogia (duas horas por semana).

Redução de jornada

O juízo da 13ª Vara do Trabalho de Vitória deferiu o pedido e determinou à Ebserh a imediata redução da carga horária do enfermeiro, de 36 para 20 horas semanais. O Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES) manteve o direito, mas destacou que a decisão poderia ser revisada, caso houvesse prova concreta de alteração da situação de vida, saúde, alimentação, educação e compleição pedagógica do filho do trabalhador.

Dever do estado, da família e da sociedade

O relator do recurso de revista da Ebserh, ministro Hugo Scheuermann, lembrou que a Constituição Federal considera dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. Além disso, estabelece que é competência comum da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios cuidar da saúde e da assistência pública, da proteção e garantia das pessoas com deficiência.

Leis ordinárias e convenções internacionais

A proteção legal também encontra lugar no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA [Lei 8.609/1990](#)), que assegura à criança todas as oportunidades e facilidades, para facultar seu desenvolvimento integral, em condições de liberdade e de dignidade. Já a [Lei 12.764/2012](#), que instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, reconheceu expressamente que essas pessoas são consideradas, para todos os efeitos legais, pessoas com deficiência, com direito ao acesso a ações e serviços de saúde de atenção integral às suas necessidades, incluindo o atendimento multiprofissional.

Por fim, a Convenção Internacional sobre os Direitos da Criança ([Decreto 6.949/2009](#)) assegura que crianças com deficiências físicas ou mentais devem

desfrutar de uma vida plena e decente, em condições que garantam sua dignidade, favoreçam sua autonomia e facilitem sua participação ativa na comunidade.

Sem prejuízo do salário e sem compensação de horas

A partir da interpretação sistemática da legislação constitucional e infraconstitucional e das convenções internacionais válidas no Brasil, o colegiado concluiu que deve ser mantida a redução da carga horária, aplicando, por analogia, dispositivo do Regime Jurídico Único ([Lei 8.112/1990](#)) que assegura esse direito aos servidores públicos da União.

A decisão foi unânime.

Processos: [AIRR-11138-49.2020.5.03.0035](#) e [RR-10086-70.2020.5.15.0136](#)

Decisões garantem redução de horário para mães de crianças autistas: Para a 3ª e a 7ª Turmas, a garantia segue princípios constitucionais e tratados internacionais

18/08/22 Em duas decisões recentes, a Sétima e a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho garantiram o direito à redução da jornada de trabalho, sem redução de salário aos profissionais de saúde que têm crianças diagnosticadas com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Nos dois casos, levou-se em consideração que, na ausência de legislação específica, aplicam-se normas internacionais, disposições constitucionais e, por analogia, o Regime Jurídico Único (RJU) dos servidores públicos federais ([Lei 8.112/1990](#)), que assegura o direito nessas circunstâncias.

Garantia fundamental

O primeiro caso, julgado pela Sétima Turma, foi o recurso da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh) contra decisão favorável a uma técnica de enfermagem de Juiz de Fora (MG). Ela fora aprovada em concurso público para jornada de 36 horas semanais e argumentava, na reclamação trabalhista, que criava sozinha a filha com TEA, nascida em 2015, e precisava

de tempo para em sessões de terapia ocupacional, fonoaudiologia, pediatria e outros tratamentos indispensáveis ao seu desenvolvimento sadio.

A empresa pública, por sua vez, sustentou que a empregada, que optara pela jornada de 12x36, trabalhava apenas três dias por semana e podia se dedicar aos cuidados da filha nos outros quatro. Também argumentou que não há previsão legal que assegure o direito à redução de jornada.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) deferiu o direito à redução da jornada, por entender que a participação direta da mãe é imprescindível para que o tratamento da filha tivesse eficácia, e a não concessão de horário especial viola direitos e garantias fundamentais de pessoa humana. Um dos fundamentos da decisão foi a aplicação analógica do RJU (parágrafos 2º e 3º do artigo 98), que prevê horário especial a servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência.

Princípios protetivos

O relator do agravo da Ebserh, ministro Renato de Lacerda Paiva, sublinhou que a [Lei 12.764/2012](#), que dispõe sobre a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com TEA, demonstra as características da síndrome e enquadra os seus portadores como “pessoas com deficiência para todos os efeitos legais”. Por sua vez, a [Constituição Federal](#) estabelece uma série de princípios e regras protetivas para as pessoas com deficiência, “com absoluta prioridade” à criança e ao adolescente”, e atribui obrigações ao Estado e às famílias como instrumentos principais no resguardo e proteção. A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), ratificada pelo Brasil, complementa o ordenamento jurídico com diretrizes e políticas a serem adotadas na proteção dessas pessoas.

Portanto, para o ministro, o TRT acertou ao aplicar, por analogia, o disposto no RJU, diante da ausência, em normas internas da empresa ou na legislação, do direito à redução da jornada.

Igualar na medida das desigualdades

No segundo caso, a Terceira Turma reconheceu o direito à redução da jornada

a uma enfermeira emergencista do Município de Pirassununga (SP), cujo filho, nascido em 2018, também é portador de TEA.

Na reclamação trabalhista, o juiz de primeiro grau entendeu que a redução da jornada em 50% não se trata de conceder um benefício assistencial à enfermeira nem de violar os princípios da igualdade e da impessoalidade na administração pública, mas de “tentar igualar, na medida das suas desigualdades, as pessoas com necessidades especiais aos demais cidadãos, dando um mínimo de condições para que a criança com transtorno de espectro autista possa gozar dos seus direitos humanos e ter a sua dignidade como pessoa respeitada”.

Contudo, o TRT da 15ª Região (Campinas/SP) afastou a medida, por entender que se trata de uma concessão específica a integrantes do serviço público federal, sem correspondência com qualquer outro direito previsto na CLT.

Casos semelhantes

O relator do recurso da enfermeira na Terceira Turma, ministro José Roberto Pimenta, ressaltou que, ao examinar casos semelhantes envolvendo servidores municipais ou estaduais, o colegiado tem reconhecido o direito postulado. Embora, a rigor, as disposições do RJU não sejam aplicáveis a uma servidora municipal, o ministro assinalou que a falta de legislação municipal não pode suprimir o direito essencial que decorre da CPDP, chancelada pelo Congresso Nacional por meio do [Decreto Legislativo 186/2008](#), combinada com a Constituição Federal.

Expositores apresentam múltiplas visões sobre cotas para pessoas com deficiência no setor aeroportuário

O Tribunal Superior do Trabalho recebeu a contribuição de 20 expositores na audiência pública convocada pelo ministro Cláudio Brandão para discutir a aplicação da Lei de Cotas no setor aeroportuário.

Diferentes perspectivas

Na abertura, o presidente do TST, ministro Emmanoel Pereira, ressaltou a relevância da atividade aeroportuária para a sociedade e a responsabilidade coletiva com a segurança da aviação, por um lado, e, por outro, a essencialidade das ações inclusivas, para concretizar os ideais de empregabilidade, cidadania e respeito às diferenças.

Segundo o ministro, a dinâmica do cumprimento da Lei de Cotas passa pela valoração e pela racionalidade dos requisitos das atividades a serem desempenhadas.

“As dificuldades na capacitação de pessoas para o exercício do trabalho devem ser cuidadosamente sopesadas com as questões sociais envolvidas”, ressaltou.

Para o presidente do TST, a participação de especialistas na audiência agrega conhecimentos sobre o tema que vão ajudar a aperfeiçoar a compreensão do Tribunal sobre a discussão. “É indispensável que a magistratura trabalhista esteja aberta às diferentes perspectivas do universo do trabalho para formar seu convencimento”, afirmou. “Esse é o melhor modo de a Justiça do Trabalho atuar, em conjunto com os diversos atores da sociedade, no intuito de alcançarmos, juntos, a solução que melhor atenda aos anseios de todos”.

Inclusão

O ministro Cláudio Brandão, relator de dois processos em tramitação no TST sobre o assunto, destacou que, antes do encontro, já havia se reunido diversas vezes com os advogados de empresas e trabalhadores.

Na semana passada, ele realizou inspeção no Aeroporto de Guarulhos (SP), para conhecer a realidade dos postos de trabalho, as dificuldades no seu preenchimento, a qualificação necessária e as exigências técnicas para que se pudesse abrir o debate sobre o tema, “para que, na audiência pública, pudéssemos ter mais condições de enfrentar esse importante debate sobre inclusão”.

Para o ministro, o tema requer muita atenção da sociedade. “Estamos falando da inclusão de um contingente populacional que, segundo o último censo de

2010 do IBGE, é de 45,6 milhões de pessoas, ou 24% da população brasileira, das quais apenas 530 mil ocupam trabalho no mercado formal”, afirmou. Quase metade dessas ocupações é reservada para pessoas com deficiência física, e a maior parte é desempenhada por homens.

Os números, segundo o relator, demonstram que há um longo caminho a ser percorrido na busca por requisitos legais, formais e necessários que propiciem a melhor qualificação para ocupação dos postos de trabalho, paralelamente à discussão sobre a melhor forma de propiciar a inclusão das pessoas com deficiência nos diversos setores da economia.

Complexidade do setor

Na audiência, representantes de empresas, trabalhadores, associações e concessionárias do ramo de transporte aéreo demonstraram as peculiaridades que envolvem a implementação das cotas no setor. Durante as exposições, foi ressaltado que as operações nos aeroportos são complexas e têm limitações de ordem legal e normativa. Um fator destacado são as limitações impostas pela Agência Nacional de Aviação Civil (Anac), que, ao delimitar determinadas atividades, acaba limitando a atuação de pessoas com deficiência.

A falta de infraestrutura também foi citada pela maioria dos expositores como um limitador para o cumprimento pleno da legislação. Segundo o advogado Maurício Rodrigo Tavares Levy, as limitações “não são um capricho”, mas estão ligadas à segurança e à eficiência do trabalho.

“Não basta apenas colocar um número de trabalhadores e dizer que a cota está cumprida”, afirmou. “Deve-se proporcionar uma estrutura adequada para que as pessoas desenvolvam suas atividades”.

Outra limitação apontada foi a ausência de mão de obra qualificada para algumas atividades específicas do setor. O representante do Sindicato Nacional das Empresas Aeroviárias (Snea), João Gazzoli, destacou que muitas delas envolvem riscos e estão sujeitas às Normas de Segurança Operacional no Setor Aéreo.

Serviços específicos

Em contraponto, o representante do Sindicato Nacional dos Aeroviários (SNA), Klaus Stenius, afirmou que o sindicato não havia sido procurado por nenhuma empresa, autoridade local ou concessionária para discutir a realização de obras estruturais para melhorar a acessibilidade e promover adaptações para o cumprimento das cotas.

Em relação aos serviços que poderiam ser prestados por pessoas com deficiência, elencou os de balança, check-in, conferência de bagagem, acompanhamento de passageiros, apontamento das bagagens, inspeção de aeronave, segurança e monitoramento de bagagem. “Porém, nunca recebemos nenhuma proposta de empresas para participar de mediação junto ao Ministério Público do Trabalho, para que seja cobrado das concessionárias ou mesmo da Infraero as medidas para viabilizar a colocação de pessoas com deficiência, seja ela qual for, em locais de risco”, acrescentou.

Estereótipos e preconceitos

A secretária nacional dos direitos da pessoa com deficiência do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, Ana Paula Nedavaska, disse que, apesar de 30 anos da Lei de Cotas, legislação boa e multa não conferiram, ainda, uma boa resposta à inclusão de pessoas com deficiência, que ocupam apenas 50% de vagas destinadas a elas (92% delas por cota e 8% preenchidas de forma espontânea pelas empresas).

Entre as possíveis respostas, a secretária apontou o preconceito em relação à capacidade dessas pessoas e a falta de conscientização das empresas que, muitas vezes, não têm interesse em promover a inclusão.

“Contratam apenas para cumprir a cota, porque acham que sai mais barato pagar a multa”, avalia. Questões como uma visão assistencialista e de incapacidade também foram apontadas pelos especialistas como barreira à inclusão profissional da pessoa com deficiência.

Olhar inclusivo

Outra questão bastante discutida nas exposições foi a necessidade de a área

de Recursos Humanos (RHs) das empresas terem um olhar mais inclusivo na hora da seleção. Para a secretária, muitas vezes as pessoas são eliminadas já na entrevista, só em razão da deficiência. A visão foi compartilhada pela secretária de estado dos direitos da pessoa com deficiência de São Paulo, Aracélia Costa, que ressaltou que os RHs deveriam avaliar pelo perfil de vaga, e não pela deficiência. “O laudo não pode ser baseado só no CID na hora da avaliação pelo RH”, observou.

Já para a auditora fiscal do trabalho Lailah Vasconcelos de Oliveira Vilela, há um mito de que essas pessoas não são produtivas ou que são mais frágeis e suscetíveis a riscos, que vão se ferir ou ferir os outros, quando, na verdade, deve haver uma adaptação razoável. Segundo ela, é preciso avaliar as potencialidades das pessoas com deficiência e, não as dificuldades.

Experiência bem-sucedida

O último expositor foi José Eduardo de Souza, diretor da Padaria Real, de Sorocaba (SP), ganhadora do prêmio “Boas Práticas de Empregabilidade para Trabalhadores com Deficiência” da Organização das Nações Unidas (ONU). Ele relatou a trajetória da inclusão de pessoas com diversos tipos de deficiência (auditiva, visual, física, mental, etc.), que começou com a necessidade de cumprimento da cota e acabou se integrando à cultura e à identidade da empresa.

Processo: [AIRR-184-37.2019.5.10.0017](#) Mantida multa a empresa que não demonstrou empenho para contratar pessoas com deficiência

04/04/22 A Agroservice Empreiteira Agrícola, sediada em Brasília (DF), terá de pagar multa pelo não preenchimento da cota com vagas destinadas a pessoas com deficiência ou trabalhadores reabilitados pela Previdência Social, como determina a legislação em vigor.

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso da empresa para anular o auto de infração que havia gerado a multa, por concluir

que não há provas, no processo, de que ela teria se empenhado para contratar profissionais com esse perfil.

Ausência de interessados

A Agroservice ingressou com a ação para anular o auto de infração de fevereiro de 2017, resultado da fiscalização realizada pelo Ministério do Trabalho, que gerara a cobrança de multa administrativa no valor de R\$ 229 mil em razão do descumprimento da cota, prevista no artigo 93 da [Lei 8.213/1991](#).

A empresa alegou que o não preenchimento ocorrera em razão da ausência de pessoas, reabilitadas ou com deficiência, com interesse nas vagas abertas. Disse, ainda, que vem se empenhando para preencher essas vagas, por meio de anúncios em jornais e comunicação com empresas de formação de vigilantes.

Inserção no mercado

Na avaliação do juízo da 9ª Vara do Trabalho de Brasília, a documentação apresentada pela Agroservice não foi suficiente para comprovar que ela havia se esforçado para ocupar as vagas destinadas à cota legal. De acordo com a sentença, não basta a busca por profissionais "prontos" e já qualificados, porque a intenção da norma é a inserção no mercado de trabalho de pessoas excluídas, com perspectiva reduzida de avanço profissional.

O Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO) manteve a decisão, por constatar que os serviços prestados pela empresa englobam um amplo leque de áreas e funções, o que facilitaria o cumprimento da cota.

O TRT registrou que a Agroservice atua no ramo de operação fotocopiadora e na locação e no fornecimento de mão de obra de bilheteria, portaria, zeladoria e recepção, limpeza e conservação, prestando serviços a diversas entidades públicas e privadas.

Ausência de provas

Ao rejeitar o recurso da empresa, o presidente da Terceira Turma, ministro

Mauricio Godinho Delgado, observou que, diante dos fatos narrados pelo Tribunal Regional, a empresa não comprovava ter empreendido esforços para o preenchimento das vagas por meio das alternativas existentes. Essa conclusão não pode ser revista pelo TST (Súmula 126).

O ministro ressaltou, ainda, que a [Constituição Federal](#) estabelece “enfática direção normativa antidiscriminatória e inclusiva”. Ao fixar como um dos fundamentos a dignidade de pessoa humana, destacou, entre os objetivos, “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. E a situação do profissional com deficiência foi assegurada no artigo 7º, inciso XXXI, que proíbe toda discriminação no tocante a salário e critérios de admissão.

O presidente da Turma também enfatizou que a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela Organização das Nações Unidas (ONU) e ratificada pelo Brasil em 2008, evidencia que os direitos dessas pessoas têm proteção normativa internacional.

Na mesma linha de proteção, antes mesmo da aprovação do Estatuto da Pessoa com Deficiência ([Lei 13.146/2015](#)), a Lei da Previdência Social (Lei 8.213/1991), em discussão no processo, já estabelecera cotas para a contratação de trabalhadores com deficiência e reabilitados pelas empresas com 100 ou mais empregados, sem impor restrições acerca da função a ser ocupada.

A decisão foi unânime.

Processo: [RR-221-20.2016.5.05.0531](#) Dispensa indevida de empregado com deficiência gera pagamento de indenização

14/12/2021 A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou à Suzano Papel e Celulose S.A. reintegrar no emprego um operador de rádio com deficiência física que foi dispensando sem a contratação de substituto em condição semelhante, conforme estabelece o sistema de cotas e

condicionamento à dispensa (art. 93 da Lei 8.213/91). No processo, a empresa ainda foi condenada a pagar R\$ 5 mil como indenização por danos morais ao trabalhador.

Discriminação

Na inicial, o operador relatou que foi contratado em 2010 na condição de pessoa com deficiência física, conforme avaliação médica, e que foi dispensado sem justa causa em 2014. À Justiça pediu a nulidade da dispensa, sob o argumento de que a empresa não providenciou a contratação imediata de outro trabalhador reabilitado ou com deficiência física, de forma que sua demissão teria sido efetuada de forma discriminatória.

Garantia

A sentença de primeiro grau lhe foi favorável. O juízo anulou a dispensa, considerando que a empresa não cumpriu a exigência legal prevista no artigo 93 da [Lei 8.213/1991](#).

Porém, o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA), ao julgar recurso, decidiu pela regularidade da dispensa e reformou a decisão, por entender que a previsão legal não confere garantia individual de emprego ao empregado reabilitado ou deficiente. O trabalhador recorreu ao TST.

Reintegração

Ao examinar o recurso, o ministro Mauricio Godinho Delgado, relator, afirmou, entre outros fundamentos, que a legislação previdenciária, visando garantir a máxima efetividade à cota de inclusão social, determinou que o empregado na condição de deficiente ou beneficiário reabilitado somente poderia ser dispensado mediante a correlata contratação de outro trabalhador em situação semelhante.

Segundo o ministro, trata-se de norma auto aplicável, que limita o poder potestativo do empregador, de modo que, se a exigência legal não for cumprida, é devida a reintegração no emprego, "sob pena de se esvaziar o

conteúdo constitucional a que visa dar efetividade”.

Dignidade

Ele ressaltou que a “conquista e a afirmação da dignidade de pessoa humana não mais podem se restringir à liberdade e à intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e a afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego”

Indenização

Assim, levando-se em consideração a gravidade do dano, o caráter pedagógico da medida, o grau de culpa do ofensor e a sua condição econômica, o ministro manteve a sentença, que condenara a empresa ao pagamento de R\$ 5 mil a título de indenização por danos morais. O relator observou que o empregado não questionou o valor indenizatório fixado no primeiro grau, no momento oportuno, motivo por que não comporta adequações. Contra a decisão, a Suzano apresentou embargos de declaração, aos quais a Terceira Turma negou provimento.

Processo: [ROT-10139-07.2020.5.03.0000](#) TST mantém nulidade de cláusulas que reduziam cota para pessoas com deficiência e aprendizes

04/11/21 A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso do Sindicato das Empresas de Transporte de Passageiros no Estado de Minas Gerais (Sindpas) contra a invalidação de cláusulas de convenção coletiva que excluía as funções de motorista e de auxiliar de viagem/trocador da base de cálculo da cota destinada, por lei, às pessoas com deficiência e a aprendizes. Segundo o colegiado, as cláusulas regulam direito não relacionado às condições de trabalho da categoria profissional e, portanto, não devem constar de instrumento normativo autônomo.

Exclusão

De acordo com a convenção coletiva de trabalho firmada entre o Sindpas e o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários, Urbanos, Vias Internas e Públicas de Barbacena e Região, a função de motorista não integraria a base de cálculo da cota de pessoas com deficiência. A justificativa era a exigência legal de habilitação profissional específica.

No caso dos aprendizes, foi excluída, também, a função de trocador, com o argumento de que eles não poderiam manusear ou portar valores nem trabalhar em período noturno, em trajetos de longa distância.

Mascaramento

Em ação anulatória, o Ministério Público do Trabalho (MPT) sustentou que o detalhamento das cláusulas, com “pretensas justificativas”, visava apenas mascarar a diminuição intencional do quantitativo de aprendizes e de pessoas com deficiência.

Habilitação

Ao anular as cláusulas, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) afirmou que as únicas funções excetuadas da base de cálculo da cota de aprendizes são as que demandam habilitação de nível técnico ou superior e cargos de direção, confiança ou gerência. Em relação às pessoas com deficiência, a decisão registra que a [Lei 8.213/1991](#) não faz menção à exclusão de determinados cargos ou atividades para o cômputo do percentual.

Interesse difuso

A relatora do recurso do Sinpas, ministra Kátia Arruda, explicou que, ao excluir funções da base de cálculo das cotas, a convenção coletiva tratou de matéria que envolve interesse difuso direito indivisível dos quais são titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato (no caso, as pessoas com deficiência e os aprendizes). “Ou seja, a regra transpassa o interesse coletivo das categorias representadas, para alcançar e regular direito difuso”, assinalou.

Ordem pública

Segundo a ministra, trata-se, também, de matéria de ordem e de políticas públicas, e, por isso, não é passível de regulação pela via da negociação coletiva. Ela observou que houve violação do artigo 611 da [CLT](#), que autoriza a pactuação de instrumento normativo autônomo (convenção coletiva de trabalho) entre as categorias econômicas e profissionais, a fim de fixar condições aplicáveis às relações individuais de trabalho.

Falta de capacidade

Outro ponto observado foi que as cláusulas não atendem aos requisitos de validade estabelecidos no artigo 104 do [Código Civil](#), sobretudo quanto à falta da capacidade das partes para tratar da questão. De acordo com a relatora, a SDC já se pronunciou algumas vezes para declarar a nulidade de cláusula que trata de matéria estranha ao âmbito das relações bilaterais de trabalho.

Proteção

Sobre os aprendizes, a relatora assinalou que a convenção coletiva foi firmada já na vigência da Reforma Trabalhista ([Lei 13.467/2017](#)), que considera objeto ilícito de negociação as medidas de proteção legal de crianças e adolescentes, que incluem as cotas de aprendizagem.

A decisão foi unânime.

Processo: [AIRR-1393-21.2015.5.17.0006](#) Empresa é condenada a anular demissão e reintegrar funcionário com deficiência

14/7/2021 A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso da Vale S.A., condenada a reintegrar um ferroviário em vaga destinada a pessoas com deficiência. A Vale teria dito que não conseguia cumprir a cota legal por falta de qualificação, mas, mesmo assim, dispensou o trabalhador. O colegiado entendeu que a empresa não comprovou ter atendido aos requisitos da lei para ter o direito de demitir o empregado.

Lei

De acordo com a Lei da Previdência Social ([Lei 8.213/1991](#), artigo 93), as empresas com cem ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2% a 5% de seus quadros com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. O parágrafo 1º do mesmo dispositivo condiciona a dispensa desses empregados à contratação de outros nas mesmas condições. Todavia, se estiverem cumprindo a cota, as empresas podem demitir o funcionário com deficiência e não precisam admitir outro.

Contradição

A condenação da Vale ocorreu após julgamento do recurso do Ministério Público do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES), que reconheceu a nulidade da dispensa do ferroviário e determinou sua reintegração ao emprego. A decisão observa que, no ano em que o empregado foi dispensado, 2015, pessoas deficientes na empresa correspondiam a 2,7% do total de empregados, quando o mínimo exigido para empresas do porte da Vale é 5%.

O TRT afirmou ter havido contradição da empresa pelo fato de ter firmado Termo de Ajuste de Conduta com o MPT, por alegar que não havia trabalhadores qualificados para o cargo em número suficiente para atingir a cota legal e, ao mesmo tempo, dispensar o empregado, "devidamente capacitado e em atividade desde 2011", segundo a decisão.

Em defesa, a Vale declarou que o TAC foi mantido corretamente durante vários anos. Acrescentou ter cumprido a lei que determina a substituição e a contratação prévia de novo empregado. O argumento, no entanto, foi rechaçado pelo TRT, uma vez que a empresa só comprovou a condição da trabalhadora contratada em substituição quando já esgotado o prazo

concedido.

TST

Para a relatora do recurso da Vale, ministra Dora Maria da Costa, com base na decisão do TRT, a empresa não comprovou ter cumprido o previsto no artigo 93 da Lei 8.213/1991 para poder demitir o empregado deficiente. A lei visa, segundo a ministra, manter o percentual de vagas para deficientes e profissionais reabilitados, e seu objetivo é limitar o chamado direito potestativo do empregador, que só poderá dispensar a pessoa deficiente quando contratar outro empregado em condições semelhantes para exercer as funções. A relatora lembra que “a garantia no emprego não é, nesse contexto, individual, mas sim social”.

Por unanimidade, a Oitava Turma acompanhou o voto da relatora para negar provimento ao recurso. A Vale apresentou embargos de declaração contra a decisão, mas eles já foram rejeitados.

Processo: [RR-10409-87.2018.5.15.0090](#) Fonoaudióloga poderá adaptar jornada para cuidar de filha com necessidades especiais

30/06/21 A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho deferiu a possibilidade de adaptação razoável da jornada a uma fonoaudióloga da Universidade de São Paulo (USP), mãe de uma menina que necessita de cuidados especiais. Ela poderá escolher, sem redução da remuneração, entre diversas opções de jornada, como seis horas diárias presenciais e duas de atendimento on-line ou sete horas diárias.

Necessidades especiais

A criança, nascida em 2017, tem Síndrome de Down e disfunção de origem neurológica na bexiga. Para poder cuidar da filha, a fonoaudióloga, contratada para trabalhar 40 horas semanais, requereu, administrativamente, a redução da jornada com manutenção salarial, mas o pedido foi indeferido. A

universidade sugeriu que ela aderisse ao Programa de Incentivo à Redução de Jornada, com redução salarial e flexibilização de horários.

Na ação trabalhista, ajuizada em 2018, a profissional pleiteou turno único e ininterrupto de seis horas, sem redução de vencimentos, sustentando que a filha precisa de acompanhamento, inclusive para realizar cateterismo vesical, pois não pode ficar um longo período sem esvaziar a bexiga.

Reajuste indevido

O juízo de primeiro grau deferiu a redução, sem prejuízo na remuneração mensal integral ou exigência de futura compensação. Mas o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) reformou a sentença e julgou improcedentes os pedidos, ao considerar aspectos como legalidade, economicidade, eficiência e interesse público. Para o TRT, atender ao pedido da profissional não seria conveniente à administração pública, pois a redução da jornada com a manutenção do salário implicaria reajuste indevido.

Direitos fundamentais

O relator do recurso de revista da fonoaudióloga, ministro Agra Belmonte, assinalou que o direito de as crianças com deficiência serem tratadas pelo Estado e pela sociedade em igualdade de condições, e segundo as características peculiares que as diferenciam dos demais indivíduos, passou a ser literal na [Constituição da República](#) a partir de 25/8/2009, com o [Decreto 6.949/2009](#), que promulgou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD).

Conforme o ministro, a adaptação ou acomodação razoável nas relações de trabalho pode ser definida como o dever de utilização dos meios, instrumentos, práticas e regras indispensáveis ao ajuste do ambiente de trabalho para assegurar igualdade de condições e de oportunidades, a fim de que as minorias possam exercer, concretamente, os direitos e liberdades fundamentais com a mesma amplitude das majorias.

Adaptação razoável

Com essa perspectiva, ele destacou que cabe à Justiça do Trabalho conciliar os interesses divergentes, para que a criança possa ser acompanhada de forma mais próxima por sua mãe, sem que isso proporcione um ônus para o qual o empregador não esteja preparado ou não consiga suportar.

Segundo o relator, a recusa do poder público à adaptação razoável constitui espécie de discriminação indireta e quebra do dever de tratamento isonômico.

Segundo o ministro, a aplicação da adaptação razoável, atendendo às peculiaridades do caso, é compromisso assumido pelo Estado, como signatário da CDPD. "A acomodação possível somente pode ser pensada no caso concreto, pois cada pessoa tem necessidades únicas", afirmou. No caso, ele assinalou que a criança necessita de maior proximidade com a mãe, "diante do desafio superior tanto ao seu desenvolvimento como pessoa quanto à sua afirmação enquanto agente socialmente relevante.

Situações análogas

Outro ponto observado pelo ministro é que, no âmbito da administração pública, a [Lei 8.112/1990](#) (regime jurídico dos servidores públicos federais) assegura a concessão de horário especial ao servidor ou à servidora que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência, sem prejuízo do salário e sem a necessidade de compensação de horário. "Se o dependente do funcionário federal possui tal prerrogativa, entendemos que o filho de uma funcionária estadual deve desfrutar de direito semelhante", frisou.

Na avaliação do relator, pessoas em situações análogas não podem ser tratadas de forma desigual, sob pena de violação do princípio da igualdade. Além disso, destacou que já há jurisprudência referente a casos de adaptação razoável aplicada a familiares de pessoas com deficiência.

Opções de jornada

Ao acolher o recurso da fonoaudióloga, a Terceira Turma deferiu tutela antecipada para determinar à USP possibilitar que a empregada escolha entre as seguintes jornadas, sem prejuízo da remuneração: seis horas diárias

presenciais e duas horas diárias de atendimento on-line; sete horas diárias e 35 horas semanais, com intervalo de 15 minutos; ou seis horas diárias, com intervalo de 15 minutos, e cinco horas de atendimento on-line aos sábados.

A decisão foi unânime.

Processo: [Ag-ARR-1632-91.2013.5.09.0014](#) Empresa ferroviária é condenada por discriminação de trabalhadores com deficiência

10/05/21 A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho não admitiu recurso da ALL América Latina Logística Malha Sul S.A. contra decisão que a condenou por atos de discriminação contra trabalhadores com deficiência, como restrições no processo seletivo e falta de acessibilidade nos espaços físicos. Entre as determinações da Justiça estão o pagamento de indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 200 mil.

Adequação

Em ação civil pública, ajuizada em 2013, o Ministério Público do Trabalho (MPT) cobrou a realização de obras de engenharia para adequar a estrutura física da empresa à norma da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) que trata de acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos (NBR 9050:2004). Pediu, também, que a ALL se abstinhasse de praticar condutas discriminatórias, principalmente na seleção de novos empregados, além de pagar indenização.

Falhas na estrutura

O juízo da 14ª Vara do Trabalho de Curitiba (PR) julgou totalmente improcedentes os pedidos, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) reformou a sentença e fixou a indenização em R\$ 200 mil, com base em laudo pericial e em outras provas.

Um exemplo das falhas na estrutura física era o fato de as pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida serem impedidas de utilizar a passarela que interliga os prédios da recepção e do edifício-sede, utilizada por todas as

demais pessoas, pois havia degraus nas duas extremidades. Segundo o TRT, a solução oferecida (transporte por carro) era precária, pois os usuários precisavam de motorista e de uma pessoa para o embarque/desembarque e o manuseio da cadeira de rodas.

Discriminação na contratação

O Tribunal Regional também constatou discriminação na abertura de vagas de trabalho por tipo de deficiência, como a exclusão de cadeirantes para o cargo de técnico administrativo, apesar de não haver incompatibilidade com as funções a serem desempenhadas. Outro caso foi a triagem de currículos para excluir surdos ou cadeirantes da seleção para o cargo de técnico de serviços compartilhados, em razão da falta de acessibilidade na empresa.

Sem amparo técnico

A Primeira Turma, ao analisar o recurso da empresa, concluiu que o reenquadramento jurídico pretendido em relação às condições de acessibilidade demandaria o reexame de fatos e provas, medida inviável em recurso de revista ([Súmula 126](#)).

Sobre as práticas discriminatórias na seleção, a decisão assinala que a [Constituição da República](#) (artigo 7º, inciso XXXI), consagrando o princípio da inclusão social, proíbe qualquer discriminação em relação a salário e critérios de admissão de trabalhadores com deficiência. No caso, houve comprovação de que a exclusão de certos tipos de deficiências nas seleções não tinha amparo técnico.

Em relação ao dano moral coletivo, o entendimento foi de que a conduta antijurídica da ALL transcende o interesse das pessoas diretamente envolvidas e atinge toda a sociedade. Para a Turma, o valor de R\$ 200 mil da indenização é proporcional e razoável.

A decisão foi unânime.

Processo: [ED-RRAg-1160-23.2015.5.14.0001](#) Empreiteira é condenada por transporte insuficiente para empregados com deficiência em Jirau (RO)

04/02/21 A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu, por unanimidade, condenar a Construtora Camargo Corrêa S.A. ao pagamento de R\$ 200 mil por dano moral coletivo, pelo não fornecimento de veículos adaptados em quantidade suficiente para atender 250 empregados com necessidades especiais, na Usina Hidrelétrica de Jirau, em Rondônia (RO). Ao prover parcialmente recurso da empresa, a Turma reduziu o valor da condenação, fixado anteriormente em R\$ 3 milhões.

Mata densa

Na ação civil pública, ajuizada em 2015, o Ministério Público do Trabalho (MPT) descreve que a usina começou a ser construída em 2012, no rio Madeira, e que os investidores sabiam, desde o começo, as dificuldades que seriam enfrentadas na construção.

Além da distância de 120 km de Porto Velho, capital de Rondônia, a construção ocorreria em área de mata densa, o que demandaria a contratação de transporte coletivo terceirizado para o deslocamento dos trabalhadores, a maioria residente na capital, para os canteiros de obra, com tempo de deslocamento aproximado de uma hora e meia.

Situação vexatória

Entre outros pontos, o MPT citou uma condenação imposta à empreiteira, em ação individual, por transportar uma empregada com deficiência física de maneira vexatória, em razão da falta de veículos adaptados: ela tinha de ser “abraçada por trás” para descer e subir do ônibus. Um inquérito civil apurou que outros trabalhadores com deficiência enfrentavam a mesma situação. O objetivo da ação era obrigar a empresa a fornecer veículos totalmente adaptados aos cerca de 250 empregados nessa condição.

A construtora, em sua defesa, sustentou que cumpria todas as normas de medicina e segurança do trabalho em relação à acessibilidade das pessoas com

deficiência e, também, ao transporte desses trabalhadores nos deslocamentos para os canteiros de obras.

Coletividade

O juízo da 1ª Vara do Trabalho de Porto Velho (RO) condenou a Camargo Corrêa ao pagamento de R\$ 3 milhões por danos morais coletivos. A sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (RO/AC), que entendeu que as lesões a interesses sociais e individuais resultantes de uma relação de trabalho ultrapassavam a esfera individual, afetando toda a coletividade dos portadores de deficiência física que trabalhavam naquele ambiente e naquelas condições.

Segundo o TRT, os dois veículos adaptados para cadeirantes fornecidos pela empresa não eram suficientes para a demanda de mais de 250 empregados com deficiência, em violação ao Estatuto da Pessoa com Deficiência ([Lei 13.146/2015](#)).

Encerramento da obra

No recurso de revista, a Camargo Corrêa argumentou que a obra de construção da Hidrelétrica de Jirau já fora desmobilizada. Mas a relatora, ministra Dora Maria da Costa, assinalou que a pretensão veiculada na demanda não está vinculada estritamente à obra, de modo que seu encerramento não acarreta a perda do objeto.

Valor excessivo

Em relação ao valor da condenação, a ministra considerou que, apesar da gravidade das infrações e o comportamento renitente da empresa em cumprir a obrigação, o valor de R\$ 3 milhões foi “extremamente excessivo e desproporcional às peculiaridades do caso concreto”. Propôs, assim, sua redução para R\$ 200 mil, “em respeito aos princípios da razoabilidade de proporcionalidade e aos critérios que orientam a fixação de valores indenizatórios”.

A decisão foi unânime.

Processo: [RRAg-982-06.2015.5.02.0067](#) Empresa de ônibus é condenada por contratação insuficiente de pessoas com deficiência

14/01/21 A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Empresa de Ônibus Pássaro Marrom S.A., de Guaratinguetá (SP), a pagar R\$ 75 mil por danos morais coletivos por não contratar empregados com deficiência e reabilitados em número suficiente. Para o colegiado, apesar da alegação da empresa de dificuldades de cumprir a cota, a real impossibilidade não ficou demonstrada.

Percentual

Em ação civil pública, o Ministério Público do Trabalho (MPT) disse que a empresa havia se recusado a firmar Termo de Ajuste de Conduta (TAC) e não cumpria o percentual previsto no artigo 93 da Lei 8.213/1991 para a contratação de pessoas com deficiência e reabilitadas. Segundo o MPT, dos 19 estabelecimentos da Pássaro Marrom, com um total de 1.308 empregados, havia apenas 18 nas vagas destinadas à reserva legal, ou seja, 48 a menos do que necessário para cumprir a cota.

Dificuldades

Por sua vez, a empresa argumentou que tinha dificuldades para contratar pessoas nessas condições e garantiu ter empenhado todos os esforços, “inclusive por meio de sites de empregos e anúncios em jornal comercial e da empresa”. Alegou, ainda, que pedira a exclusão dos cargos de motoristas do cálculo da cota, uma vez que esses preenchem mais da metade de seu quadro de empregados e necessitam de qualificação especial, o que, segundo a companhia, tornava mais árdua a tarefa de encontrar pessoas qualificadas no mercado para cumprir a cota.

Ânimo

Condenada em primeira instância, a empresa recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), que reformou a sentença, com o fundamento de

que houve a contratação de empregados deficientes e reabilitados, “embora em número insuficiente”. Na interpretação do TRT, a empresa havia demonstrado ânimo de cumprir a lei, e, apesar do ato ilícito do empregador, “observadas as repercussões sociais, não as idealizadas, mas as concretas”, não via os malefícios que justificassem a condenação por dano moral coletivo.

Violação

Todavia, para o relator do recurso de revista do MPT, ministro Agra Belmonte, a conduta antijurídica da empresa ficou comprovada. “Não ficou demonstrada a real impossibilidade de cumprimento da cota destinada às pessoas com deficiência e reabilitadas nem que suas tentativas para tanto tenham sido infrutíferas”, explicou. O ministro lembrou que incumbe ao empregador, nos moldes do artigo 93 da Lei 8.213/1991, promover a inclusão das pessoas com deficiência ou reabilitadas pelo INSS. “Ao não o fazer, gera, sim, dano à coletividade”, observou.

Por unanimidade, foi restabelecida a sentença.

Processo: [RR-11464-03.2015.5.01.0047](#) Banco não terá de reintegrar empregado com deficiência auditiva dispensado sem justa causa

29/12/20 A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a determinação de reintegração de um assistente de operação e suporte do Itaú Unibanco S. A. dispensado sem justa causa, apesar de sua deficiência auditiva. Embora o banco não tivesse contratado outra pessoa nas mesmas condições para sua vaga, ficou demonstrado que, mesmo com a dispensa, foi mantido o percentual mínimo previsto em lei para a contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas.

Cota

De acordo com o artigo 93 da Lei da Previdência Social ([Lei 9.213/1991](#)), a empresa com 100 ou mais empregados deve preencher de 2% a 5% dos seus

cargos com beneficiários reabilitados ou com pessoas com deficiência. O parágrafo 1º do dispositivo estabelece que a dispensa do empregado nessa condição somente pode ocorrer após a contratação de outro na mesma condição.

Reintegração

O assistente fora admitido em janeiro de 1984 pelo Banco do Estado do Rio de Janeiro (Banerj), depois sucedido pelo Itaú Unibanco, onde trabalhou até agosto de 2015. Na reclamação trabalhista, ele alegou que o banco não havia contratado outra pessoa para a sua vaga. O argumento foi acolhido pelo Tribunal Regional da 1ª Região (RJ), que determinou a reintegração, por considerar a dispensa nula.

Exigência legal

O relator do recurso de revista do banco, ministro Alexandre Ramos, assinalou que, de acordo com a jurisprudência do TST, a ausência de contratação de substituto em condição semelhante ao do empregado com deficiência ou reabilitado não induz à invalidade da dispensa, se for mantido o percentual mínimo previsto na lei. Para o colegiado, a empresa só está obrigada a observar a cota de deficientes estabelecida na lei, ainda que, por liberalidade, empregue pessoas com deficiência em número maior que a exigência legal.

A decisão foi unânime.

Processo: [RR-11204-62.2017.5.15.0144](#) Professora terá jornada adaptada para acompanhar filho com síndrome de Down em atividades terapêuticas

11/12/20 A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o direito de uma professora da rede pública municipal de Bariri (SP) à redução da jornada de trabalho em sala de aula para acompanhar o filho, que tem síndrome de Down, em atividades terapêuticas, sem a necessidade de

compensação de horários e sem redução salarial. A decisão fundamentou-se, entre outros pontos, **no princípio da adaptação razoável**, previsto na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, e levou em conta que o acompanhamento da mãe é indispensável ao pleno desenvolvimento da criança.

Jornada

A professora vem buscando, desde 2017, a redução de sua carga horária semanal de trabalho, em razão da necessidade de acompanhar o filho, hoje com seis anos, em atividades multidisciplinares em alguns dias da semana. Na reclamação trabalhista, ela lembrou a importância da presença dos pais nesses atendimentos, “uma vez que é ensinado como replicar as técnicas de estimulação no ambiente doméstico”.

Com dois empregos de professora de Geografia na Educação Básica II no município, ela sustentou que sua carga horária semanal, de 62 horas, tornava impossível a realização adequada das atividades indicadas para o filho, como fisioterapia, terapia ocupacional, fonoaudiologia, psicologia, pediatria e natação. Pedia, assim, a redução de 11 horas e 20 minutos semanais, sem prejuízo de sua remuneração,

Proporcionalidade

O município, em sua defesa, argumentou que, embora fosse nobre o motivo do pedido, era preciso uma ponderação de valores. Entendendo haver um conflito de interesses e alegando o princípio da proporcionalidade, o município considerou que o direito de a professora acompanhar o filho não poderia se sobrepor aos dos alunos da rede municipal “e, com isso, ocasionar um prejuízo na disciplina ministrada pela docente”.

Sustentou, ainda, que a impossibilidade de contratação de outro docente para substituí-la nas horas reduzidas ocasionaria “sérios problemas à municipalidade”, que teria que pagar horas extras, por tempo indeterminado, a quem assumisse as aulas.

Previsão legal

O juízo de primeiro grau julgou improcedente o pedido da professora. A decisão foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), que, de igual forma, entendeu que não há previsão legal para respaldá-lo. Para o TRT, os princípios constitucionais não autorizam o Poder Judiciário a impor obrigações não previstas em lei, notadamente as que representam impacto financeiro, e a efetivação da pretensão deveria ocorrer por meio de políticas públicas abrangentes.

Responsabilidade concorrente

O relator do recurso de revista da professora, ministro Agra Belmonte, concordou com a tese do TRT sobre a falta de políticas públicas mais abrangentes, mas lembrou que, no caso das pessoas com deficiência ou necessidades especiais, há uma responsabilidade concorrente entre os órgãos federativos, prevista na Constituição Federal e em convenções internacionais. "A ainda claudicante atuação do poder público na adoção de medidas efetivas ao bem-estar da população vulnerável e, sobretudo, o alcance mais restrito da pretensão da professora permitem que este colegiado examine a controvérsia sob ótica diversa", defendeu o relator.

Ideal de justiça

Quanto à preocupação do TRT em relação ao impacto financeiro e administrativo de uma sentença desfavorável ao município, Belmonte disse ser evidente que a transposição de um ideal de justiça de uma decisão judicial para a realidade concreta nem sempre é tranquila ou mesmo factível. Reconheceu, ainda, que a procedência integral do pedido demandaria uma série de expedientes do município, a fim de evitar prejuízos aos alunos e minimizar o impacto orçamentário.

Adaptação razoável

Todavia, na visão do relator, seria possível uma ponderação dos interesses envolvidos no caso, com a adoção do princípio da adaptação ou acomodação razoável. O artigo 2 da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas

com Deficiência, ratificada pelo Brasil por meio do [Decreto 6.949/2009](#), conceitua a “adaptação razoável” como as “modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais”.

“Prover ‘adaptação’ significa adotar os esforços necessários para que as pessoas com deficiência possam usufruir dos direitos humanos e fundamentais, em igualdade de condições com os demais indivíduos”, explica o ministro. “A razoabilidade dessa acomodação encontra limite apenas na eventual desproporcionalidade entre os benefícios que podem ser alcançados com a sua adoção e os possíveis custos dela decorrentes”.

Trabalho pedagógico livre

O ministro lembrou que, no caso específico dos professores de Bariri, a Lei Municipal 4.111/2011 determina que parte da jornada seja realizada por meio de atividades pedagógicas extraclasse, as chamadas Horas de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC), Horas de Trabalho Pedagógico Individual (HTPI) e Horas de Trabalho Pedagógico Livre (HTPL). As últimas são cumpridas em local e horário de escolha do docente. A lei também diz que o professor de Educação Básica II pode ampliar ou reduzir a jornada de trabalho definida no início do ano letivo, a critério da administração, e que o número de horas de trabalho pedagógico pode sofrer alteração conforme o número de horas/aulas que o docente assumir.

Assim, como solução razoável, o relator propôs a adequação da jornada da professora mediante a substituição das atividades pedagógicas presenciais por Horas de Trabalho Pedagógico Livre (HTPL). A mudança, respeitado o limite de 11 horas e 20 minutos semanais, não causa redução do salário e vale enquanto houver a necessidade de acompanhamento do filho. Nesse cenário, ela pode administrar os seus horários para acompanhá-lo nas atividades multidisciplinares.

Benefícios

Para Belmonte, com a adoção desse horário especial, ainda que haja, em razão do princípio da solidariedade, a necessidade de remanejamento da jornada dos demais professores de Geografia ou o pagamento de horas extras para a substituição da professora nos períodos de impossibilidade de sua docência presencial, o custo adicional para o município, seja financeiro ou administrativo, “certamente não seria substancial a ponto de superar os benefícios individuais e as repercussões sociais decorrentes da procedência do pedido”.

Aumento de produtividade

A adaptação, nesse caso, segundo o relator, atenderia plenamente o requisito da razoabilidade, previsto no artigo 2º da Convenção Internacional Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, “ainda mais quando se considera que esse ônus deve ser mitigado por um aumento de produtividade da professora, que, livre da preocupação de não poder acompanhar o seu filho nas atividades de que ele necessita, tende a preparar as aulas com maior qualidade e a ministrá-las com maior empenho e profundidade, em evidente benefício de seus alunos”, concluiu.

A decisão foi unânime.

Empregado com deficiência mental não receberá indenização por ter ficado quatro anos em casa

09/12/20 A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso de um auxiliar de escritório com deficiência mental que, durante quatro anos, foi empregado da Colt Serviços Ltda., de Campinas (SP), sem ter de comparecer à empresa.

Ele pretendia o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho e o pagamento de indenização por dano moral, mas as instâncias ordinárias

consideraram que ele fora conivente com a situação e não demonstrara a ocorrência de humilhação ou ofensa moral.

Discriminação

O auxiliar foi contratado em 2007 em vaga reservada a pessoa com deficiência. De acordo com relatório médico, ele sofria de mal epilético e era apto ao trabalho com restrições. Mas, segundo seu relato, fora impedido de desempenhar suas funções e mantido em casa, recebendo a remuneração normalmente.

Na reclamação trabalhista, ajuizada em agosto de 2011, ele sustentou que a conduta era discriminatória e contrária às disposições contratuais, e que a empresa cerceou sua inserção social e no mercado de trabalho.

A empresa, na contestação, disse que, após o ajuizamento da ação, enviou telegrama ao empregado para que comparecesse ao trabalho, mas não o fez. Para a Colt, não houve demonstração de que o tivesse ofendido moralmente, de forma intencional.

Conivência

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP) afastou a condenação da empresa ao pagamento de indenização, fixada em R\$ 15 mil pela primeira instância, e julgou improcedente a reclamação trabalhista. Segundo o TRT, embora a conduta da empresa de contratar o auxiliar “com o único objetivo de atender a lei de cotas para pessoas com deficiência” e deixá-lo em casa, sem atividades, seja condenável, o empregado também nunca havia se insurgido contra essa condição. Diante da situação descrita nos autos, o Tribunal considerou que não seria exagero afirmar que o empregado fora conivente com a “intenção ardilosa” da empresa e dela se beneficiara.

Fatos e provas

O relator do recurso de revista do auxiliar, desembargador convocado João Pedro Silvestrin, observou que, uma vez registrado pelo TRT que a conduta reprovável da empresa não acarretou abalos de natureza moral ao empregado,

não havia como acolher o pedido de indenização por dano moral.

O desembargador observou, ainda, que, conforme apontado pelo TRT, o empregado não observou o princípio da imediatidade no pedido de rescisão, o que afasta a justa causa empresarial, “uma vez presumido que jamais se sentiu lesionado em seus direitos de empregado”.

Nesse cenário, a verificação dos argumentos do empregado, com eventual reforma da decisão, demandaria o reexame das provas dos autos, o que é vedado pela Súmula 126 do TST.

Processo: [E-RR-779-16.2012.5.03.0069](#) Mineradora não tem de contratar pessoa com deficiência para mesma função de empregada demitida

14/05/20 A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso de uma auxiliar que pretendia ser reintegrada ao emprego na Samarco Mineração S. A., de Ouro Preto (MG). Ela ocupava vaga reservada a pessoa com deficiência e baseava o pedido no fato de a empresa, após demiti-la, não ter contratado outro empregado para a mesma função.

Segundo o colegiado, no entanto, a lei não obriga o empregador a contratar empregado com deficiência para exercer as mesmas funções exercidas pelo substituído.

Cota

De acordo com o artigo 93, parágrafo 1º, da Lei da Previdência Social ([Lei 8.213/1991](#)), quando o empregador não contrata outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social, a dispensa é considerada nula, o que autoriza a reintegração do empregado.

A Samarco foi condenada pelo juízo da Vara do Trabalho de Ouro Preto a reintegrar a auxiliar, e a sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG).

Segundo o TRT, apesar de a empresa ter demonstrado que o número de empregados com deficiência que foram contratados superava a cota mínima

estipulada em lei, não houve indicação de que a trabalhadora tivesse sido dispensada após a contratação de outro empregado nas mesmas condições.

Sem distinção

Em dezembro de 2015, a Sexta Turma do TST julgou recurso da Samarco e reformou a decisão do TRT. Na época, o colegiado entendeu que a reintegração não era cabível, pois a lei se limita a exigir a contratação de substituto nas mesmas condições, ou seja, de pessoa com deficiência, mas não com a mesma deficiência.

SDI

O relator dos embargos da auxiliar, ministro Breno Medeiros, reiterou que não há necessidade de contratação de substituto nas mesmas condições do empregado com deficiência para que a dispensa imotivada seja válida.

“A lei não exige que a contratação se dê para as mesmas funções exercidas pelo empregado dispensado”, afirmou.

Ainda segundo o relator, a garantia de emprego prevista no artigo 93 da lei é apenas indireta e tem como objetivo a preservação da cota mínima de postos de trabalho reservados a pessoas com necessidades especiais.

A decisão foi unânime.