



ACÓRDÃO
7ª Turma
CMB/ge/gbq/cmb

RECURSO DE REVISTA DA UNIÃO. CPC/1973. COTA PARA REABILITADOS OU PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. BASE DE CÁLCULO. CÔMPUTO SOBRE O NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91. CONVENÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE OS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E SEU PROTOCOLO FACULTATIVO (APROVADOS NO BRASIL COM EQUIVALÊNCIA A EMENDA CONSTITUCIONAL. DECRETO Nº 6.949/2009) E LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA - LEI Nº 13.146/2015). "BLOCO DE CONSTITUCIONALIDADE". PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES. IMPOSSIBILIDADE DE LIMITAÇÃO PRÉVIA E OBJETIVA DA OFERTA DE VAGAS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. PRECEDENTE DO STF. IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS DE ACESSIBILIDADE. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 1º, § 2º, III, DO DECRETO Nº 9.405/2018. Segundo a jurisprudência cristalizada nesta Corte, os percentuais previstos no artigo 93 da Lei nº 8.213/91 aplicam-se independentemente da atividade desempenhada pela empresa e devem considerar o número total de empregados, sem excluir cargos ou funções (precedentes de todas as Turmas). Desde o advento da denominada "Convenção de Nova York" - a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - e seu Protocolo Facultativo, aprovados no Brasil com equivalência a Emenda Constitucional - Decreto nº 6.949/2009 inaugurou-se um novo cenário normativo voltado à inclusão das pessoas com deficiência, de modo particular ao direito à igualdade de oportunidades por meio do trabalho. Tais normas, complementadas pela Lei nº 13.146/2015 - a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) -, passam a reger de forma integral o tema e afastam qualquer possibilidade de interpretação que conflite com os princípios e as regras nelas inseridos. O Princípio da Igualdade de Oportunidades e a vedação de qualquer forma de discriminação (artigo 4º da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - LBI) reconhecem o direito de trabalhar mediante a adoção de todos os meios e recursos procedimentais, normativos, materiais e tecnológicos necessários para efetivar um patamar de igualdade com as demais pessoas que não possuem nenhuma forma de impedimentos. Nesse contexto, cabe à empresa a implementação das medidas de acessibilidade, do uso de tecnologias assistivas ou ajudas técnicas, a remoção de barreiras e as adaptações razoáveis aptas a viabilizar o exercício do trabalho e propiciar a convivência entre os diferentes, para que, com isso, todos percebam e valorizem a importância da igualdade plena, e não apenas ser compreendida como objeto de retórica. **Qualquer forma de cálculo do percentual destinado às cotas de inclusão das pessoas com deficiência que represente limitação ao direito plenamente assegurado a todas elas configura claro e direto atentado à Constituição.** Não cabe limitar, por qualquer meio, o direito à inclusão e tratar igualmente situações que, individualmente, são desiguais, como se esse universo de pessoas compusesse uma massa uniforme de corpos e mentes incapazes de realizar as atividades cotidianas, nelas incluídas o trabalho. A limitação prévia e

objetiva é, pois, inconstitucional. Esse, aliás, foi o pronunciamento inquestionável do **Supremo Tribunal Federal**, ao declarar inconstitucional a limitação promovida nos postos de trabalho marítimo prevista no artigo 16-A da Lei 7.573/1986, inserido pelo artigo 1º da Lei 13.194/2015, **em julgamento da ADI nº 5.760**, em 13 de setembro de 2019, dispositivo que objetivava excluir da determinação da cota os marítimos exercentes de atividades embarcadas, em virtude de exigências relativas às condições físicas, médicas e psicológicas. Ao fixar os fundamentos da tese vinculante, a Suprema Corte afirmou que a exclusão de determinada categoria do número de vagas a serem reservadas a pessoas com deficiência "restringe indevidamente o alcance do art. 93 da Lei 8.213/1991 no mercado de trabalho em questão, mitigando a efetividade de uma política pública de proteção e integração de pessoas com deficiência", além de também concluir que a "escassez na oferta de postos de trabalho deixa os deficientes candidatos a uma dessas vagas em franca desvantagem em relação àqueles com deficiência que buscam emprego em outros ramos de atividade, ofendendo flagrantemente a isonomia". Tal interpretação vincula não apenas o Judiciário, no sentido da força vinculante da tese fixada, como também e principalmente os destinatários da norma. Na presente hipótese, a Corte Regional constatou: "a autora presta serviços auxiliares de transporte aéreo, desenvolvendo suas atividades, preponderantemente, nos pátios de manobras de aeronaves dentro dos aeroportos de São Paulo, Guarulhos e Campinas, possuindo em seu quadro de trabalhadores cerca de 36 empregados desempenhando funções administrativas e 2.187 exercendo funções operacionais nos pátios de diversos aeroportos". Ademais, asseverou: "em razão dos serviços prestados, poucos são os empregados que exercem funções administrativas nos escritórios da empresa". Assim, concluiu: "a base de cálculo para a apuração da quantidade de trabalhadores portadores de necessidades especiais a serem admitidos pela ré deve incidir apenas e tão-somente sobre o número de empregados que ficam lotados dentro dos escritórios exercendo funções administrativas, excluindo, por conseguinte, aqueles que necessitam laborar diretamente nos serviços operacionais dentro dos pátios de aeroportos". Portanto, o TRT reformou a sentença para considerar que os percentuais previstos no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 devem ser calculados sobre o número de empregados ocupantes das funções administrativas, e não sobre a totalidade do número de empregados da empresa. **A decisão regional, contudo, não encontra amparo constitucional, legal ou na jurisprudência vinculante do STF. Ao contrário, há clara e direta colisão. Em primeiro lugar**, despreza-se, por inteiro, o direito à inclusão previsto na norma constitucional e ratificado pelo STF. **Em segundo lugar**, a justificativa apontada – preservar a segurança dos trabalhadores com deficiência –, além de não encontrar amparo na legislação, é genérica e, portanto, contraria o disposto no art. 34 da LBI que assegura o **direito ao trabalho. Trata-se de direito pluriforme**, composto pela possibilidade de "livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo ...", como forma de garantir a "igualdade de oportunidades com as demais pessoas" e em "ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos". Para tanto, lhe devem ser propiciadas as condições necessárias ao ser exercício. Como se não bastasse, o §1º do citado artigo 34, instituiu a obrigação transversal e instrumental das pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza, de "garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos". Por conseguinte, cabe ao empregador demonstrar a efetiva implementação das regras de acessibilidade para permitir o exercício do direito por parte das pessoas com deficiência, inclusive quanto ao desembolso anual, que deve corresponder, **no mínimo**, ao previsto no art. 1º, § 2º, III, do Decreto nº 9.405/2018, que, ao regulamentar o tratamento

diferenciado para as microempresas e empresas de pequeno porte, fixa, como limite para as empresas de pequeno porte, o equivalente a 4,5% da receita bruta anual destinado ao custeio das adaptações, modificações e dos ajustes necessários e adequados. O acórdão do TRT confunde deficiência com incapacidade ou invalidez plena. Situa-se, com a devida vênia, no cenário normativo no mínimo do Século XVIII, em que as pessoas com deficiência eram inteiramente segregadas da vida em sociedade, permaneciam internadas em manicômios por décadas, submetidas a diversas privações ou escondidas dos olhos da sociedade para que não fossem vistas e permanecessem esquecidas. O referido acórdão parte do pressuposto equivocado que toda e qualquer atividade desenvolvida no interior dos aeroportos causa risco à vida e à segurança das pessoas com deficiência, sem minimamente justificar a afirmação, lastreada na exigência do que denomina de “perfeitas condições físicas”. **Em terceiro lugar**, o acórdão regional, de forma indireta, nega vigência à norma, baseado no subterfúgio de que “lei não poderia obrigar uma empresa a contratar um trabalhador portador de necessidades especiais para trabalhar em atividades incompatíveis com as suas condições de saúde, colocando em risco a sua vida”. Sim. **A lei existe exatamente para isso**. Para obrigar as empresas a promoverem a inclusão pelo trabalho e, para tanto, diversas obrigações lhes são dirigidas pelo legislador e não pode o magistrado negar eficácia à norma, nem mesmo quando diz que autora “envidou esforços envidou esforços para a capacitação dessas pessoas portadoras de necessidades especiais” porque distante da questão controvertida, como dito pelo próprio TRT. **Em quarto lugar**, o acórdão da Corte de origem também afasta a eficácia ao **direito fundamental à adaptação razoável**, ao justificar não ser aplicável à autora porque “Providenciar alterações físicas para propiciar o acesso dessas pessoas nos pátios caberia ao administrador aeroportuário local juntamente com a Infraero, Anac, que possuem, além de outras obrigações, o dever de cuidar da infraestrutura aeroportuária do país, adotando as medidas necessárias para o atendimento do interesse público”. Não seria ela responsável para “providenciar as alterações na infraestrutura aeroportuária a fim de viabilizar o recebimento de pessoas com deficiências para o exercício das atividades operacionais”. Veja-se o equívoco de confundir adaptação razoável com mudanças físicas, unicamente, apesar de haver transcrito o conceito legal. São “modificações e os ajustes necessários e adequados”. Por todas essas razões, a obrigação não é afastada pelo singelo argumento da decisão regional no sentido da incompatibilidade da alocação de trabalhadores com deficiência em atividades desenvolvidas no pátio de manobra de aeronaves, em especial por colidir, de modo frontal, com a ratio decidendi extraída da decisão do STF que, embora se refira ao trabalhador que desempenhe atividade embarcada, se aplica ao caso presente. O tratamento normativo atribuído à temática, a partir da legislação mencionada, a primeira delas com equivalência a Emenda Constitucional, impõe o **dever de qualificação** por parte do empregador, o que significa **não mais adaptar a pessoa ao posto de trabalho, mas este àquela, até mesmo para não caracterizar a denominada “discriminação em razão da deficiência”** por meio da recusa em promover as adaptações razoáveis (artigo 4º, § 1º, da Lei nº 13.146/2015). No processo de seleção, que deve pautar-se em critérios meramente objetivos relacionados à qualificação para o posto e identificadas as necessidades específicas que devem ser atendidas para que a pessoa com deficiência possa exercer o seu trabalho em condições de igualdade com as demais pessoas, caberá à empresa promovê-las. Isso é adaptação razoável. Logo, o cálculo do número de empregados da empresa para fins de fixação da cota relativa à reserva de vagas às pessoas reabilitadas ou com deficiência não se condiciona à compatibilidade dos diversos

cargos ao respectivo exercício por elas. Isso porque a exclusão da quantidade de empregados que exercem serviços operacionais dentro dos pátios de aeroportos da base de cálculo da cota legal de pessoas com deficiência caracteriza diferenciação normativa discriminatória (ADI nº 5.760), com afronta aos princípios constitucionais que fundamentam tanto o sistema de proteção das pessoas com deficiência e reabilitadas, quanto a concretização das ações afirmativas destinadas à efetivação dos direitos individuais e sociais. **Desse modo, a base de cálculo da cota prevista no artigo 93 da Lei nº 8.213/91 corresponde ao número total de empregados da empresa autora e não se vislumbra qualquer ressalva na norma a autorizar a limitação do referido quantitativo aos empregados ocupantes das funções administrativas.** Recurso de revista conhecido e provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista** nº TST-RR - 1564-80.2011.5.02.0023, em que é Recorrente **UNIÃO (PGU)**, são *AMICUS CURIAE* **AGENCIA NACIONAL DE AVIACAO CIVIL - ANAC**, **HARUO ISHIKAWA - VICE-PRESIDENTE DO SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL DO ESTADO DE SÃO PAULO**. e **UNIÃO (PGFN)** e é Recorrido **SWISSPORT BRASIL LTDA**.

A União, não se conformando com o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, complementado pela decisão proferida em sede de embargos de declaração, interpõe o presente recurso de revista, no qual aponta violação de dispositivos de lei e da Constituição Federal, bem como indica dissenso pretoriano.

Contrarrazões apresentadas.

O Ministério Público do Trabalho opinou pelo conhecimento e não provimento do agravo de instrumento.

É o relatório.

V O T O

Considerando que o acórdão regional foi publicado em **23/08/2013** e que a decisão de admissibilidade foi publicada em **30/10/2013**, incide: CPC/1973, exceto quanto às normas procedimentais, que serão aquelas do Diploma atual (Lei nº 13.105/2015), por terem aplicação imediata, inclusive aos processos em curso (artigo 1046).

Registre-se, ainda, que os presentes autos foram remetidos a esta Corte Superior em **09/08/2014**.

RECURSO DE REVISTA DA UNIÃO

O recurso é tempestivo, a representação processual está regular e o preparo não é exigível.

COTA PARA REABILITADOS OU PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - BASE DE CÁLCULO - CÔMPUTO SOBRE O NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS - ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91 - CONVENÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE OS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E SEU PROTOCOLO FACULTATIVO (APROVADOS NO BRASIL COM EQUIVALÊNCIA A EMENDA CONSTITUCIONAL - DECRETO Nº 6.949/2009) E LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA - LEI Nº 13.146/2015) - "BLOCO DE CONSTITUCIONALIDADE" - PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES - IMPOSSIBILIDADE DE LIMITAÇÃO PRÉVIA E OBJETIVA DA OFERTA DE VAGAS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - PRECEDENTE DO STF - IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS DE ACESSIBILIDADE. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 1º, § 2º, III, DO DECRETO Nº 9.405/2018.

CONHECIMENTO

A União sustenta que a legislação impõe a todas as empresas o cumprimento da cota de pessoas com deficiência, prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91, sem qualquer exceção de atividade econômica ou exclusão de cargos da base de cálculo. Alega que as cotas devem ser calculadas sobre o número total de empregados da empresa, em nada interferindo a natureza das atividades concernentes aos cargos do estabelecimento. Aponta violação aos artigos 93 e 133 da Lei nº 8.213/91 e 1º, III e IV, 2º, 3º, I, 5º, *caput*, 7º, XXXI, 22, 48 e 170, *caput*, VII e VIII, da Constituição Federal. Transcreve aresto ao confronto de teses.

Eis a decisão recorrida:

“3. Apuração da base de cálculo para a contratação de trabalhadores portadores de necessidades especiais (artigo 93 da Lei 8.213/91)

Sustenta a recorrente que presta serviços auxiliares de transporte aéreo, sendo que para o desempenho de suas atividades possui um quadro de trabalhadores das mais diversas qualificações que, na grande maioria, exercem suas funções diretamente no pátio de manobras dos aeroportos, e não em escritórios desenvolvendo atividades administrativas. Daí a impossibilidade na contratação desses trabalhadores especiais para o desempenho de atividades inerentes aos serviços operacionais, em razão da qualificação exigida para estes funcionários.

Informa que, mesmo diante da impossibilidade de alocação desses empregados no pátio de manobras dos aeroportos, em razão da incompatibilidade e/ou habilitação para o exercício das funções, o Ministério do Trabalho e Emprego, **observando-se a integralidade dos empregados da empresa** (negritei), vem notificando e autuando a autora por não admitir empregados portadores de necessidades especiais, de acordo com a cota estabelecida no artigo 93 da Lei 8.213/91.

Nesse sentido, em razão da situação acima, a autora pretende que a base de cálculo usada para o cumprimento da cota prevista na mencionada Lei, observe apenas os empregados que fiquem lotados dentro dos escritórios, exercendo funções administrativas, desconsiderando, assim, os demais empregados atuantes nos pátios dos aeroportos, nos serviços operacionais, a fim de se evitar a fiscalização e autuação por parte do Ministério do Trabalho e Emprego.

Em contestação, a União sustenta que ‘a ordem jurídica é clara ao determinar o percentual de cargos da empresa, sem fazer distinção por estabelecimentos ou unidade territorial, ou qualquer outro critério. E o descumprimento do comando do art. 93 da Lei nº 8.213/91 **sujeita o infrator à multa prevista no art. 133 da mesma Lei (...)** Trata-se de regra que consubstancia *discrimen* positivo, **ação afirmativa**, a expressar determinação de cumprimento da função social da empresa, imperativo constitucional’ (fls.264, negritos no original)

Relata, ainda, que ‘não se pode perder de vista que a Fiscalização do Trabalho atua para garantir o atendimento a preceitos de proteção dos trabalhadores (neste caso, de trabalhadores em situação especial). Todavia, a despeito de toda essa disciplina cogente, **pretende a Autora, a bem da verdade, a inaplicabilidade do dispositivo legal (art. 93 da Lei nº 8.213/91), diante das supostas dificuldades de contratação de portadores de deficiência qualificados. Ora, ainda que fosse verdade a tal dificuldade, o que só se considera para prosseguir argumentando, isso não acarretaria vício dos atos administrativos praticados, muito menos autorizaria descumprimento da Lei.**’ (fls.265-vº, destaques no original)

De início, registre-se que a matéria discutida nos presentes autos refere-se à correta base de cálculo usada para indicar a quantidade de trabalhadores portadores de necessidades especiais que deverão ser contratados pela recorrente, integrando seu quadro de empregados, a fim de dar cumprimento à cota estabelecida pela lei.

Não se trata, aqui, das dificuldades enfrentadas pelas empresas em encontrar trabalhadores qualificados que preencham os requisitos de admissão, impedindo, portanto, o atingimento da cota legal e culminando na autuação por parte do Ministério do Trabalho e Emprego, como quer fazer crer a reclamada.

É bem verdade que empresas enfrentam dificuldades para a contratação de pessoas com deficiência, a fim de cumprir com as cotas apontadas, mormente quando o Estado ainda não exerce plenamente seu papel na formação efetiva de trabalhadores com essas características. Mas não é esse o caso dos autos.

Com efeito, de acordo com o artigo 93 da Lei 8.213/91, a empresa que contar com mais de 1.000 empregados, como é o caso da recorrente, está obrigada a preencher 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas. Por sua vez, o artigo 36 do Decreto 3.298/99, também, estabelece o percentual de 5% para as empresas com mais de mil empregados. Nesse sentido, as empresas que não cumprirem os percentuais de contratação constantes da lei poderão sofrer sanções na esfera administrativa.

Em que pese a alegação da defesa e no sentido de que ‘a ordem jurídica é clara ao determinar o percentual de cargos da empresa, sem fazer distinção por estabelecimentos ou unidade territorial, ou qualquer outro critério’, não se pode concluir que a empresa, ao contratar portadores de necessidades especiais, sem levar em conta o local ou as funções a serem exercidas, estaria cumprindo sua função social, posto que observados os imperativos constitucionais da solidariedade, promoção da justiça social, busca do pleno emprego, redução das desigualdades sociais, valor social do trabalho e dignidade da pessoa humana.

Claro que a intenção do legislador, com o artigo 93 da Lei das Cotas, foi o incentivo da inserção no mercado de trabalho desse grupo de pessoas excluídas. Entretanto, no caso, **incontroverso que a autora presta serviços auxiliares de transporte aéreo, desenvolvendo suas atividades, preponderantemente, nos pátios de manobras de aeronaves dentro dos aeroportos de São Paulo, Guarulhos e Campinas, possuindo em seu quadro de trabalhadores cerca de 36 empregados desempenhando funções administrativas e 2.187 exercendo funções operacionais nos pátios de diversos aeroportos (fls. 04). Logo, em razão dos serviços prestados, poucos são os empregados que exercem funções administrativas nos escritórios da empresa.**

Embora a lei estabeleça objetivamente e sem critérios a aplicação da norma em questão por essas pessoas portadoras de necessidades especiais, o legislador não levou em conta os inúmeros transtornos que ela poderia trazer quando aplicada na prática, no dia a dia.

Não se trata, aqui, de contrariar o disposto no artigo 7º, XXXI, da CF, que corretamente proíbe qualquer discriminação do portador de deficiência no tocante a salário e critérios de admissão. Não é isso.

Sem levar em conta o trabalho urbano, rural, intelectual ou braçal, é certo que todo profissional deve ter a garantia ao ambiente de trabalho salubre, livre do risco de acidentes e propício para o exercício da profissão em condições de dignidade.

Porém, de se deduzir que o trabalho realizado nas dependências dos aeroportos, dentro dos

pátios de manobra das aeronaves oferece risco até mesmo ao trabalhador que não seja portador de necessidades especiais, quanto mais àquele que possui deficiência, seja ela física, auditiva, visual, mental. Como a própria denominação sugere, se são portadores de necessidades especiais não estão aptos a desenvolver determinadas atividades que possam requerer maior agilidade física, percepção, reação etc.

Nessa situação, é fundamental buscar a preservação da vida acima de tudo, e para isso, deve-se buscar a igualdade tratando igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades.

A questão primordial é a proteção da higidez física e mental dos trabalhadores portadores de necessidades especiais, impedindo-os de serem submetidos a atividades que, por questões de segurança, exigem plena atenção, uso integral dos sentidos e perfeitas condições físicas, como é o caso da autora, que presta serviços preponderantemente na área operacional de aeroportos.

Lamentável a manifestação da União, fls.373-vº, e no sentido de que **o dano que a autora pode vir a sofrer, no máximo, constitui-se no pagamento de multa administrativa aos cofres da União**. É indubitável que referido dano é perfeitamente reparável caso, ao final do processo, a autora venha a vencer a lide, pois, nesta remota hipótese, a União certamente será condenada a restituir o valor da multa cobrada, acrescida de correção monetária e juros. **O que existe, na verdade, é o fundado perigo de dano à UNIÃO**, pois, na provável hipótese de vencer a demanda, poderá não encontrar a empresa ou bens suficientes da mesma para executar o débito fiscal'. (negritei)

Assim, em que pese o empenho do Ministério do Trabalho e Emprego em fiscalizar as empresas a fim de verificar e atuar as empresas que se recusam a cumprir a cota estabelecida pela lei, e no sentido de contratar empregados portadores de necessidades especiais, inserindo-os no mercado de trabalho a qualquer custo, é certo que a lei não poderia obrigar uma empresa a contratar um trabalhador portador de necessidades especiais para trabalhar em atividades incompatíveis com as suas condições de saúde, colocando em risco a sua vida.

Ademais, nem se fale que a autora não envidou esforços para a capacitação dessas pessoas portadoras de necessidades especiais, esquivando-se de sua responsabilidade social. A questão é muito mais complexa.

De fato, o Congresso Nacional aprovou a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, através do Decreto nº 6.949/09, que foi incorporado à Constituição Federal (art. 5º, § 3º), define em seu artigo 2º que **'Discriminação por motivo de deficiência' significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável**

'Adaptação razoável' significa 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; (negritei)

Todavia, a autora apenas presta serviços auxiliares de transporte aéreo dentro dos pátios de manobras dos aeroportos, não sendo sua responsabilidade, a meu ver, providenciar as alterações na infraestrutura aeroportuária a fim de viabilizar o recebimento de pessoas com deficiências para o exercício das atividades operacionais. Providenciar alterações físicas para propiciar o acesso dessas pessoas nos pátios caberia ao administrador aeroportuário local juntamente com a Infraero, Anac, que possuem, além de outras obrigações, o dever de cuidar da infraestrutura aeroportuária do país, adotando as medidas necessárias para o atendimento do interesse público.

O parecer trazido pela autora, a fls. 45 e seguintes, e não impugnado pela recorrida, ao analisar a incompatibilidade da alocação de trabalhadores portadores de necessidades especiais em atividades desenvolvidas no pátio de manobra de aeronaves em Congonhas, concluiu, quanto às condições de acessibilidade, que *'não há acesso para funções operacionais, uma vez que além da dificuldade causada pela passagem junto ao Raio-X, todas as operações de Pista estão localizadas em Posto de trabalho dentro de salas sem acesso com rampas de acessibilidade, ou o aguarde da autuação ao voo, ocorre em pátios com fluxo extremo de veículos, aeronaves e outros o que tornaria muito perigoso a permanência de PDF nesta área de segurança máxima'*. (fls.46) Da mesma forma, no aeroporto de Guarulhos (fls.48) e Viracopos, em Campinas (fls.52).

Em caso análogo ao aqui tratado, o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da nota técnica N.º 91/DMSC/SIT (doc.12, do volume em apartado), reconheceu a impossibilidade de se utilizar os vigilantes na base de cálculo para as cotas de pessoas portadoras de necessidades especiais. Posicionou-se no sentido de que *'a lei não poderia induzir uma empresa a contratar uma PPD para um posto de trabalho de trabalho incompatível com suas condições especiais de saúde. Também absurdo seria que incluíssemos as funções incompatíveis dentro da base de cálculo, pois ali não existe discriminação real ou presumida. Subsiste tão-somente um fato objetivo: incompatibilidade entre o cargo ou o emprego e a condição especial da PPD'*.

Reitero que a União não se manifestou acerca da matéria controvertida (base de cálculo), insistindo na aplicação da lei, sem, no entanto, sequer demonstrar de que forma poderia ser colocada em prática, sem que fosse colocada em risco a segurança física dos trabalhadores portadores de necessidades especiais.

Destarte, diante do quanto exposto acima, e para preservar o bem maior, a vida, declaro que a base de cálculo para a apuração da quantidade de trabalhadores portadores de necessidades especiais a serem admitidos pela ré deve incidir apenas e tão-somente sobre o número de empregados que ficam lotados dentro dos escritórios exercendo funções administrativas, excluindo, por conseguinte, aqueles que necessitam laborar diretamente nos serviços operacionais dentro dos pátios de aeroportos.

Por oportuno, determino a expedição de ofício ao Ministério Público do Trabalho, com cópia da presente decisão, para as providências que entender cabíveis." (fls. 426/429)

A jurisprudência cristalizada nesta Corte, reiteradamente, tem se manifestado no sentido de que os percentuais previstos no artigo 93 da Lei nº 8.213/91 aplicam-se independentemente da atividade desempenhada pela empresa, de modo que deve ser considerado o número total de empregados, razão pela qual não há que falar em exclusão de cargos ou funções.

Nesse sentido, cito os seguintes julgados desta Corte:

"AGRAVO INTERPOSTO PELA EMPRESA AUTORA. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. AÇÃO ANULATÓRIA DE DÉBITO FISCAL. CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS DEFICIENTES OU PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS. ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. COTA PARA A CONTRATAÇÃO. BASE DE CÁLCULO. CÔMPUTO SOBRE O NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS.

MATÉRIA PACIFICADA. Ainda que por fundamento diverso, impõe-se confirmar a decisão monocrática, mediante a qual se negou provimento ao agravo de instrumento da empresa autora. Agravo conhecido e não provido." (Ag-AIRR-101278-23.2019.5.01.0035, **1ª Turma**, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 29/11/2024);

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. PERCENTUAL. BASE DE CÁLCULO. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. 1. A jurisprudência desta Corte Superior é firme no sentido de que o art. 93 da Lei n. 8.213/91 apenas estabelece percentuais mínimos de pessoas com deficiência que devem ser contratadas em empresas com cem ou mais empregados, não existindo no dispositivo qualquer exceção no sentido de que determinadas funções estariam excluídas da base de cálculo do percentual, de modo que a limitação postulada pela empresa autora não possui amparo legal. 2. Sinalize-se que os argumentos apresentados pela agravante, no sentido de que as adaptações no ambiente de trabalho seriam extremamente custosas e de que atividades desempenhadas na empresa seriam incompatíveis com a contratação de pessoas com deficiência estão em total descompasso com o Estatuto da Pessoa com Deficiência, que garante à PCD, no âmbito das pessoas jurídicas de direito privado, ambiente de trabalho acessível e inclusivo, assim como vedação de restrição ao trabalho ou qualquer discriminação em razão da condição pessoal da PCD, "inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena" (art. 34, "*caput*" e § 3º, da Lei n. 13.146/15). 3. O acórdão regional revela consonância com a jurisprudência do TST, de modo que a pretensão recursal não se viabiliza, ante os termos do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. Agravo a que se nega provimento" (Ag-AIRR-100423-54.2018.5.01.0043, **1ª Turma**, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 31/03/2023);

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI N.º13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. AUSÊNCIA DE CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS E REABILITADOS. INOBSERVÂNCIA DO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. Nos termos do art. 93 da Lei 8.213/91, as empresas que possuem mais de cem empregados têm obrigatoriedade de reservar de 2% a 5% dos seus cargos para os beneficiários reabilitados pelo INSS ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, de acordo com a quantidade de empregados que tem no seu quadro. **No que tange à base de cálculo da cota mínima para contratação de portadores de deficiência e reabilitados, a jurisprudência do TST é firme no sentido de que os percentuais previstos no artigo 93 da Lei 8.213/91 aplicam-se independentemente da atividade desempenhada pela empresa, de modo que deve ser considerado o número total de empregados.** No caso concreto, consignou o Tribunal Regional que a ré não possuía em seu quadro nenhum trabalhador portador de deficiência ou reabilitado do INSS e não logrou demonstrar o afincamento inequívoco para cumprir a obrigação legal, com tentativa real e contundente de preenchimento das vagas, conforme exigido pelo art. 93 da Lei 8.213/91. Nesse contexto, mostra-se útil e necessário o provimento inibitório concedido na instância ordinária a fim de compelir a reclamada ao cumprimento da norma legal, pois é justificado o receio de que os atos ilícitos já praticados venham a se repetir. Por fim, registre-se que para aferir a tese da reclamada, no sentido de que envidou esforços para cumprimento da cota mínima prevista no artigo 93 da Lei 8.213/91, necessário seria o revolvimento do conteúdo fático-probatório, procedimento defeso nesta fase recursal, nos termos da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento.(...)" (AIRR-107-58.2018.5.06.0313, **2ª Turma**, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 02/06/2023);

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. 1. NULIDADE DO JULGADO POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. ART. 896, § 1º-A, I E IV, DA CLT. ÔBICE ESTRITAMENTE PROCESSUAL. 2. EMPRESA DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS. PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS OU REABILITADOS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. BASE DE CÁLCULO. NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS. ART. 93 DA LEI 8.213/91. EXCLUSÃO DOS MOTORISTAS DA BASE DE CÁLCULO. IMPOSSIBILIDADE. Esta Corte Superior possui o entendimento de que o percentual de vagas estabelecido no art. 93 da Lei nº 8.213/91 deve ser calculado a partir do número total de empregados da empresa, sem ressalva relacionada ao cargo ou atividade a ser desenvolvida. Registre-se que a Constituição Federal de 1988, em seus princípios e regras essenciais, estabelece enfática direção normativa antidiscriminatória. Ao fixar como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o Texto Máximo destaca, entre os objetivos da República, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). A situação jurídica do obreiro portador de deficiência encontrou, também, expressa e significativa matiz constitucional, que, em seu artigo 7º, XXXI, da CF, estabelece a "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência". O preceito magno possibilitou ao legislador infraconstitucional a criação de sistema de cotas para obreiros beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência (*caput* do art. 93 da Lei n. 8.213/91), o qual prevalece para empresas que tenham 100 (cem) ou mais empregados. Ou seja, de 100 até 200 empregados: pelo menos 2% de trabalhadores beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência; de 201 a 500: 3%; de 501 a 1000: 4%; de 1001 em diante: 5%. O mesmo dispositivo legal também não estabeleceu nenhuma ressalva acerca das funções compatíveis existentes na empresa para compor o percentual dos cargos destinados à contratação de pessoas com deficiência, sem prejuízo do fato evidente de que os contratados deverão possuir a aptidão para o exercício da função. Em suma, a ordem jurídica repele o esvaziamento precarizante do trabalho prestado pelos portadores de deficiência, determinando a sua contratação de acordo com o número total de empregados e percentuais acima citados, bem como fixando espécie de garantia de emprego indireta, consistente no fato de que a dispensa desse trabalhador "... só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante" (parágrafo primeiro, *in fine*, do art. 93, Lei n. 8.213/91). **No caso dos autos, a Corte de Origem, ao considerar que o cálculo da cota prevista no art. 93, IV, da Lei 8.213/91, deve ser realizado com base na totalidade de empregados da empresa, incluindo-se as vagas de motoristas existentes na empresa, proferiu decisão em harmonia com a iterativa, notória e atual jurisprudência deste TST.** Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, *caput*, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido." (Ag-RRAg-620-02.2018.5.09.0585, **3ª Turma**, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 13/09/2024);

"RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE - EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA - PERCENTUAL PREVISTO NA LEI Nº 8.213/1991 - TOTAL DE EMPREGADOS - BASE DE CÁLCULO - TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Esta Eg. Corte firmou jurisprudência no sentido de que o art. 93 da Lei 8.213/91, ao impor a contratação proporcional de pessoas com deficiência em relação ao número total de empregados da empresa, **não impôs qualquer restrição acerca do cargo ou da função ocupada pelos trabalhadores.** Julgados. Recurso de Revista conhecido e provido." (RR-947-13.2020.5.10.0014, **4ª Turma**, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 09/08/2024);

"RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. COTA PARA REABILITADOS E HABILITADOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. BASE DE CÁLCULO. TOTAL DE EMPREGADOS. **A jurisprudência do TST firmou-se no sentido de que os percentuais previstos no artigo 93 da Lei nº 8.213/91 aplicam-se independentemente da atividade desempenhada pela empresa, de modo que deve ser considerado o número total de empregados.** Precedentes. Incidem, portanto, a Súmula nº 333 desta Corte e o artigo 896, §7º, da CLT como óbices ao conhecimento da revista, a pretexto da alegada ofensa aos dispositivos apontados, bem como da divergência jurisprudencial transcrita. Recurso de revista não conhecido". (RR - 93-05.2016.5.17.0001, Relator Ministro: Breno Medeiros, **5ª Turma**, DEJT 06/09/2018);

"QUOTAS RESERVADAS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E REABILITADAS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. RESTRIÇÃO DA BASE DE CÁLCULO DO PERCENTUAL LEGAL. NATUREZA DAS ATRIBUIÇÕES DE PARTE DOS CARGOS DA EMPRESA. A exclusão de parte dos cargos dos quadros da empresa, para o fim de determinação do percentual legal de cargos a serem reservados às pessoas com deficiência e reabilitadas da Previdência Social (art. 93, *caput*, Lei nº 8.213/1991), não tem respaldo na legislação pertinente. Em verdade, a precisão do percentual aplicável deve levar em conta todos os cargos inseridos na estrutura organizacional das empresas que tiverem a partir de 100 (cem) empregados. A restrição do cálculo, na forma pretendida pela autora, ao fundamento de que a pessoa com deficiência ou reabilitada não reúne condições de se ativar como eletricista e operador de empilhadeira e guindaste, caracteriza uma forma de discriminação, vedada pelo art. 7º, XXXI, da CF/88, pois, desconsiderando as habilidades particulares de cada indivíduo, parte-se do pressuposto genérico de que a deficiência é incapacitante, violando diversos fundamentos e objetivos da República Federativa do Brasil (arts. 1º, III e IV, e 3º, III e IV, da CF de 1988). O rigor inferido do comportamento da autora quanto ao preenchimento dos cargos de eletricista e operador de empilhadeira e guindaste configura, substancialmente, exigência de aptidão plena, a qual é expressa e textualmente vedada pelo art. 34, § 3º, do Estatuto da Pessoa com Deficiência. Afinal, não se extrai do caso concreto nenhum conjunto ou subconjunto de atribuições laborais que seja, excepcional e notoriamente, incompatível com a condição de pessoa com deficiência. Atitude contrária por parte de qualquer pessoa, na posição de empregadora, contraria o propósito de toda a sociedade de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, mediante colocação competitiva, atendimento das regras de acessibilidade, fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e adaptações razoáveis no ambiente de trabalho (art. 37, *caput*, Estatuto da Pessoa com Deficiência). Há precedentes. Agravo de instrumento não provido (AIRR-1001551-10.2017.5.02.0361, **6ª Turma**, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 07/10/2022);

"RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL. PUBLICAÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. NÃO ATENDIMENTO DA COTA MÍNIMA PREVISTA NO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/1991. BASE DE CÁLCULO. NORMA DE ORDEM PÚBLICA. POLÍTICA PÚBLICA. AÇÃO AFIRMATIVA. EMPRESA CONCESSIONÁRIA DE SERVIÇO PÚBLICO DE TRANSPORTE MUNICIPAL. EXCLUSÃO DA FUNÇÃO DE MOTORISTA DE TRANSPORTE COLETIVO. IMPOSSIBILIDADE. MÁXIMA EFETIVIDADE AO PRECEITO LEGAL. NÃO DEMONSTRAÇÃO, EM CONCRETO, DA POSTURA ATIVA, CONSISTENTE E PERENE DA EMPRESA NO SENTIDO DO CUMPRIMENTO DA NORMA. I. Discute-se como conferir efetividade à norma do art. 93 da Lei 8.213/91, relativo à cota mínima de contratação de empregados com deficiência ou reabilitados pela Previdência Social, quando questionado, pela empresa reclamada, se o tipo de atividade por ela exercida (transporte coletivo de passageiros) e a existência de dificuldades na seleção e na contratação de pessoas em tais condições não possibilitariam a flexibilização na aplicação do preceito legal. II. O texto legal não prevê qualquer hipótese de exclusão de categoria profissional da base de cálculo da cota de contratação de beneficiários reabilitados ou de pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, não fazendo, portanto, qualquer distinção em razão do tipo de função exercida pelos empregados. A norma tampouco prevê condicionantes ou atenuantes para a sua aplicabilidade. De fato, trata-se de norma de ordem pública, viabilizada por meio da adoção de ações afirmativas (ou discriminações positivas), que se destina à concretização de política pública de inclusão das pessoas com deficiência ou reabilitadas no mercado de trabalho. III. A despeito da inequívoca constatação de que a letra da norma legal não traz exceções expressas ao seu cumprimento, não é menos certo admitir-se que a contratação de empregados deficientes ou reabilitados pela Previdência Social não se dá com a mesma facilidade e agilidade quando comparada à contratação de empregados que não estejam em tais condições. Não se ignora, pois, a existência de dificuldades reais de ordem social, cultural, econômica e até política em tal empreitada. Tais circunstâncias, todavia, para serem superadas, demandam da empresa justamente uma postura ativa na busca e na qualificação desses empregados, obrigação que deriva diretamente da sua função social (art. 5º, XXIII, da Constituição da República). A verificação quanto ao regular cumprimento do art. 93 da Lei 8.213/91, portanto, deve partir inicialmente do intento de se conferir a máxima efetividade à norma legal, sem que se perca de vista, por outro lado, a análise dos instrumentos existentes no meio social para o seu cumprimento, assim como a necessária postura ativa, consistente e perene da empresa no sentido da busca, treinamento e inclusão de tais profissionais em seus quadros. IV. No caso concreto, o Tribunal Regional do Trabalho deu provimento ao recurso ordinário da reclamada e reformou a sentença, para excluir do cômputo da cota legal de deficientes e reabilitados pela Previdência Social (art. 93 da Lei nº 8.213/91), tanto a função de motorista de coletivo, quanto os próprios deficientes já contratados, neste último caso, "para evitar *bis in idem*". Ainda, excluiu da condenação a aplicação da multa por descumprimento de obrigação de fazer e o dano moral coletivo. V. Embora não exista um roteiro exaustivo ou um manual expresso cujo cumprimento pelas empresas permita aferir objetivamente o atendimento ou não da norma legal, é certo que não se mostra suficiente ao atingimento dessa finalidade tão somente o emprego de atos formais ou atitudes cômodas por parte da empresa com o fim de se desvincular da obrigação de cumprimento da cota mínima de contratação de pessoas com deficiência ou reabilitados. À empresa incumbe demonstrar não somente que efetuou ampla e permanente divulgação dos postos de trabalho disponíveis a esses indivíduos, mas também que foi a campo como efetivo intuito de encontrar esses candidatos, oferecendo-lhes treinamento e condições de trabalho e remuneração equivalentes àquelas entregues aos demais empregados já contratados. Nesse sentido, a simples alusão à "publicação de diversos anúncios de vagas de trabalho para portadores de deficiência", a "emissão de ofícios" ou "o estabelecimento de parcerias com instituições especializadas na intermediação de mão de obra de pessoas com deficiência física" não se mostra suficiente à demonstração do cumprimento da norma do art. 93 da Lei 8.213/91. Isso porque, para além da ausência de delimitação especificada acerca do período de tempo no qual essas medidas foram tomadas e da sua frequência, não foram sequer citados os termos em que deveriam operar os mencionados convênios, tampouco foram indicados em quais veículos de comunicação essas vagas foram divulgadas. Sem tais parâmetros mínimos, não é possível fiscalizar, apurar e julgar a atuação da empresa. Trata-se, pois, de medidas genéricas, que não se mostram aptas à demonstração de uma atitude mínima destinada ao cumprimento da norma. Outro ponto de análise recai na constatação de que a autorização contida no acórdão regional para o descumprimento da norma do art. 93 da Lei 8.213/91 também partiu de premissa incongruente com dados incontroversos nos autos, circunstância que resultou na inadequada

avaliação acerca do ambiente de dificuldades relatado pela empresa reclamada. No caso, o acórdão regional analisou a questão também sob o enfoque da obrigatoriedade de contratação de deficientes e reabilitados diretamente para o exercício da função de motorista de transporte coletivo, quando nem sequer a ação civil pública incluiu tal pedido. A ação limitou-se a pleitear o cálculo da cota legal tendo como base de cálculo a totalidade das funções existentes na empresa, aí incluída a função de motorista, sem qualquer alusão à contratação de deficientes ou reabilitados como motoristas. VI. **A respeito do tema, este Tribunal Superior do Trabalho tem se posicionado no sentido de que a obrigatoriedade prevista no art. 93 da Lei 8.213/1991 refere-se a toda e qualquer empresa com cem ou mais empregados, sem qualquer ressalva quanto ao segmento econômico.** Precedentes. VII. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.760/DF, já reconheceu a impossibilidade de se excluir, de modo prévio, determinada categoria de trabalhadores do cumprimento da cota legal para a contratação de pessoas com deficiência ou reabilitados, nos termos do art. 93 da Lei 8.213/91. **Na decisão, a Suprema Corte concluiu que a exclusão de determinada categoria do cômputo de vagas a serem reservadas a pessoas com deficiência "restringe indevidamente o alcance do art. 93 da Lei 8.213/1991 no mercado de trabalho em questão, mitigando a efetividade de uma política pública de proteção e integração de pessoas com deficiência". Entendeu igualmente que a "escassez na oferta de postos de trabalho deixa os deficientes candidatos a uma dessas vagas em franca desvantagem em relação aqueles com deficiência que buscam emprego em outros ramos de atividade, ofendendo flagrantemente a isonomia".** VIII. A propósito da necessidade de se conferir eficácia ao princípio previsto art. 5º *caput*, da Constituição da República, o aspecto da isonomia/igualdade que ora se discute remete cumprimento da cota legal do art. 93 da Lei 8.213/1991 pela empresa reclamada em relação a outras empresas de outros ramos de atividade empresarial. Nesse particular, de um lado, não se vislumbra nexo plausível (conexão ou pertinência lógica) entre a exclusão da função de motorista da mencionada base de cálculo e o trabalho a ser exercido pelos empregados com deficiência ou reabilitados pela Previdência Social, porquanto, embora se trate de empresa de transporte coletivo de passageiros, a contratação dessas pessoas não precisa necessariamente ser realizada para a função de motorista, podendo ocorrer em qualquer outra função existente na empresa. De outro lado, a exclusão da função de motorista da base de cálculo do art. 93 da Lei 8.213/1991, no caso concreto, não é pertinente em função dos interesses constitucionalmente protegidos pela norma legal sob análise: o critério diferenciador pretendido pela empresa reclamada não se mostra compatível com os valores infundidos no sistema previsto na Constituição da República de 1988 (arts. 1º, III e IV; 3º, IV; 5º, XXIII; 7º, XXI; 170, *caput*; dentre outros), tampouco com os padrões ético-sociais acolhidos por este ordenamento. A referida exclusão atenta, ainda, contra preceitos contidos na Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Estatuto da Pessoa com Deficiência) e na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - CDPD, ratificada pelo Brasil, em julho de 2008, e incorporada ao ordenamento jurídico com valor de emenda constitucional, nos termos do art. 5º, § 3º, da Constituição da República (Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009). IX. Desse modo, a justificativa apresentada pela empresa reclamada para excluir a função de motorista da base de cálculo da cota legal de pessoas com deficiência ou reabilitados pela Previdência Social caracteriza diferenciação normativa discriminatória (ADI 5760), em afronta aos princípios constitucionais que fundamentam tanto o sistema de proteção das pessoas com deficiência e reabilitadas, quanto a concretização das ações afirmativas destinadas à efetivação dos direitos individuais e sociais. X. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." (RR-514-33.2012.5.01.0016, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes, DEJT 10/11/2023);

"RECURSO DE REVISTA DA PARTE AUTORA. LEI Nº 13.467/2017. COTA PARA REABILITADOS OU PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. BASE DE CÁLCULO. CÔMPUTO SOBRE O NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91. CONVENÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE OS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E SEU PROTOCOLO FACULTATIVO (APROVADOS NO BRASIL COM EQUIVALÊNCIA A EMENDA CONSTITUCIONAL - DECRETO Nº 6.949/2009) E LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA - LEI Nº 13.146/2015). "BLOCO DE CONSTITUCIONALIDADE". PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES. IMPOSSIBILIDADE DE LIMITAÇÃO PRÉVIA E OBJETIVA DA OFERTA DE VAGAS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. PRECEDENTE DO STF. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. **Segundo a jurisprudência cristalizada nesta Corte, os percentuais previstos no artigo 93 da Lei 8.213/91 aplicam-se independentemente da atividade desempenhada pela empresa e devem considerar o número total de empregados, sem excluir cargos ou funções.** Desde o advento da denominada "Convenção de Nova York" - a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - e seu Protocolo Facultativo, aprovados no Brasil com equivalência a emenda constitucional - Decreto nº 6.949/2009, inaugurou-se um novo cenário normativo voltado à inclusão das pessoas com deficiência, de modo particular ao direito à igualdade de oportunidades por meio do trabalho. Tais normas, complementadas pela Lei nº 13.146/2015 - a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) -, passam a reger de forma integral o tema e afastam qualquer possibilidade de interpretação que conflite com os princípios e as regras nelas inseridos. O Princípio da Igualdade de Oportunidades e a vedação de qualquer forma de discriminação (artigo 4º da LBI) reconhecem o direito de trabalhar mediante a adoção de todos os meios e recursos procedimentais, normativos, materiais e tecnológicos necessários para efetivar um patamar de igualdade com as demais pessoas que não possuem nenhuma forma de impedimentos. Nesse contexto, a implementação das medidas de acessibilidade, do uso de tecnologias assistivas ou ajudas técnicas, a remoção de barreiras e as adaptações razoáveis aptas a viabilizar o exercício do trabalho e propiciar a convivência entre os diferentes, para que, com isso, todos vejam a importância da igualdade plena, e não apenas como objeto de retórica. Qualquer forma de cálculo do percentual destinado às cotas de inclusão das pessoas com deficiência que represente limitação ao direito plenamente assegurado a todas elas configura claro e direto atentado à Constituição. **Não cabe limitar, por qualquer meio, o direito à inclusão e tratar igualmente situações que, individualmente, são desiguais, como se esse universo de pessoas compusesse uma massa uniforme de corpos e mentes incapazes de realizar as atividades cotidianas, nelas incluídas o trabalho.** A limitação prévia e objetiva é, pois, inconstitucional. Esse, aliás, foi o pronunciamento inquestionável do Supremo Tribunal Federal, ao declarar inconstitucional a limitação promovida nos postos de trabalho marítimo prevista no artigo 16-A da Lei 7.573/1986, inserido pelo artigo 1º da Lei 13.194/2015, em julgamento da ADI nº 5760, em 13 de setembro de 2019. Na hipótese, o Tribunal Regional, ao consignar que tais percentuais devem ser calculados não sobre a totalidade do número de empregados da empresa, mas, sim, de empregados ocupantes de funções que podem ser desempenhadas mesmo com deficiência, dissente do posicionamento desta Corte. Ademais, a obrigação não é afastada pelo argumento encampado pela decisão regional no sentido de que a reclamada *'tem envidado esforços no sentido de cumprir a legislação, não o fazendo apenas por impossibilidade de encontrar mão de obra qualificada'*. O tratamento normativo atribuído à temática, a partir da legislação mencionada, a primeira delas com equivalência a Emenda Constitucional, impõe o dever de qualificação por parte do empregador, o que significa não mais adaptar a pessoa ao posto de trabalho, mas este àquela, até mesmo para não caracterizar a denominada *'discriminação em razão da deficiência'* por meio da recusa em promover as adaptações razoáveis (artigo 4º, § 1º, da Lei nº 13.146/2015). Recurso de revista conhecido e provido." (RR-100941-85.2018.5.01.0482, 7ª Turma,

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA EMPRESA AUTORA. LEI 13.467/2017. BASE DE CÁLCULO DAS COTAS DESTINADAS A PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS. CARGO DE MOTORISTA DE CARGAS. LIMITAÇÃO INDEVIDA (ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91). 1. **Considerando-se a internalização da Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência nos termos do art. 5º, § 3º, da Constituição Federal, e, à luz do princípio da máxima efetividade das normas constitucionais, a jurisprudência do TST vem consolidando entendimento no sentido de que o cálculo do número de empregados da empresa para fins de fixação da cota relativa à reserva de vagas às pessoas portadoras de deficiência não se condiciona à compatibilidade dos diversos cargos ao respectivo exercício pelos deficientes.** 2. Desse modo, a base de cálculo da cota prevista no art. 93 da Lei 8.213/91 corresponde ao número total de empregados da empresa, não se vislumbrando qualquer ressalva na norma a autorizar a limitação do referido quantitativo. Recurso de revista conhecido e não provido" (RR-21036-71.2019.5.04.0204, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, DEJT 07/02/2022 - destaquei).

É há relevantes razões para tanto. Desde o advento da denominada "*Convenção de Nova York*" – a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, vigente no Brasil desde 25 de agosto de 2009, após ratificação, pelo Congresso Nacional, com equivalência a Emenda Constitucional, em virtude de haver sido observado o procedimento previsto no § 3º do artigo 5º da Constituição (Decreto nº 6.949), inaugurou-se um novo cenário normativo voltado à inclusão das pessoas com deficiência, de modo particular no que toca ao direito à igualdade de oportunidades por meio do trabalho.

Tais normas, complementadas pela Lei nº 13.146/2015 - a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) –, formam o que a doutrina denomina de "Bloco de Constitucionalidade" (URIARTE, Oscar Ermida – Aplicação judicial das normas constitucionais e internacionais sobre direitos humanos trabalhistas. *Revista TST*, Brasília, v. 77, n.º 2, (abr./jun. 2011), p. 137), e passam a reger de forma integral o tema e afastam qualquer possibilidade de interpretação que conflite com os princípios e as regras nelas inseridos.

Entre muitos dos novos paradigmas fixados para o sistema normativo encontra-se o referido Princípio da Igualdade de Oportunidades e a vedação de qualquer forma de discriminação, ambos mencionados no artigo 4º da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - LBI, de modo particular a **discriminação em razão da deficiência**, tipificada no § 1º do mencionado artigo, incluída a recusa à promoção das medidas de adaptação razoável como modalidade de discriminação, tão relevante que o legislador tipificou como crime a recusa a sua implementação (art. 88 da referida Lei).

Nele, reconhece-se o direito de ter acesso ao **direito de trabalhar** mediante a implementação de todos os meios e recursos procedimentais, normativos, materiais e tecnológicos que se façam necessários para que ela esteja em patamar de igualdade com as demais pessoas que não possuem qualquer forma de impedimentos, tal como definido no artigo 2º da mencionada LBI.

Nesse contexto, inclui-se a implementação das medidas de acessibilidade, do uso de tecnologias assistivas ou ajudas técnicas, a remoção de barreiras e a implementação das adaptações razoáveis aptas a viabilizar o exercício do trabalho e propiciar a convivência entre os diferentes, para que, com isso, todos percebam e valorizem a importância da igualdade plena, e não apenas como argumento de retórica.

Portanto, **qualquer forma de cálculo do percentual destinado às cotas de inclusão das pessoas com deficiência que represente limitação ao direito plenamente assegurado a todas elas configura claro e direto atentado à Constituição.** Não cabe limitar, por qualquer meio, o direito à inclusão e tratar igualmente situações que, individualmente, são desiguais, como se esse universo de pessoas compusesse uma massa uniforme de corpos e mentes incapazes de realizar as atividades cotidianas, nelas incluídas o trabalho. A limitação prévia e objetiva é, pois, inconstitucional.

Esse, aliás, foi o pronunciamento inquestionável do **Supremo Tribunal Federal**, ao declarar inconstitucional a limitação promovida nos postos de trabalho marítimo, prevista no artigo 16-A da Lei 7.573/1986, inserido pelo artigo 1º da Lei nº 13.194/2015, **em julgamento da ADI nº 5.760, que excluía trabalhadores marítimos embarcados da base de cálculo da cota de empregos reservada a pessoas com deficiência, nas empresas de navegação**, em virtude de estarem sujeitos às "exigências contidas em convenções e acordos internacionais ratificados pelo Brasil relativas às condições físicas, médicas e psicológicas".

Transcrevo a ementa:

"AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 16-A DA LEI 7.573/1986, INSERIDO PELO ART. 1º DA LEI 13.194/2015. CONVENÇÃO DE NOVA YORK. EXCLUSÃO DOS TRABALHADORES MARÍTIMOS EMBARCADOS DO CÁLCULO PARA APURAÇÃO DAS VAGAS RESERVADAS A PESSOAS COM

DEFICIÊNCIA (ART. 93 DA LEI 8.213/1991) EM EMPRESAS DE NAVEGAÇÃO. INEXISTÊNCIA DE VEDAÇÃO LEGAL OU CONVENCIONAL AO TRABALHO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA EM EMBARCAÇÕES. PROTEÇÃO E INTEGRAÇÃO SOCIAL DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. ISONOMIA. AÇÃO DIRETA JULGADA PROCEDENTE. 1. A Convenção de Nova York, a qual tratou dos direitos das pessoas com deficiência, foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro como norma constitucional (Decreto 6.946/2009), nos termos do § 3º do art. 5º da Constituição Federal. 2. A deficiência física, por si só, não incapacita generalizadamente o trabalhador para o desempenho de atividades laborais em embarcações, não existindo exigência legal ou convencional de plena capacidade física para toda e qualquer atividade marítima. **A eventual incompatibilidade entre determinadas atividades e certas limitações físicas não justifica a exclusão do trabalho marítimo do alcance da política pública de inclusão social das pessoas com deficiência.** 3. **A exclusão de postos de trabalho marítimo embarcado do cálculo destinado a apurar o número de vagas destinadas aos deficientes (art. 93 da Lei 8.213/1991) é desprovido de razoabilidade e desproporcionalidade, caracterizando-se como diferenciação normativa discriminatória.** 4. A previsão dificulta arbitrariamente o acesso de pessoas com deficiência ao trabalho nas empresas de navegação, pois diminui a disponibilidade de vagas de trabalho para pessoas com deficiência. 5. Ação Direta julgada procedente". (ADI 5760, Relator(a): ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, julgado em 13/09/2019, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-210 DIVULG 25-09-2019 PUBLIC 26-09-2019).

Convém destacar algumas passagens do voto condutor do Ministro Relator, Alexandre de Moraes, em virtude da necessidade de ser identificada a *ratio decidendi* da tese jurídica, acolhida à unanimidade. Afirmou S. Exª (destaques postos):

"Há, de fato, um controle seletivo relacionado à capacidade e à aptidão dos candidatos, deficientes ou não, **o que pode, quando muito, impedir o labor por parte de algumas pessoas, a depender do grau ou da natureza da disfunção possuída.**

Dessa feita, **peças com deficiência, em princípio, são candidatos aptos e selecionáveis para o trabalho marítimo. Eventualmente, em razão de sua limitação pessoal ou da característica do posto de trabalho a ser provido, poderá ocorrer a limitação de acesso, para aquela vaga específica.**

Por esse motivo, a exclusão dos "embarcados" do cômputo de vagas a serem reservadas a pessoas com deficiência **restringe indevidamente o alcance do art. 93 da Lei 8.213/1991 no mercado de trabalho** em questão, mitigando a efetividade de uma política pública de proteção e integração de pessoas com deficiência.

Como se sabe, a lei determina a reserva de postos de trabalho em patamar proporcional à força de trabalho empregada pela empresa. Ao limitar esse cálculo a trabalhadores marítimos "não embarcados", a norma impugnada deixou a descoberto os trabalhadores marítimos com deficiência, dificultando de maneira arbitrária o acesso dessas pessoas ao trabalho nas empresas de navegação, em vista da considerável diminuição na quantidade das vagas disponibilizadas para esse público.

A escassez na oferta de postos de trabalho deixa os deficientes candidatos a uma dessas vagas em franca desvantagem em relação àqueles com deficiência que buscam emprego em outros ramos de atividade, ofendendo flagrantemente a isonomia.

(...)

Para que as diferenciações normativas possam ser consideradas não discriminatórias, torna-se indispensável que exista uma justificativa objetiva e razoável, de acordo com critérios e juízos valorativos genericamente aceitos, cuja exigência deve aplicar-se em relação à finalidade e efeitos da medida considerada, devendo estar presente por isso uma razoável relação de proporcionalidade entre os meios empregados e a finalidade perseguida, sempre em conformidade com os direitos e garantias constitucionalmente protegidos.

Com efeito, **a justificativa apresentada para excluir os marítimos exercendo atividades embarcadas da soma dos trabalhadores das empresas de navegação – "por serem submetidos às exigências contidas em convenções e acordos internacionais ratificados pelo Brasil" – caracteriza diferenciação normativa discriminatória.**

Considerando a importância das ações afirmativas, instrumentos jurídicos necessários à efetivação de direitos individuais e sociais, constata-se a ocorrência de nítida violação ao regramento prenciado na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – CDPD, incorporada com status constitucional (art. 5º, § 3º, da CF)."

Destacam-se alguns aspectos relevantes:

a) as limitações para o exercício do labor embarcado devem ser consideradas de forma igual para os trabalhadores, sem e com deficiência, relacionadas, por conseguinte, à atividade em si mesma;

b) não pode haver a exclusão prévia para qualquer das vagas das pessoas com deficiência, por serem, todas elas, "selecionáveis" para o trabalho a ser realizado; quando muito, **poderá haver limitação para vaga específica;**

c) a limitação representa **mitigação da política pública de proteção e inclusão das pessoas com deficiência**, por dificultar "de maneira arbitrária o acesso dessas pessoas ao trabalho" em empresas exercentes de atividades específicas (navegação, no caso julgado, operação portuária, no caso presente), "em vista da considerável diminuição na quantidade de vagas disponibilizadas para esse público";

d) a limitação prévia ofende o **princípio da isonomia**, caracterizada pela desvantagem proporcionada às pessoas com deficiência, diante da escassez na oferta de postos de trabalho aos componentes desse grupo vulnerável;

e) para que constitucionalmente válida a "diferenciação normativa", isto é, a ser feita pelo legislador – e não a juízo do empregador, destaco –, por estar, este último, vinculado ao comando normativo, é indispensável haver justificativa objetiva e razoável, baseada em critérios e juízos

valorativos genericamente aceitos, em relação à finalidade e efeitos da medida considerada, além de também estar presente razoável relação de proporcionalidade entre os meios empregados e a finalidade perseguida, sempre em conformidade com os direitos e garantias constitucionalmente protegidos”;

f) ao empregador não é atribuída a possibilidade de apresentar justificativas para a exclusão do total dos seus empregados para definição da cota a ser preenchida, por representar “diferenciação normativa discriminatória”.

Tal interpretação vincula não apenas o Judiciário, no sentido da força vinculante da tese fixada, como também e principalmente os destinatários da norma.

Na presente hipótese, a Corte Regional constatou: “a autora presta serviços auxiliares de transporte aéreo, desenvolvendo suas atividades, preponderantemente, nos pátios de manobras de aeronaves dentro dos aeroportos de São Paulo, Guarulhos e Campinas, possuindo em seu quadro de trabalhadores cerca de 36 empregados desempenhando funções administrativas e 2.187 exercendo funções operacionais nos pátios de diversos aeroportos”.

Ademais, asseverou: “em razão dos serviços prestados, poucos são os empregados que exercem funções administrativas nos escritórios da empresa”. Assim, concluiu: “a base de cálculo para a apuração da quantidade de trabalhadores portadores de necessidades especiais a serem admitidos pela ré deve incidir **apenas e tão-somente sobre o número de empregados que ficam lotados dentro dos escritórios exercendo funções administrativas, excluindo, por conseguinte, aqueles que necessitam laborar diretamente nos serviços operacionais dentro dos pátios de aeroportos**”.

Portanto, o TRT reformou a sentença para considerar que os percentuais previstos no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 devem ser calculados sobre o número de empregados ocupantes das funções administrativas, e não sobre a totalidade do número de empregados da empresa.

Valeu-se de parecer que afirma não existir acessibilidade aos locais e postos de trabalho e menciona, entre eles, salas e pátio de manobras, locais esses que “tornaria muito perigosa” a permanência de pessoas com deficiência na área que o Tribunal considerou “de segurança máxima”, características presentes nos aeroportos de Guarulhos, Congonhas e Viracopos.

A afirmativa, contudo, não encontra amparo constitucional, legal ou na jurisprudência vinculante do STF. Ao contrário, há clara e direta colisão.

Em primeiro lugar, despreza-se, por inteiro, o direito à inclusão previsto na norma constitucional e ratificado pelo STF. **Não há pessoas diferentes, na perspectiva dos direitos fundamentais sociais, inclusive o direito ao trabalho digno.** Todas as pessoas – com e sem deficiência – são titulares dos mesmos direitos e cabe àqueles a quem se dirige o comando constitucional torná-los efetivos, o que abrange o direito ao trabalho.

Em segundo lugar, a justificativa apontada – preservar a segurança dos trabalhadores com deficiência –, além de não encontrar amparo na legislação, é genérica e, portanto, contraria o direito ao trabalho previsto no art. 34 da LBI. Trata-se de direito pluriforme, composto pela possibilidade de “livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo ...”, como forma de garantir a “igualdade de oportunidades com as demais pessoas” e em “ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos”. Para tanto, lhe devem ser propiciadas as condições necessárias ao ser exercício.

Como se não bastasse, o §1º do citado artigo 34, instituiu a obrigação transversal e instrumental das pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza, de **“garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos”.**

Por conseguinte, cabe ao empregador demonstrar a efetiva implementação das regras de acessibilidade para permitir o exercício do direito por parte das pessoas com deficiência, inclusive quanto ao desembolso anual, que deve corresponder, **no mínimo,** ao previsto no art. 1º, § 2º, III, do Decreto nº 9.405/2018, que, ao regulamentar o tratamento diferenciado para as microempresas e empresas de pequeno porte, fixa, como limite para as empresas de pequeno porte, o equivalente a 4,5% da receita bruta anual destinado ao custeio das adaptações, modificações e dos ajustes necessários e adequados. Veja-se:

“Art. 1º Este Decreto dispõe sobre o tratamento diferenciado, simplificado e favorecido dispensado às microempresas e às empresas de pequeno porte, previsto no art. 122 da Lei nº

13.146, de 6 de julho de 2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

§ 1º Para os fins do disposto neste Decreto, consideram-se:

I - microempresa e empresa de pequeno porte - a sociedade empresária, a sociedade simples, a empresa individual de responsabilidade limitada e o empresário que cumprirem os requisitos estabelecidos no art. 3º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, inclusive o microempreendedor individual;

II - acessibilidade - possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, e outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privado de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;

III - adaptações razoáveis - adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais;

IV - desenho universal - concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluídos os recursos de tecnologia assistiva; e

V - tecnologia assistiva - produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à autonomia, à independência, à qualidade de vida e à inclusão social.

§ 2º Para fins da realização de adaptações razoáveis, previstas neste Decreto, entende-se por adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretam ônus desproporcional e indevido aqueles que não ultrapassem os seguintes percentuais da receita bruta do exercício contábil anterior:

I - dois e meio por cento, no caso de microempreendedor individual, exceto quanto ao disposto no § 4º do art. 2º;

II - três e meio por cento por cento, no caso da microempresa; ou

III - quatro e meio por cento, no caso da empresa de pequeno porte.

O acórdão regional chega a ser contraditório, ao afirmar que a controvérsia não diz respeito às “dificuldades enfrentadas pelas empresas em encontrar trabalhadores qualificados que preencham os requisitos de admissão, impedindo, portanto, o atingimento da cota legal e culminando na autuação por parte do Ministério do Trabalho e Emprego, como quer fazer crer a reclamada”, e, posteriormente, atribui ao Estado unicamente a tarefa de exercer “plenamente seu papel na formação efetiva de trabalhadores com essas características”, embora também afirme não ser o caso dos autos.

Para além da contradição, contém afirmações que revelam nítido preconceito e estereótipo, ao mencionar que “o legislador não levou em conta os inúmeros transtornos que ela poderia trazer quando aplicada na prática, no dia a dia” e que, “Como a própria denominação sugere, se são portadores de necessidades especiais não estão aptos a desenvolver determinadas atividades que possam requerer maior agilidade física, percepção, reação etc.”

Em outras palavras, **confunde deficiência com incapacidade ou invalidez plena**.

Situa-se, com a devida vênia, no cenário normativo no mínimo do Século XVIII, em que as pessoas com deficiência eram inteiramente segregadas da vida em sociedade, permaneciam internadas em manicômios por décadas, submetidas a diversas privações ou escondidas dos olhos da sociedade para que não fossem vistas e permanecessem esquecidas, como magistralmente retrata a jornalista e escritora Daniela Arbex na magistral obra “Holocausto Brasileiro” (Intrínseca, 2019) sobre a tragédia social vivenciada no chamado “Manicômio de Barbacena”.

O acórdão parte do pressuposto equivocado que toda e qualquer atividade desenvolvida no interior dos aeroportos causa risco à vida e à segurança das pessoas com deficiência, sem minimamente justificar a afirmação, lastreada na exigência do que denomina de “perfeitas condições físicas”. Confira-se:

“A questão primordial é a proteção da higidez física e mental dos trabalhadores portadores de necessidades especiais, impedindo-os de serem submetidos a atividades que, por questões de segurança, exigem plena atenção, uso integral dos sentidos e perfeitas condições físicas, como é o caso da autora, que presta serviços preponderantemente na área operacional de aeroportos.”

Indaga-se: o que são “perfeitas condições físicas”? Será que alguém se enquadra nesse conceito abstratamente mencionado no acórdão?

Ninguém é perfeito. Nenhum de nós!

Em terceiro lugar, o acórdão regional, de forma indireta, nega vigência à norma, baseado no subterfúgio de que “lei não poderia obrigar uma empresa a contratar um trabalhador portador de necessidades especiais para trabalhar em atividades incompatíveis com as suas condições de saúde, colocando em risco a sua vida”.

Sim. A lei existe exatamente para isso. Para obrigar as empresas a promoverem a inclusão pelo trabalho e, para tanto, diversas obrigações lhes são dirigidas pelo legislador e não pode o magistrado negar eficácia à norma, nem mesmo quando diz que autora “envidou esforços envidou

esforços para a capacitação dessas pessoas portadoras de necessidades especiais” porque distante da questão controvertida, como dito pelo próprio TRT.

Em quarto lugar, o acórdão também afasta a eficácia ao direito fundamental à adaptação razoável, ao justificar não ser aplicável à autora porque “Providenciar alterações físicas para propiciar o acesso dessas pessoas nos pátios caberia ao administrador aeroportuário local juntamente com a Infraero, Anac, que possuem, além de outras obrigações, o dever de cuidar da infraestrutura aeroportuária do país, adotando as medidas necessárias para o atendimento do interesse público”. Não seria ela responsável para “providenciar as alterações na infraestrutura aeroportuária a fim de viabilizar o recebimento de pessoas com deficiências para o exercício das atividades operacionais”.

Veja-se o equívoco de confundir adaptação razoável com mudanças físicas, unicamente, apesar de haver transcrito o conceito legal. São “modificações e os ajustes necessários e adequados”.

Como tive oportunidade de escrever sobre o tema:

“Não se restringem ao ambiente físico de trabalho. Referem-se a todas as modificações, ajustes, amoldamentos e mesmo flexibilizações a serem realizados no ambiente material e normativo no qual são pleiteadas, “mediante emprego dos mais diversos mecanismos, desde técnicas, tecnologias, revisão de procedimentos, até exceções no horário e local de trabalho, realização de tarefas, atividades acadêmicas, etc.”; “compreendem as adaptações necessárias para que o indivíduo possa gozar de igualdade de benefícios e privilégios tal como seja gozado pelas demais pessoas naquele ambiente de trabalho [...]”.

Portanto, é tudo aquilo que for necessário para tornar o meio ambiente e o trabalho que nele for executado acessíveis à pessoa, e não o contrário. É muito mais amplo do que o local de trabalho propriamente dito. Além do ambiente material, alcança a normatização, revisão de procedimentos, metodologias ou processos de trabalho, alterações na jornada, horário e local de trabalho, entre outras modificações”.

Sequer são debatidas as mudanças necessárias. Pode ser argumentado que o art. 1º, § 2º, III, do Decreto nº 9.405/2018, citado acima, não possui como destinatárias as empresas de grande porte. Contudo, ainda que seja verdadeira a afirmação, deve ser levado em consideração que ele procura estabelecer **regra protetiva para as empresas de menor faturamento**, no sentido de não lhes poder ser exigido – especialmente pela autoridade fiscalizadora – gasto maior a cada ano, por ser considerado ônus desproporcional, mas, de outro modo, reforça a obrigação de todas as empresas promoverem as adaptações necessárias e adequadas ao posto de trabalho para garantir o que denomino de “**inclusão competitiva**”, conforme previsão no artigo 37 da LBI, que reproduzo, aliado ao conceito de “adaptação razoável”, também definido pelo legislador (art. 3º, VI, da LBI):

“Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, **na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho**”.

“Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

VI - adaptações razoáveis: adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais;”

Por isso, tem razão a União quando afirma no recurso que “somente após minuciosa análise técnica pode-se afirmar se determinado tipo de deficiência é incompatível com certo tipo de atividade”, pois, a prevalecer a tese do Tribunal Regional, não há atividades nos aeroportos brasileiros – quiçá do mundo – que possam ser desempenhadas pelas pessoas com deficiência.

A realidade demonstra o contrário.

Durante o procedimento por mim instaurado de tentativa de conciliação, realizei diversas atividades, desde audiência pública até inspeção no aeroporto de Guarulhos, com a finalidade, primeiro, de sensibilizar a autora quanto à necessidade de cumprimento da lei, e, segundo, para aprofundar o debate sobre a questão.

Diversos especialistas se manifestaram e farta documentação foi juntada aos autos, nela incluídos dados pesquisados no e-Social que revelam a **existirem 3.242 cargos similares aos da autora ocupados por pessoas com deficiência no País**, entre os quais “agente de proteção de aeroporto” – 39 (deficiências auditiva e física), “agente de proteção de aviação civil” – 45 (deficiências auditiva, física e mental), “gerente administrativo” – 2.187 (deficiências auditiva, física, intelectual, mental, múltipla, visual e reabilitados), “gerente de logística (armazenagem e distribuição)” – 312 (deficiências auditiva, física, intelectual, mental, múltipla, visual e reabilitados), “gestor em segurança” –

37 (deficiências auditiva, física, visual e reabilitados) e “operador de inspeção de qualidade” – 622 (deficiências auditiva, física, intelectual, mental, múltipla, visual e reabilitados).

Se, como demonstrado, há aeroportos que empregam pessoas com deficiência, há possibilidade de fazê-lo nos três maiores do País.

Para que não se restrinja à área aeroportuária, pesquisa na mesma fonte revela inúmeros outros tidos como “perigosos”, a afastar, ainda mais, a conclusão a que chegou a Corte Regional. Acrescento, entre outros, exemplificativamente: alimentador de linha de produção (26.991); técnico de enfermagem (7.379); vigilante (6.743); trabalhador de serviços de limpeza e conservação de áreas públicas (5.525); motorista de caminhão (rotas regionais e internacionais – 5.013); operador de máquinas fixas, em geral (4.425); servente de obras (3.937); mecânico de manutenção de máquinas, em geral (3.609); magarefe (3.502); montador de veículos (linha de montagem – 2.488); operador de empilhadeira (2.383); soldador (1.931); motorista de ônibus urbano (1.747); operador de produção (química, petroquímica e afins – 1.684); retalhador de carne (963); caldeireiro (chapas de ferro e aço – 384); operador de pá carregadeira (220).

Os fatos falam mais alto e a voz das pessoas com deficiência deve ser ouvida. Elas é que devem dizer do que necessitam para plenamente exercerem os seus direitos e não se trata de favor. Ao contrário, o lema “Nada sobre nós sem nós” orientou todos os debates durante a elaboração da Convenção já referida e se encontra materializado no artigo 3º nela contido, que enumera os princípios estruturantes da hermenêutica contemporânea sobre a temática, os quais devem ser observados nas questões a serem enfrentadas pelo Judiciário. Transcrevo:

“Artigo 3 Princípios gerais

Os princípios da presente Convenção são:

- a) O respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas;
- b) A não-discriminação;
- c) A plena e efetiva participação e inclusão na sociedade;
- d) O respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade;
- e) A igualdade de oportunidades;
- f) A acessibilidade;
- g) A igualdade entre o homem e a mulher;
- h) O respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade.”

Entre os princípios gerais encontra-se a “plena e efetiva participação e inclusão na sociedade”, somente assegurado com o direito de estar entre os outros em igualdade de condições e abrange a remoção das barreiras, conceituada no artigo 3º, IV, da LBI, como “qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros”.

Buscam dar concretude aos valores que inspiraram a elaboração da Convenção, neles incluídos a contribuição que possam dar ao mundo, a importância de sua autonomia e independência e o direito à participação plena nas decisões que lhes dizem respeito, destacados no Preâmbulo:

“k) *Preocupados* com o fato de que, não obstante esses diversos instrumentos e compromissos, as pessoas com deficiência continuam a enfrentar barreiras contra sua participação como membros iguais da sociedade e violações de seus direitos humanos em todas as partes do mundo,

(...)

m) *Reconhecendo* as valiosas contribuições existentes e potenciais das pessoas com deficiência ao bem-estar comum e à diversidade de suas comunidades, e que a promoção do pleno exercício, pelas pessoas com deficiência, de seus direitos humanos e liberdades fundamentais e de sua plena participação na sociedade resultará no fortalecimento de seu senso de pertencimento à sociedade e no significativo avanço do desenvolvimento humano, social e econômico da sociedade, bem como na erradicação da pobreza,

n) *Reconhecendo* a importância, para as pessoas com deficiência, de sua autonomia e independência individuais, inclusive da liberdade para fazer as próprias escolhas,

o) *Considerando* que as pessoas com deficiência devem ter a oportunidade de participar ativamente das decisões relativas a programas e políticas, inclusive aos que lhes dizem respeito diretamente,”

A pseudo proteção da segurança e da vida revela preconceito e exclusão. Argumentos como esses já foram adotados ao longo da história para impedir mulheres de votarem e trabalharem em atividades noturnas (artigo 379 da CLT).

Em nome da segurança, já foi proibido o trabalho da mulher em atividades nos subterrâneos ou consideradas perigosas ou insalubres (artigo 387, I e II, da CLT).

Em nome dos cuidados com as mulheres, elas já foram obrigadas a serem submetidas à autorização do marido para poderem trabalhar ou podiam ter os seus contratos de trabalho rescindidos por atos do marido nas situações em que “a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher” (artigo 446, parágrafo único, da CLT).

O preconceito de ontem em relação às mulheres mantém-se, hoje, em relação às pessoas com deficiência, lamentavelmente, digo.

Por todas essas razões, a obrigação não é afastada pelo singelo argumento da decisão regional no sentido da incompatibilidade da alocação de trabalhadores com deficiência em atividades desenvolvidas no pátio de manobra de aeronaves, em especial por colidir, de modo frontal, com a *ratio decidendi* extraída da decisão do STF que, embora se refira ao trabalhador que desempenhe atividade embarcada, se aplica ao caso presente.

O tratamento normativo atribuído à temática, a partir da legislação mencionada, a primeira delas com equivalência a Emenda Constitucional, impõe o dever de qualificação por parte do empregador, o que significa **não mais adaptar a pessoa ao posto de trabalho, mas este àquela, até mesmo para não caracterizar a denominada “discriminação em razão da deficiência”** por meio da recusa em promover as adaptações razoáveis (artigo 4º, § 1º, da Lei nº 13.146/2015).

No processo de seleção, que deve pautar-se em critérios meramente objetivos relacionados à qualificação para o posto e identificadas as necessidades específicas que devem ser atendidas para que a pessoa com deficiência possa exercer o seu trabalho em condições de igualdade com as demais pessoas, caberá à empresa promovê-las. Isso é adaptação razoável.

Nem mesmo por norma coletiva pode haver qualquer espécie de restrição ao direito, como decidido pelo STF ao apreciar o ARE nº 1.121.633 e fixar o Tema nº 1.046 de Repercussão Geral. O Ministro Relator Gilmar Mendes destacou, em seu voto, que a negociação coletiva, prevista na Constituição Federal, não inclui políticas públicas de inclusão de pessoas com deficiência, adolescentes e jovens no mercado de trabalho, que são definidas em legislação específica.

Logo, o cálculo do número de empregados da empresa para fins de fixação da cota relativa à reserva de vagas às pessoas com deficiência não se condiciona à compatibilidade dos diversos cargos ao respectivo exercício por elas. Isso porque a exclusão da quantidade de empregados que exercem serviços operacionais dentro dos pátios de aeroportos da base de cálculo da cota legal de pessoas com deficiência caracteriza diferenciação normativa discriminatória (ADI nº 5.760), com afronta aos princípios constitucionais que fundamentam tanto o sistema de proteção das pessoas com deficiência e reabilitadas, quanto a concretização das ações afirmativas destinadas à efetivação dos direitos individuais e sociais.

Desse modo, a base de cálculo da cota prevista no artigo 93 da Lei nº 8.213/91 corresponde ao número total de empregados da empresa autora, não se vislumbrando qualquer ressalva na norma a autorizar a limitação do referido quantitativo aos empregados ocupantes das funções administrativas.

Ante o exposto, conheço do recurso de revista por violação ao artigo 93 da Lei nº 8.213/91.

MÉRITO

Como consequência lógica do conhecimento do apelo, por violação ao artigo 93 da Lei nº 8.213/91, dou-lhe provimento para declarar a obrigatoriedade de a parte autora cumprir a cota reservada às pessoas com deficiência a que alude o referido dispositivo legal em quantitativo definido em função do número total de seus empregados, restabelecer a sentença de fls. 327/330 e julgar improcedentes os pedidos formulados na presente ação declaratória de inexistência de cumprimento da cota legal.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, **CONHECER** do recurso de revista, por violação ao artigo 93 da Lei nº 8.213/91, e, no

mérito, **DAR-LHE PROVIMENTO** para declarar a obrigatoriedade de a parte autora cumprir a cota reservada às pessoas com deficiência a que alude o referido dispositivo legal em quantitativo definido em função do número total de seus empregados, restabelecer a sentença de fls. 327/330 e julgar improcedentes os pedidos formulados na presente ação declaratória de inexigibilidade de cumprimento da cota legal. Determina-se, outrossim, o envio de cópia desta decisão à Secretaria da Pessoa com Deficiência do Estado de São Paulo; à Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania do Município de São Paulo; ao Procurador-Geral de Justiça do Estado de São Paulo e aos Procuradores-Regionais do Ministério Público do Trabalho das 2ª e 15ª Regiões; e aos Senhores Prefeitos dos Municípios de São Paulo, Guarulhos e Campinas.

Brasília, 12 de novembro de 2025.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

CLÁUDIO BRANDÃO

Ministro Relator

Firmado por assinatura digital em 18/11/2025 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.