

PROCESSO nº 0000622-63.2024.5.09.0325 (ROT)

CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES REABILITADOS OU PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. CUMPRIMENTO DA COTA. *Conforme art. 93, da Lei 8.213/1991, é imperiosa a manutenção da cota legal de trabalhadores portadores de deficiência pela empresa que conte com 100 (cem) ou mais empregados, conforme proporções descritas pelos incisos do referido artigo. In casu, como bem apontado pela própria recorrente em razões recursais, o artigo 93, da Lei 8.213/91, impõe a contratação de beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência para o preenchimento dos cargos, não havendo qualquer previsão de possibilidade de adaptação da cota em decorrência de características das funções existentes na empresa ou em virtude de dificuldades do mercado de trabalho, pelo que não há como acolher a pretensão de exclusão de algumas funções da base de cálculo da cota prevista no mencionado dispositivo legal. **Sentença que se mantém.***

I. RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)**, provenientes da **MM. 02ª VARA DO TRABALHO DE UMUARAMA**.

Inconformada com a r. sentença, proferida pela Exma. Juíza do Trabalho **CAMILA GABRIELA GREBER CALDAS**, que rejeitou os pedidos, recorre tempestivamente a parte autora.

A recorrente, através do **RECURSO ORDINÁRIO** (fls. 530/542), postula a reforma da r. sentença quanto aos seguintes pedidos: a) obrigatoriedade de contratação de PCD e/ou reabilitados; e b) honorários advocatícios.

Custas recolhidas (fls. 543/544).

Contrarrazões pela ré às fls. 547/556.

Apesar de devidamente intimado, o autor/réu não apresentou contrarrazões.

O Ministério Público do Trabalho, em parecer da lavra do i. procurador José

Teixeira Cardoso Júnior, opina pelo conhecimento do apelo e, no mérito, pelo não provimento do recurso da parte autora.

É, em síntese, o relatório.

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

CONHEÇO do recurso ordinário e das contrarrazões, por presentes os pressupostos legais de admissibilidade.

2. MÉRITO

OBRIGATORIEDADE DE CONTRATAÇÃO DE PCD E/OU REABILITADOS

O Juízo de origem, por entender que o artigo 93, da Lei 8.213/91, não estabelece qualquer restrição referente à atividade econômica ou aos cargos, de modo que a base de cálculo é o número total de empregados no estabelecimento, indeferiu a pretensão autoral de exclusão de algumas funções da base de cálculo da cota prevista no mencionado dispositivo legal.

Insurge-se a parte autora. Alega que a decisão merece reforma, vez que, embora o artigo 93, da Lei 8.213/91, imponha a contratação da pessoa com deficiência (PcD) e do reabilitado de acordo com a quantidade de vínculos ativos de funcionários que a empresa tem contratado, a lei se exime de analisar a realidade dos fatos, qual seja, a existência de funções que são incompatíveis com esses funcionários, sendo que, no caso, ainda que a recorrente realize diversos esforços para manter o número de contratados em conformidade com a mencionada legislação, esbarra em tal empecilho que atinge grande parte das empresas, inclusive, na falta de interesse por parte desse público em certas ocasiões. Também, destaca que o Juízo deveria concentrar atenção à viabilidade de integração dos funcionários em certas funções, visto que muitas vezes o quesito da segurança encontra-se vulnerabilizado, indo em contraponto às disposições previstas pela Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, ratificada pelo Decreto nº 6.949/2009, e, ainda, pelo Estatuto da Pessoa com deficiência, de modo que, evidenciada a existência de regulamentações e legislação que buscam a garantia da segurança dos funcionários em questão, o exercício de atividades que são consideradas de risco é colocada em cheque, pelo que não devem ser ocupadas por tal público e, portanto, não sendo cabível que integrem a base de cálculo da contratação. Nesse contexto, pugna que seja reconhecida a exclusão das funções incompatíveis (ajudante de motorista, ajudante depósito, auxiliar de depósito, auxiliar de manutenção, motorista de caminhão toko,

motorista de caminhão truck, motorista de carreta, operador de empilhadeira) com PCD's da base de cálculo da respectiva cota.

Examino.

Conforme art. 93, da Lei 8.213/1991, é imperiosa a manutenção da cota legal de trabalhadores portadores de deficiência pela empresa que conte com 100 (cem) ou mais empregados, conforme proporções descritas pelos incisos do referido artigo.

Complementando o dispositivo acima, o § 1º do art. 93 da Lei 8.213/1991 preconiza que *"a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderá ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social"*.

Com base em tais previsões legais, a dispensa sem justa causa de trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado, sem a correspondente contratação de outro empregado nas mesmas condições, é possível desde que a empresa mantenha o percentual de cargos preenchidos por esses trabalhadores dentro dos limites.

Há evidente limitação e condicionamento legais ao direito potestativo do empregador em dispensar o trabalhador reabilitado ou portador de necessidades especiais.

Cabe à empresa o ônus de comprovar a manutenção da cota prevista no caput do art. 93 da Lei 9.213/91, por meio da contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. Ou, ainda, cabe ao empregador demonstrar robustamente eventual ausência de mão-de-obra interessada em contratação nas condições de portador de necessidades especiais para atuação nas funções adequadas existentes na empresa, na região de atuação empresarial.

Irregular a dispensa e sendo desaconselhável a reintegração do empregado diante da manifestação patronal de romper a relação de emprego, com base analógica no art. 496, da CLT, é cabível a conversão em indenização, de forma simples, dos valores devidos desde a data da dispensa até a sentença, caso não seja comprovada data anterior de cumprimento da quota mínima.

Tecidas tais considerações, passo à análise do mérito.

Em exordial, a reclamante destacou que é pessoa jurídica de direito privado e que cumpre com as determinações legais em relação à contratação de PcDs, bem como disse que a presente demanda não tem cunho de discutir eventual auto fiscalizatório, mas tem o objetivo de discutir sobre a possibilidade de exclusão de algumas funções

da base de cálculo da cota de PcDs e reabilitados, levando-se em consideração o total de funcionários que a empresa possui.

Explicou que, para a consecução de seus objetivos sociais, mantêm um grande número de empregados contratados (total de 254), sendo que, para atender a todas as regras trabalhistas relacionadas aos colaboradores, contrata PcD (Pessoa com Deficiência) em número compatível com a cota que lhe é imposta.

Disse que, entretanto, nas suas atividades empresariais, detém atuações que, na grande maioria das vezes, não podem ser exercidas por PcDs e/ou pessoas reabilitadas, seja por conta da falta de qualificação profissional, como também pelos riscos que resultam tais funções, já que, além da incompatibilidade do exercício de determinados cargos, os colaboradores correm o risco de sofrerem acidentes, já que as limitações de cunho físico, na maioria das vezes, podem acabar majorar a possibilidade desses acidentes ocorrerem.

Ainda, indicou que atualmente possui o total de 254 colaboradores em seu quadro, sendo que, dentre esses, 10 são PcDs, ou seja, estando cumprida a cota obrigada por lei, mas que o número total de colaboradores, os quais estão lotados em várias funções/atividades, é incompatível com o público previsto no artigo 93, da Lei 8.213/91, ante aos riscos inerentes a cada ambiente, pelo que se faz necessário que seja reconhecido o direito da reclamante de exclusão dessas funções incompatíveis, de modo que, com a retirada das atividades incompatíveis da base de cálculo da cota da autora, restará 182 funções/empregados para o cálculo, ou seja, que o número de PCD's necessários para integralizar o seu quadro de funcionários se dará pela proporção de 2% do número de funcionários, passando ao cumprimento da cota com o número de 4 funcionários PCD's.

Pediu pela exclusão de algumas funções (ajudante de motorista, ajudante depósito, auxiliar de depósito, auxiliar de manutenção, motorista de caminhão toko, motorista de caminhão truck, motorista de carreta, operador de empilhadeira) da base de cálculo da cota prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91.

In casu, como bem apontado pela própria recorrente em razões recursais, o artigo 93, da Lei 8.213/91, impõe a contratação de beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência para o preenchimento dos cargos, não havendo qualquer previsão de possibilidade de adaptação da cota em decorrência de características das funções existentes na empresa ou em virtude de dificuldades do mercado de trabalho, pelo que não há como acolher a pretensão de exclusão de algumas funções da base de cálculo da cota prevista.

Ora, não há na lei nenhuma determinação que estenda ao empregador o direito à adaptação da cota mínima de contratação de PcDs ou que flexibilize a regra disposta no art. 93 da Lei 8.213/91, de modo que, quanto à alegação da recorrentes de riscos inerentes às atividades da empresa, como bem apontado pelo Juízo *a quo*, “sendo a empresa conhecedora dos riscos acentuados de certas funções, deverá direcionar as pessoas da cota de PcDs e reabilitados profissionalmente para funções compatíveis com suas condições pessoais, sendo incontroverso que há 192 (254-62=192) vagas compatíveis para o preenchimento de no mínimo 8 vagas para PcDs e reabilitados.” (fl. 518).

Por fim, ressalta-se que as disposições legais que impõem a contratação de número mínimo de trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência encontram fundamento nos objetivos constitucionais de erradicação da pobreza e da marginalização (art. 3º, III, da CF/88), de modo que a admissão de tal percentual tem o propósito de facilitar a inserção dos mencionados trabalhadores no mercado de trabalho.

Logo, tendo em vista que não há qualquer flexibilização na regra disposta no art. 93, da Lei 8.213/91, tem-se por escorreita a r. sentença que rejeitou a pretensão de exclusão de algumas funções (ajudante de motorista, ajudante depósito, auxiliar de depósito, auxiliar de manutenção, motorista de caminhão toko, motorista de caminhão truck, motorista de carreta, operador de empilhadeira) da base de cálculo da cota prevista no mencionado dispositivo legal.

Mantenho.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Extraio da r. sentença (fl. 518): “Nos termos do artigo 791-A da CLT, e considerando que os pedidos foram julgados improcedentes, deferem-se honorários de sucumbência para os procuradores da parte ré de 5% sobre o valor total atribuído à causa.”

Recorre a reclamante. Alega que, considerando que deve ser reformada a r. sentença no tocante ao afastamento das funções da cota PCD e reabilitados, nada mais é devido a título de honorários de sucumbência aos advogados da parte contrária. Pede que seja afastada sua condenação ao pagamento de honorários advocatícios.

Analiso.

As normas legais que regem os honorários advocatícios, em regra, possuem natureza híbrida, visto que veiculam um direito material do procurador das partes e preconizam, ao mesmo tempo, regras de direito processual destinadas especialmente à análise do grau de sucumbência das partes e à razoável e proporcional fixação da

verba.

Assim sendo, na Justiça do Trabalho, a condenação à verba sucumbencial apenas pode ser imposta, seja em face do autor, seja em face do demandado, nas hipóteses de lides que versam sobre relação de emprego configuradas nas ações propostas após a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, uma vez que a expectativa de custos e riscos é aferida no momento da propositura da ação. Destarte, entendo que não é simplesmente a data da sentença que irá definir a aplicabilidade das novas regras referentes à aplicação da verba de sucumbência no âmbito do processo do trabalho.

A presente demanda foi proposta em 17/06/2024 (fl. 2), portanto, deve ser regida pela Lei 13.467/2017.

O art. 791-A, da CLT, inserido pela referida Lei, determina que *“Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa”*.

O § 2º do mencionado artigo determina os parâmetros a serem expressamente observados pelo magistrado no momento de arbitrar o percentual dos honorários sucumbenciais dentro dos limites previstos no caput: *“I - o grau de zelo do profissional; II - o lugar de prestação do serviço; III - a natureza e a importância da causa; IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço”*.

O § 3º da referida nova norma legal preconiza igualmente que, na hipótese de procedência parcial, *“o juízo arbitrar honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários”*.

Deve-se rememorar que o Código de Processo Civil, por expressa previsão do art. 769 da CLT, pode servir como importante fonte supletiva de parâmetros para aferição da sucumbência recíproca.

Consideradas as peculiaridades das demandas trabalhistas, que trazem frequentemente a cumulação objetiva de pedidos sem que seja possível de imediato realizar a liquidação pormenorizada e individualizada dos valores, e muito embora esta Turma tenha decidido de modo diverso anteriormente, este Colegiado passou a adotar o entendimento de que o percentual para aferição dos honorários advocatícios em caso de sucumbência da parte autora deve incidir sobre o valor atribuído a cada um dos pedidos elencados na exordial trabalhista que tenham sido julgados totalmente improcedentes. Diante deste entendimento, não são devidos honorários sucumbenciais pelo autor parcialmente sucumbente em relação aos pedidos em que

o reclamante tenha obtido êxito em parte, que não tenham sido totalmente acolhidos.

Por outro ângulo, no caso da sucumbência da parte reclamada, via de regra, conforme preceito legal acima referido, deve ser aplicado o percentual escolhido sobre o valor líquido que resultar da condenação, observados os parâmetros da OJ 348, da SDI-I, do c. TST, ainda vigente naquela corte superior e aplicável por analogia aos honorários advocatícios fixados na Justiça do Trabalho após a entrada em vigor da Lei 13.467/2017 (*“Os honorários advocatícios, arbitrados nos termos do art. 11, § 1º, da Lei nº 1.060, de 05.02.1950, devem incidir sobre o valor líquido da condenação, apurado na fase de liquidação de sentença, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários”*).

Pois bem.

Considerando que remanesceu a improcedência da ação, deve a parte autora arcar com o pagamento dos honorários advocatícios arbitrados na origem.

Mantenho.

III. CONCLUSÃO

Em Sessão Virtual realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Paulo Ricardo Pozzolo; presente a Excelentíssima Procuradora Andrea Nice Silveira Lino Lopes, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Arnor Lima Neto, Odete Grasselli e Sergio Murilo Rodrigues Lemos; **ACORDAM** os Desembargadores da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO** interposto pela parte autora, bem como das contrarrazões. No mérito, por igual votação, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**, nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 12 de dezembro de 2024.

ARNOR LIMA NETO

Relator