



Empresa não é obrigada a contratar deficiente apenas para preencher cota

A existência de vaga não garante ao deficiente sua colocação na empresa, porque as exigências legais não retiram do empregador seu poder de escolha na seleção dos empregados. Esse foi o entendimento aplicado pela 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao manter decisão que anulou multa imposta a um hospital por não cumprir cota para deficientes.

No caso, o Ministério Público do Trabalho da 20ª Região (SE) pedia reanálise da decisão do Tribunal Regional do Trabalho de Sergipe que havia anulado auto de infração aplicado contra o hospital em junho de 2006. De acordo com o órgão, a empresa descumpriu o Termo de Ajuste de Conduta (TAC) ao exigir condições impossíveis de serem alcançadas pelos candidatos com deficiência física. Para o MPT, teria sido admitida "uma forma transversa para o descumprimento do artigo 93 da Lei 8.213/91". Em sua defesa, o hospital alegou que não contratou conforme a lei porque não havia pessoas com necessidades especiais interessadas nas vagas disponíveis para a função.

Segundo o artigo 93, que trata do sistema de cotas nas empresas, aquelas que possuam 100 ou mais empregados devem assegurar o percentual de 2% a 5% dos seus cargos a beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. Em alguns casos, porém, faltam profissionais qualificados nessas condições, o que impede algumas empresas de cumprir a lei.

No TST, a 4ª Turma reafirmou o entendimento do TRT-SE de que o hospital não adotou conduta discriminatória ou se recusou deliberadamente ao cumprimento das disposições contidas na lei. Quanto à qualificação profissional, o relator do processo, ministro Fernando Eizo Ono, disse que o artigo 93 refere-se a reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas.

O relator ressaltou que a lei não dispensou os beneficiários do sistema de cotas do preenchimento de requisito referente à qualificação para o desempenho das funções ofertadas. Eizo Ono lembrou também que a existência de vaga não garante ao deficiente sua colocação na empresa. "O hospital pode cobrar requisitos mínimos, sem que isso se torne um ato discriminatório", concluiu. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

[RR-182300-97.2007.5.20.0002](#)

Autores: Redação ConJur