



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

PROCESSO Nº 0001595-10.2015.5.02.0040 – 8ª TURMA
RECURSO ORDINÁRIO
RECORRENTE: LIBRA TERMINAIS S/A
RECORRIDO: UNIÃO FEDERAL
ORIGEM: 40ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO

I – RELATÓRIO

Inconformada com a r. sentença de fls. 249/251, cujo relatório adoto, que julgou **improcedentes** os pedidos formulados na ação declaratória cumulada com pedido de anulação de auto de infração ajuizada por **LIBRA TERMINAIS S/A** em face da **UNIÃO**, recorre ordinariamente a autora, pelas razões de fls. 256/264, insurgindo-se, em síntese, quanto à relativização da cota mínima exigida por lei para contratação de trabalhadores com necessidades especiais ou reabilitados (artigo 93 da Lei nº 8.213/91). Pretende, ainda, a anulação do auto de infração.

Contrarrazões às fls. 269/277.

Parecer do D. Ministério Público do Trabalho às fls. 280/284, pelo conhecimento e não provimento do recurso.

É o relatório.

II- VOTO

2. Mérito

2.1. Da relativização da base de cálculo da quota para a contratação de trabalhadores portadores de necessidades especiais ou reabilitados

Sustenta a recorrente que algumas de suas funções/atividades são incompatíveis com as restrições naturais das pessoas com deficiência e

reabilitadas, “principalmente as atividades portuárias elencadas na Lei n. 12.815/2013, que têm sistemática específica de habilitação profissional e contratação via sistema OGMO (fl. 256-verso)”.

Argumenta que o ambiente de trabalho portuário é inapropriado aos portadores de necessidades especiais e reabilitados, por diversos fatores que representam riscos à integridade física dos empregados, tais como “movimentação de caminhões, empilhadeiras, aparelhos guindastescos, cargas suspensas, entre outros” (fl. 257). Por esse motivo, entende que a base de cálculo utilizada para o cumprimento da cota mínima prevista em lei para contratação de trabalhadores portadores de necessidades especiais ou reabilitados deve considerar apenas os cargos compatíveis.

Pois bem. Inicialmente, cumpre ressaltar que o disposto no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 tem por finalidade a contratação da cota mínima de empregados portadores de necessidades especiais e reabilitados, tendo as empresas, por determinação do referido dispositivo legal, o dever de dar efetividade a seu comando. Em verdade, trata-se de dispositivo de ordem pública, e, portanto, de observância obrigatória por todas as empresas que se amoldem nas situações previstas pela norma.

Com efeito, sua aplicabilidade e interpretação deve guardar estrita consonância com os princípios da dignidade humana (artigo 1º, III, da CF), função social da propriedade (artigos 5º, XXIII e 170, III, ambos da CF), e especialmente, com o disposto no artigo 7º, XXXI da CF, o qual proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de necessidade especial.

Registre-se, por oportuno, que qualquer norma legal que envolva direitos de portadores de necessidades especiais, deve observar a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU), a qual integra o ordenamento jurídico pátrio com hierarquia constitucional (Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009), e no tocante ao trabalho e emprego, prevê em seu artigo 27, *verbis*:

“Artigo 27 - Trabalho e emprego

1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:

- a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;
- b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;
- c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;
- d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;
- e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;
- f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;
- g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;
- h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;

- i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;
- j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;
- k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência”

Ademais, considerando que a República Federativa do Brasil é signatária da Convenção n.º 159 da OIT (Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes), cabe destacar os artigos 3º e 4º, os quais dispõem:

“Art. 3 — Essa política deverá ter por finalidade assegurar que existam medidas adequadas de reabilitação profissional ao alcance de todas as categorias de pessoas deficientes e promover oportunidades de emprego para as pessoas deficientes no mercado regular de trabalho.

Art. 4º — Essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral. Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras deficientes. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos.”

Outrossim, releva, ainda, mencionar que foram aprovados a Lei n.º 7.853/1989 e seu Decreto n.º 3.298/1999 (Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência). Quanto a este último, merece destaque o artigo 36:

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

I - até duzentos empregados, dois por cento;



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;
III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou
IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

§ 1º A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

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

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

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

§ 5º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no caput deste artigo”

Nesse contexto, evidencia-se que o arcabouço legislativo visa a proteção aos portadores de necessidades especiais, no sentido de coibir os critérios discriminatórios no tocante à sua inclusão ao emprego, garantindo, assim, igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Por fim, é relevante ressaltar o conceito moderno do indivíduo portador de deficiência, segundo explica o I. Professor Júlio Pinheiro Faro:

“Abandonou-se o conceito individualista de deficiência como uma questão estritamente pessoal, para se adotar um conceito mais amplo indicativo de restrições de participação social. Deixou-se de enquadrar a deficiência como uma questão de anormalidade e passou-se a vislumbrá-la como falta de participação ou de inserção social, promovida por uma lesão corporal (corpo deficiente) ou por barreiras sociais (sociedade deficiente)”(in *Direito Internacional do Trabalho e as Convenções Internacionais da OIT Comentadas* – 1.^a ed. rev. e atual. - São Paulo: LTr, 2014, p. 182).

No caso dos autos, resultou incontroverso o descumprimento da cota legal prevista no artigo 93 da Lei n. 8.213/91, pois a própria recorrente admite que “a tutela jurisdicional buscada nesta demanda se concentra na aplicação RAZOÁVEL do art. 93 da Lei n.º 8.213/91” (fl. 256-verso), argumentando que parte dos cargos/funções de que dispõe não seriam compatíveis com o labor adequado aos portadores de necessidades especiais e reabilitados, razão pela qual entende desarrazoado considerar a quantidade total de empregados e cargos para fins de cumprimento de referido artigo.

Sem razão.

Isso porque, embora alegue que parte das vagas de que dispõe não poderia ser preenchida na forma da lei, fundamenta sua postulação, especialmente, nos relatórios técnicos de fls. 43/66 (Terminais Libra Santos) e fls. 67/77 (Libra Terminais S.A. – Unidade Cubatão), os quais foram produzidos de forma unilateral, com critérios de exceção não previstos em lei, tendo por fim limitar aos empregados com trabalho predominante em setor administrativo, a base de cálculo para efeito do cumprimento da lei.

A título de amostragem, citemos a função de assistente administrativo e assistente administrativo “(adm/oper)” (fl. 48). Enquanto a primeira realizaria apenas atividades no âmbito administrativo, a segunda implicaria acesso à área operacional, razão pela qual não estaria abrangida na base de cálculo das cotas para portadores de necessidades especiais.



PODER JUDICIÁRIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Desta forma, evidencia-se que o referido documento, adstrito ao âmbito de organização interna da recorrente, desconsidera a totalidade dos seus empregados, em total dissonância com o previsto no artigo 93 da Lei n. 8.213/91, norma de caráter cogente que não prevê as exceções pretendidas pela autora, assim como os critérios estabelecidos por técnicos por ela contratados.

Nesse contexto, não há como admitir que as próprias empresas determinem a quantidade de cargos a serem considerados para efeito da aplicação da norma legal, ou mesmo se a sua aplicabilidade está sujeita à condição relativa a forma de organização societária das sociedades, como aduz a recorrente à fl. 257, sob pena de tornar morta a letra da lei.

Aliás, esse é o entendimento do C. TST, em relação à matéria aqui debatida, visto que são diversos os cargos em relação aos quais se pretendeu a exclusão legal (motoristas, cobradores, atividades ligadas à eletricidade, vigilância patrimonial), conforme demonstram os arestos abaixo, *verbis*:

“RECURSO DE REVISTA. LEI 13.015/2014. VAGAS PARA REABILITADOS OU PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. BASE DE CÁLCULO. EXCLUSÃO DOS MOTORISTAS. Esta Corte adota a tese de não ser possível excluir da base de cálculo da cota a que se refere o art. 93, IV, da Lei 8.213/91, as vagas de motoristas existentes na empresa, pois o próprio dispositivo não faz limitação, fixando um percentual sobre "seus cargos", de modo genérico, não sobre determinados cargos. Se a lei não faz a distinção, não cabe ao intérprete fazê-lo, sob pena de limitar ainda mais o acesso dos portadores de necessidades especiais às oportunidades de trabalho, além de caracterizar uma forma de discriminação contra essas pessoas, contrariando os fundamentos, objetivos e princípios presentes no texto constitucional. Recurso de revista conhecido e provido” (RR - 2178-62.2012.5.10.0012 , Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 05/10/2016, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/10/2016, g.n.)

“RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. EMPRESA

DE VIGILÂNCIA. PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PORTADORES DE DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. BASE DE CÁLCULO. ART. 93 DA LEI 8.213/91. 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. 8213/91), o qual prevalece para empresas que tenham 100 (cem) ou mais empregados. 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 determinados, 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. 8213/91). Precedentes. Recurso de revista não conhecido. B) RECURSO DE REVISTA ADESIVO DO MPT. Nos termos do art. 500, III, do CPC, inadmitido o recurso principal, fica prejudicado o



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

conhecimento do recurso adesivo. Recurso de revista prejudicado. (RR - 913-27.2013.5.09.0009, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 12/08/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/08/2015, g.n.)

"RECURSO DE REVISTA. (...) 3. COTA PARA DEFICIENTES. BASE DE CÁLCULO. AUTO DE INFRAÇÃO. CÁLCULO DO PERCENTUAL PREVISTO NO ART. 93 DA LEI 8213/91. ATIVIDADES INCOMPATÍVEIS COM A SITUAÇÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA (MOTORISTA E COBRADOR). NECESSIDADE DE ADEQUAÇÃO EM NOVA FUNÇÃO. 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. 8213/91), o qual prevalece para empresas que tenham 100 (cem) ou mais empregados. 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 determinados, 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. 8213/91). Recurso de revista conhecido e não provido, no aspecto." (destaquei) (TST-RR-769-61.2012.5.03.0007, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, DEJT 26.6.2015, g.n.)

"RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. ATIVIDADES LIGADAS À ELETRICIDADE. PERCENTUAL DO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/1991 Discute-se nos autos acerca da possibilidade de limitar o percentual determinado no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, para a contratação de deficientes físicos ou reabilitados, de acordo com as atividades da empresa, que no caso atua no ramo da eletricidade. O art. 93, caput, da Lei nº 8213 de 24/7/1991 determina que "A empresa, com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência(...)". Não há no texto da lei nenhuma ressalva quanto à natureza das atividades da empresa e as funções que serão exercidas pelo portador de deficiência, que no caso estão relacionadas ao ramo da eletricidade. A relevância e o profundo significado da proteção especial aos trabalhadores reabilitados e aos portadores de deficiência habilitados, positivada no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, compatibiliza-se com as garantias institucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (art. 1º, III e IV), da construção de uma sociedade justa e solidária e da redução das desigualdades sociais (art. 3º, I e III), do direito social ao trabalho (art. 6º, caput), da ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano com o fim de assegurar a todos uma existência digna conforme os ditames da justiça social (art. 170) e da ordem social cuja base é o primado do trabalho (art. 193). A Constituição Federal, em seu art. 7º, XXXI, vedou "qualquer discriminação no tocante a



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência". Não prevalece a alegação de que as condições de trabalho em caso de labor com eletricidade não são compatíveis com o trabalho do portador de deficiência física. Cabe à empresa, de acordo com o grau de deficiência, contratar trabalhador habilitado para desempenhar funções compatíveis com a sua capacidade laborativa, em conformidade com a determinação da lei, que tem como principal objetivo a inserção da pessoa com limitações no mercado de trabalho. No caso, incontroverso que a empresa, na oportunidade do ajuizamento desta ação, tinha um quadro superior a 300 empregados, sem ter contratado 3% de trabalhadores na condição de deficientes físicos e/ou reabilitados para atender o dispositivo da lei. Portanto, deve ser privilegiado o comando do art. 93 da Lei nº 8213/1991 de que a empresa preencha 3% da totalidade de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, sem ressalvas quanto às atividades, considerando a aptidão física dos trabalhadores para desempenhar funções compatíveis com a sua capacidade laborativa, habilitados na forma do cadastro de pessoas portadoras de deficiência ou reabilitados (homologados pelo INSS). Recurso de revista a que se dá provimento. (...)" (destaquei) (TST-ARR-55400-93.2007.5.07.0014, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, 6ª Turma, DEJT 30.5.2014, g.n.)

"EMPRESA DE VIGILÂNCIA PATRIMONIAL. RESERVA DE VAGAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. LEI 8.213/91. CÁLCULO DO PERCENTUAL. A reserva legal de vagas para pessoas com deficiência prevista no art. 93 da Lei 8.213/91 é de ordem pública e esse dispositivo não excetua do seu âmbito de aplicação atividade alguma. Ademais, a incapacidade do empregado para exercer a atividade de vigilância deve ser comprovada na prática, e não meramente presumida, de sorte que não se podem excluir do cálculo do percentual de cargos destinados aos portadores de deficiência as vagas referentes às atividades de vigilância. Recurso de Revista de que não se conhece." (TST-RR-84200-21.2005.5.10.0014, Relator Ministro

João Batista Brito Pereira, 5ª Turma, DEJT 18.6.2010, g.n.)

Destaca-se, ainda, que os diplomas normativos colacionados pela recorrente não são aplicáveis ao caso em análise, porquanto se referem a relações jurídicas diversas: o artigo 16-A da Lei nº 7.573/86 é voltado exclusivamente para a categoria regulamentada dos marítimos (fl. 257-verso), assim como a jurisprudência destacada diz respeito aos empregos públicos (concurso público) – fl. 258-verso.

Observa-se, ainda, que não merece acolhimento o apelo no sentido que deve ser excluída da base de cálculo o “*cômputo dos contratos de trabalho suspensos*” (fl. 261), visto que a recorrente não comprova, de maneira específica, a existência de cargos em afastamento a ensejar a dedução pretendida, consoante se verifica dos relatórios de fls. 138/146.

No mais, a alegação de impossibilidade legal de preenchimento da cota mínima decorrente da informação prestada pelo OGMO, no tocante à inexistência de trabalhadores com deficiência e reabilitados, não tem como prevalecer, conforme bem destacado na r. sentença de origem. Isso porque o auto de infração nº 20.568.771-7 (fl. 25), realizado em 14.1.2015, é anterior à informação prestada pelo OGMO (fl. 262), ocorrida em 28.10.2015, não tendo, portanto, relação direta com o ato administrativo ao qual se pretende anular.

Ademais, não há obrigatoriedade de que a autora contrate trabalhadores exclusivamente pelo OGMO, especialmente para aquelas atividades que não estejam ligadas à atividade portuária, especificadamente.

Por fim, não se pode olvidar, ainda, que a jurisprudência do C. Tribunal Superior do Trabalho inclina-se pela aplicação do princípio da razoabilidade em situações nas quais a empresa demonstra claramente que envidou esforços para contratar pessoas portadoras de necessidades especiais ou reabilitadas, o que, consoante toda argumentação explanada, não é o caso dos autos.

Diante de tais fatos, ainda que se considerasse a aplicação da pena de confissão e revelia à União, forçoso concluir que há evidente descumprimento do percentual mínimo de cotas de trabalhadores deficientes estabelecido na norma legal, a qual não comporta exclusão de qualquer cargo da empresa. Ao revés, tem por escopo promover a inclusão social dos



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

trabalhadores portadores de necessidades especiais e reabilitados.

Correta, portanto, a r. sentença revisanda que julgou improcedente a presente ação.

Nego provimento.

III – DISPOSITIVO

ANTE O EXPOSTO,

ACORDAM os Magistrados da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em **CONHECER** do recurso ordinário interposto pela autora, e, no mérito, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**, tudo nos termos da fundamentação do voto do Relator, mantendo-se a r. decisão originária em todos os seus aspectos.

MARCOS CÉSAR AMADOR ALVES
Desembargador Federal do Trabalho
Relator

GMCAA/hpm/dvd – 16.11.16

