

CONSURT Relações do Trabalho

Informe estratégico



Informe Estratégico – Decisão trabalhista faculta empresa firmar convênios para cumprir cota de PCD

1 - Em 2018, o Ministério Público do Trabalho ingressou com uma Ação Civil Pública, Processo nº 0011182-15.2018.5.15.0129, perante a 10ª Vara do Trabalho de Campinas/SP, postulando o cumprimento da obrigação de contratar, pela empresa Tri-Star Serviços Aeroportuários, e também de manter em seus quadros, pessoas com deficiência habilitadas ou trabalhadores reabilitados pela Previdência Social, em número suficiente para o preenchimento da cota legal a que está obrigada, conforme o art. 93 da [Lei nº 8.213/1991](#) e o art. 36 do [Decreto nº 3.298/1999](#).

O art. 93 da [Lei nº 8.213/1991](#) prevê que a **empresa com 100 (cem) ou mais empregados** está obrigada a preencher **de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento)** dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: empresas com até duzentos empregados devem preencher 2%; de duzentos e um a quinhentos empregados devem preencher 3%; de quinhentos e um a mil empregados devem preencher 4%; e se tiverem mais de mil empregados devem preencher 5%. No mesmo sentido o art. 36 do [Decreto nº 3.298/1999](#).

A Ação Civil Pública teve como objetivo, também, fazer a empresa cumprir a obrigação prevista no § 1º do art. 93 da [Lei nº 8.213/1991](#), que determina a contratação de substituto em condições semelhantes, quando da dispensa de trabalhador integrante da cota, bem como promover as adequações necessárias para a inclusão da pessoa com deficiência em seu ambiente, e promover periodicamente medidas tendentes a atrair tais trabalhadores, enquanto não implementada integralmente a cota, e ainda a adoção de medidas voltadas à capacitação de tais trabalhadores.

Em razão da sentença, proferida pelo juízo da 10ª Vara do Trabalho de Campinas/SP, que julgou procedentes em parte os pedidos formulados na Ação Civil Pública, tanto a empresa Tri-Star Serviços Aeroportuários quanto o Ministério Público do Trabalho recorreram para o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região – Campinas/SP.

2 - No recurso, a empresa se insurgiu contra a sentença, tendo requerido a improcedência da Ação Civil Pública promovida pelo Ministério Público do Trabalho, alegando, dentre outros questionamentos, que não deveria ser condenada pelo fato de não ter preenchido as vagas de pessoas com deficiências (PCD), visto que não houve o preenchimento das condições necessárias para o exercício de funções no âmbito aeroportuário.

Ao analisar o caso, o relator, desembargador Samuel Hugo Lima, da 5ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, entendeu que, por mais que haja cargos administrativos não ocupados por pessoas com deficiências (PCD), considera não ser viável, na atual conjuntura existente dentro da empresa, que se determine a dispensa de todos os empregados que não sejam portadores de deficiência para que os PCDs os substituam.

Para o magistrado, as grandes especificidades do caso, em princípio, demonstram que **não é possível a contratação de pessoas com deficiência para a função de Agente de Proteção da Aviação Civil (APACs)**. Nos autos do processo, inclusive, foi anexado um laudo pericial que detalha de forma bastante completa quais eram as atividades exercidas pelos APACs no aeroporto de Guarulhos, sendo que a empresa prestava serviços na área de segurança, proteção e vigilância nos aeroportos, **o que limitaria a contratação de PCDs para o seu exercício**.

No recurso, a empresa havia informado que para dar cumprimento às normas do transporte aéreo, foi estipulada uma **espécie de revezamento** no exercício de atividades ligadas aos Agentes de Proteção da Aviação Civil (APACs) dentro do aeroporto, a fim de evitar que algum empregado seja cooptado ou até mesmo ameaçado por organizações criminosas. Esta seria uma maneira de aumentar a segurança dos passageiros e dos próprios PCDs, os quais poderiam encontrar maiores dificuldades na participação do mencionado revezamento.

3 - Na decisão, que julgou ambos os recursos, da empresa e do Ministério Público do Trabalho, o desembargador ressaltou **que a aplicação mecânica da lei não pode levar a soluções que impliquem impossibilidade de concretização à livre iniciativa** (art. 170 da Constituição Federal) ou risco à comunidade, exigindo do julgador a busca de soluções que, de um lado, **garantam o direito ao cumprimento da cota**, mas, de outro lado, **não inviabilizem o exercício da atividade empresarial**.

Apesar da problemática que envolve o caso, o magistrado informou que restava um problema, visto que a cota da pessoa com deficiência - PCD deve ser cumprida, tendo

ressaltado que **uma alternativa** é a aplicação subsidiária do previsto no art. 66 do [Decreto nº 9.579/2018](#), com a redação dada pelo Decreto nº 11.479/2023, na qual **é possível a contratação da PCD por intermédio de terceiros**, por meio de **convênios com entidades beneficentes de assistência social**, conforme o dispositivo a seguir transcrito:

Art. 66. O estabelecimento contratante cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam embaraço à realização das aulas práticas poderá:

I - ministrar as aulas práticas exclusivamente nas entidades qualificadas em formação técnico-profissional, às quais caberá o acompanhamento pedagógico das aulas; ou

II - requerer junto à unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego a assinatura de termo de compromisso para o cumprimento da cota de aprendizagem em entidade concedente da experiência prática do aprendiz.

§ 1º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego definir:

I - os setores da economia em que a aula prática poderá ser ministrada nas entidades concedentes; e

II - o processamento do pedido de assinatura de termo de compromisso.

§ 2º Para fins do disposto neste Capítulo, consideram-se entidades concedentes da experiência prática do aprendiz:

I - órgãos públicos;

II - organizações da sociedade civil, nos termos do disposto no art. 2º da Lei nº 13.019, de 31 de julho de 2014; e

III - unidades do sistema nacional de atendimento socioeducativo.

§ 3º No caso do inciso II do caput, o estabelecimento contratante e a entidade qualificada por ele já contratada deverão firmar, conjuntamente, parceria com uma das entidades concedentes referidas no § 2º para a realização das aulas práticas.

§ 4º Para fins do adimplemento integral da cota de aprendizagem, os percentuais a serem cumpridos, em qualquer das modalidades previstas nos incisos I e II do caput, deverão constar do termo de compromisso firmado com o Ministério do Trabalho e Emprego, observados:

I - os limites previstos na Seção IV do Capítulo IV do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;

II - a contratação do percentual mínimo de que trata o “caput” do art. 51.

Na decisão do recurso, o colegiado da 5ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região - Campinas/SP, **desobrigou a empresa Tri-Star Serviços Aeroportuários do cumprimento da cota para o exercício da função de Agentes de Proteção da Aviação Civil (APACs), facultando-lhe firmar convênios com entidades beneficentes de assistência social** para o preenchimento dos 100% da cota legal, devendo ser observado o prazo de 180 (cento e oitenta) dias para a contratação e manutenção dos cargos das pessoas com deficiência (PCDs).

Importante ressaltar, por fim, que o Ministério Público do trabalho também havia requerido que a empresa elaborasse e implementasse um programa gratuito de capacitação profissional, para que pessoas com deficiência da comunidade em geral tenham a possibilidade de fazer cursos e treinamentos a fim de que seja possível que ingressem nas cotas legais para esse segmento. Porém, tal pedido foi julgado improcedente. Para o TRT-15 não é possível a condenação da empresa para que ela implemente de forma gratuita esse tipo de programa de capacitação, pois a obrigação legal das empresas é respeitar a cota legal para contratação das pessoas com deficiência, e não a elaboração dos programas de capacitação profissional. Na decisão, o Tribunal ressaltou que a elaboração desses programas seria uma atitude louvável das empresas, contudo, cabe ao poder público o dever de implementá-los, a fim de que as pessoas com deficiência ou trabalhadores reabilitados tenham condições de ingressar nas vagas a eles direcionadas.

Importante

Para **preenchimento da cota legal** determinada pelo art. 93 da [Lei nº 8.213/1991](#) e o art. 36 do [Decreto nº 3.298/1999](#), as empresas podem **ofertar vagas de emprego** diretamente ao público com deficiência, ou mesmo **firmar convênio com entidades beneficentes de assistência social** que, justamente, possuam como objeto social a capacitação e colocação à disposição de trabalhadores com deficiência a empresas interessadas.

A **disponibilização de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho** tem previsão no art. 35 do [Decreto nº 3.298/1999](#), a seguir transcrito:

Art. 35. São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e

III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

§ 1º As entidades beneficentes de assistência social, na forma da lei, poderão intermediar a modalidade de inserção laboral de que tratam os incisos II e III, nos seguintes casos:

I - na contratação para prestação de serviços, por entidade pública ou privada, da pessoa portadora de deficiência física, mental ou sensorial, e

II - na comercialização de bens e serviços decorrentes de programas de habilitação profissional de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida de produção ou terapêutica.

§ 2º Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros.

§ 3º Consideram-se apoios especiais a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade.

§ 7º A prestação de serviços será feita mediante celebração de convênio ou contrato formal, entre a entidade beneficente de assistência social e o tomador de serviços, no qual constará a relação nominal dos trabalhadores portadores de deficiência colocados à disposição do tomador. (Grifou-se)

Já o art. 36, e parágrafos, do [Decreto nº 3.298/1999](#) elenca três hipóteses em que a pessoa com deficiência **pode ser considerada habilitada para o trabalho**, podendo a empresa **optar por qualquer uma delas**:

- Quando **concluído o curso** de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação (art. 36, parágrafo 2º, do [Decreto nº 3.298/1999](#));
- Quando **habilitadas ou reabilitadas profissionalmente** pelo INSS, com o devido certificado emitido pela autarquia (art. 36, parágrafo 2º, do [Decreto nº 3.298/1999](#));
- Quando estejam simplesmente **capacitadas para o exercício da função**, conforme laudo médico válido (art. 36, parágrafo 3º, do [Decreto nº 3.298/1999](#)).

Seguem os dispositivos:

Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

[...]

§ 2º Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que **concluiu curso** de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com **certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional** fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

§ 3º Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, **esteja capacitada para o exercício da função.**

§ 4º A pessoa portadora de deficiência habilitada nos termos dos §§ 2º e 3º deste artigo poderá recorrer à intermediação de órgão integrante do sistema público de emprego, para fins de inclusão laboral na forma deste artigo. (Grifou-se)

Observação

Para mais informações acesse os seguintes informes:

Pessoa com deficiência (PCD) e o Benefício Auxílio-Inclusão. O [informe](#) aborda questões relevantes relacionadas à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como sobre o Benefício de Prestação Continuada – BPC e o Auxílio-Inclusão, além da obrigação legal de preenchimento do quadro laboral com trabalhadores reabilitados ou com pessoas com deficiência.

Nulidade de cláusulas coletivas prevendo restrição da cota para contratação de aprendizes e pessoas com deficiência. O [informe](#) aborda o caso, julgado pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, na qual o Ministério Público do Trabalho da 3ª Região, de Minas Gerais, buscou anular

cláusulas de uma convenção coletiva de trabalho que previa restrição ao cumprimento da cota para contratação de menores aprendizes e pessoas com deficiência.

Atendimento simultâneo às leis de cotas: Aprendiz e PCD. O [informe](#) aborda sobre as leis de cotas de aprendizes e de pessoas com deficiência, bem como sobre a possibilidade de atendimento simultâneo das duas normas pelo aprendiz com deficiência, além de ressaltar as principais dificuldades encontradas pelas empresas na contratação de pessoas com deficiência (PCD).

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT