



Cumprimento da Cota de Funcionários Deficientes

As empresas de vigilância serão obrigadas a cumprir a cota de contratação de pessoas portadoras de necessidades especiais (PNE), prevista em legislação.

Assim decidiu a 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que reformou decisão das duas instâncias anteriores.

A corte entendeu que o dispositivo da Lei 8.213/91 obriga toda e qualquer empresa com 100 ou mais empregados a contratar pessoas portadoras de necessidades especiais, inclusive as de vigilância.

De acordo com o artigo 93 da Lei 8.213/91, empresas com mais de 100 empregados estão obrigadas a preencher de 2% a 5% das vagas existentes com reabilitados ou pessoas portadoras de necessidades especiais.

LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991, lei de contratação de Deficientes nas Empresas. Lei 8213/91, lei cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências a contratação de portadores de necessidades especiais.

“Art. 93 - a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:

Até 200 funcionários - 2%

De 201 a 500 funcionários - 3%

De 501 a 1000 funcionários - 4%

De 1001 em diante funcionários - 5%.”

As empresas de vigilância em sua defesa, manifesta-se que apesar do texto legal, uma determinada empresa de segurança acionou a Justiça para pedir a anulação de auto de infração recebido pelo descumprimento da norma. A empresa argumentou que a função de vigilante requer aprovação em curso específico que exige plena capacidade física e mental do empregado.

A tese foi acolhida pelo juiz de primeira instância e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. A decisão argumentou que existem profissões cujo exercício implica o cumprimento de requisitos específicos e que exigem um tratamento diferenciado, o que seria o caso da profissão de vigilante.

O recurso no TST foi impetrado pela Advocacia-Geral da União, que argumentou que seria discriminatório considerar incapaz para o exercício da atividade de vigilância todo e qualquer portador de necessidade especial.

A Jurisprudência no dia 20 de maio, o Tribunal Superior do Trabalho entendeu que as empresas não podem ser punidas com multas e indenizações se não conseguirem profissionais no mercado para preenchimento de vagas de pessoas com deficiência.

Departamento Jurídico - SINDHOSFIL