



PROCESSO Nº TST-RR - 100941-85.2018.5.01.0482

ACÓRDÃO
7ª Turma
CMB/jgm/aps/cmb

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,



PROCESSO Nº TST-RR - 100941-85.2018.5.01.0482

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,

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1004BEF40272AC61E7.



PROCESSO Nº TST-RR - 100941-85.2018.5.01.0482

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 enviado 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.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-100941-85.2018.5.01.0482**, em que é Recorrente **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO** e Recorrido **CIS BRASIL LTDA**.



PROCESSO Nº TST-RR - 100941-85.2018.5.01.0482

A parte autora, não se conformando com o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, 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.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do artigo 95, § 2º, II, do Regimento Interno do TST.

É o relatório.

VOTO

Considerando que o acórdão regional foi publicado em 07/10/2020, incidem as disposições processuais da Lei nº 13.467/2017.

PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

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

TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA

Nos termos do artigo 896-A da CLT, com a redação que lhe foi dada pela Lei nº 13.467/2017, antes de adentrar o exame dos pressupostos intrínsecos do recurso de revista, é necessário verificar se a causa oferece transcendência.

Primeiramente, destaco que o rol de critérios de transcendência previsto no mencionado preceito é taxativo, porém, os indicadores de cada um desses critérios, elencados no § 1º, são meramente exemplificativos. É o que se conclui da expressão "entre outros", utilizada pelo legislador.

No presente caso, o Ministério Público do Trabalho da 1ª Região pretende a reforma do acórdão regional quanto ao tema: **"COTA PARA REABILITADOS OU PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. BASE DE CÁLCULO. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91."**

A causa oferece transcendência política, na medida em que o Tribunal Regional, ao consignar que os percentuais previstos no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 devem ser calculados não sobre a totalidade do número de empregados da empresa, mas, sim, de empregados ocupantes de funções que podem ser



PROCESSO Nº TST-RR - 100941-85.2018.5.01.0482

desempenhadas mesmo com deficiência, adota entendimento que vai de encontro à recente jurisprudência firmada no âmbito da SBDI-1 desta Corte.

Verificada, portanto, a presença da **transcendência política da causa**, passo à análise do apelo.

COTA PARA REABILITADOS OU PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. BASE DE CÁLCULO. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91. - TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA.

CONHECIMENTO

A parte recorrente (MPT 1ª Região) 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. Aponta violação do artigo 93 da Lei nº 8.213/91. Transcreve arestos para o confronto de teses.

Observados os requisitos do artigo 896, § 1º-A, I, II, e III, eis a decisão recorrida:

“DA CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA

Pretende o Ministério Público do Trabalho que a empresa cumpra a cota de pessoas com deficiência, promova ações de capacitação, abstenha-se de exigir aptidão plena para a função, assegure a acessibilidade no ambiente de trabalho e seja impedida de dispensar empregado nessas condições sem a prévia contratação de outro.

Analiso.

Superada a prejudicial da prescrição, adentra-se no mérito específico.

É incontroverso que a Demandada não vem cumprindo a cota de empregados com deficiência de que trata o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991. O dispositivo prevê o percentual de 5% (cinco por cento) para as empresas com 1.001 (mil e um) empregados ou mais.

Muitas profissões são incompatíveis com a existência de alguma limitação física, e, ainda quando compatíveis, são extremamente raros os profissionais que possuam alguma deficiência e, ao mesmo tempo, estejam habilitados a exercê-la. Isso ocorre com o profissional que trabalha embarcado (offshore), o qual deve estar gozando de plena saúde física e mental, na medida em que trabalha em espaço confinado, afastado do continente, em escalas de revezamento, manuseando equipamentos pesados que exigem força física, entre outras peculiaridades.



PROCESSO Nº TST-RR - 100941-85.2018.5.01.0482

Nesse contexto, deve-se ter em conta que algumas empresas, dependendo da atividade econômica desenvolvida, terão extrema dificuldade em encontrar profissionais para cumprir o percentual mínimo exigido pelo artigo 93 da Lei nº 8.213/1991.

Daí porque entendo que a norma deve ser interpretada com razoabilidade, sendo mitigada de acordo com a atividade empresarial desenvolvida.

A mitigação não equivale à negativa de vigência. Trata-se de aplicar a lei sem perder de vista o princípio da razoabilidade. Afinal, os atributos físicos e psicológicos exigidos do corpo de empregados de uma instituição financeira, por exemplo, em muito se distinguem daqueles de uma empresa cujos empregados prestam serviços em plataformas em alto-mar.

Afigura-se notório que algumas deficiências em nada alteram o exercício da função ou a capacidade de produzir, como é o caso do trabalhador que tem deficiência locomotora, mas trabalha sentado (ex.: bancário) ou daquele que tem deficiência visual, mas trabalha como operador de telemarketing. Por outro lado, não se pode dizer o mesmo dos trabalhadores offshore, que precisam estar aptos a suportar o isolamento da família e dos amigos, conviver e trabalhar em espaços confinados, com limitadas opções de lazer nos períodos de descanso, o que torna indispensável o perfeito estado de saúde física e mental.

Com efeito, embora a lei não tenha feito ressalva alguma, sua interpretação literal se mostra muito prejudicial às empresas cuja atividade econômica exige (pelo menos para a maior parte de seus empregados) a ausência de deficiência.

Assim, os percentuais previstos no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 devem ser calculados sobre o número de empregados exercentes de funções que podem ser desempenhadas mesmo com deficiência, e não sobre a totalidade do corpo funcional.

O caso concreto ilustra bem como foge à razoabilidade exigir que a Ré, prestadora de serviços em plataformas marítimas, possua 5% (cinco por cento) de empregados com deficiência. Dos seus mais de 1.000 (mil) empregados, apenas 80 (oitenta) exercem função em terra, de maneira que a empresa não teria opção senão alocar os mais de 50 (cinquenta) trabalhadores com deficiência nesse setor, o que representaria mais da metade do seu pessoal.

Fosse adotado esse critério de contabilizar apenas os empregados em terra, a empresa estaria de acordo com a legislação, dado que há notícia da existência de 5 (cinco) empregados com deficiência.

A par de todo o exposto, restou robustamente comprovado que a empresa tem envidado todos os esforços no sentido de cumprir a legislação, não o fazendo apenas por impossibilidade de encontrar mão de obra qualificada.

A documentação carreada no inquérito civil público e nesta ação civil pública demonstra que a Ré, sabedora de não contar com o número mínimo exigido de empregados com deficiência, não ficou inerte e fez contato com



PROCESSO Nº TST-RR - 100941-85.2018.5.01.0482

diversas associações e órgãos públicos, não apenas no município de Macaé, mas também nas cidades vizinhas, com o objetivo de obter mão de obra qualificada para preenchimento das vagas. Também anunciou oportunidades em jornais, no site da empresa e em redes sociais, sempre sem sucesso.

É nítida a dificuldade de contratar pessoas com deficiência e assim atender à cota imposta pela legislação, de modo que não há como condenar a empresa à contratação de trabalhadores nessas condições sem que haja oferta desse tipo de mão de obra.

Nesse contexto, conquanto seja ônus da empresa cumprir a exigência prevista em lei, não poderia ser responsabilizada pelo insucesso, quando ficou comprovado que o descumprimento se deve a fato alheio à sua vontade, qual seja a carência de mão de obra.

Nesse sentido:

Ação Civil Pública. Art. 93 da Lei nº 8.213/91. Vagas destinadas a trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência. Não preenchimento. Ausência de culpa da empresa. Dano moral coletivo. Não configuração. O descumprimento da obrigação legal de admitir empregados reabilitados ou portadores de deficiência, conforme cota estipulada no art. 93 da Lei nº 8.213/91, somente enseja o pagamento de multa e de indenização por danos morais coletivos se houver culpa da empresa. Ressalte-se, todavia, que o fato de a empresa haver empreendido esforços a fim de preencher o percentual de vagas estabelecido pela lei, não obstante leve à improcedência do pedido de condenação ao pagamento de multa e de indenização, não a exonera da obrigação de promover a admissão de pessoas portadoras de deficiência ou de reabilitados. Sob esse fundamento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhe provimento parcial para absolver a empresa da condenação ao pagamento de multa e de indenização por dano moral coletivo. Vencidos parcialmente os Ministros Cláudio Mascarenhas Brandão, Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta e Hugo Carlos Scheuermann. (TST-E-ED-RR-658200-89.2009.5.09.0670, SBDI-I, rel. Min. Brito Pereira, 12.5.2016)"

Tampouco se poderia exigir que a Ré contrate mão de obra sem a qualificação mínima exigida para a função, como quer o Parquet. Da mesma maneira, **não parece razoável impedir que a empresa dispense um empregado com deficiência sem antes contratar outro, dada a evidente escassez de mão de obra.**

Nem há como se impor à empresa que assegure a acessibilidade aos profissionais com deficiência nesses ambientes especiais ou mesmo que fique **impedida de dispensar um empregado.**

Por não evidenciado qualquer ilícito ou dano à coletividade que possa ser imputado à Ré, não há que se falar em indenização por danos morais coletivos.

Nego provimento." (fls. 425-428 - destaqui)



PROCESSO Nº TST-RR - 100941-85.2018.5.01.0482

A Corte Regional consignou entendimento de que, uma vez que algumas empresas terão extrema dificuldade em encontrar profissionais para cumprir o o importe mínimo exigido pelo artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, os percentuais previstos no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 devem ser calculados sobre o número de empregados ocupantes de funções que podem ser desempenhadas mesmo com deficiência, e não sobre a totalidade do número de empregados.

A jurisprudência cristalizada nesta Corte reiteradamente tem se manifestado 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, razão pela qual não há que falar em exclusão de cargos ou funções. Cito precedentes:

"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, Data de Julgamento: 29/08/2018, 5ª Turma , Data de Publicação: DEJT 06/09/2018);

"RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS REABILITADOS OU PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. BASE DE CÁLCULO. ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. I - O Tribunal Regional firmou entendimento no sentido de que a base de cálculo para contratação das pessoas portadoras de deficiência e reabilitadas deve ser aferida "sobre o quantitativo de empregados ocupantes de cargos acessíveis (...)". II - Contudo, a jurisprudência desta Corte Superior é firme no sentido de que o art. 93 da Lei nº 8.213/91 estabeleceu cota mínima para contratação de trabalhadores portadores de deficiência ou reabilitados pela Previdência Social, como forma de inclusão e empoderamento desses trabalhadores, com base no percentual de incidência sobre o número total de empregados da empresa, não estabelecendo nenhuma ressalva ou exceção de cargos ou atividades para o cômputo do cálculo. Recurso de revista conhecido e provido". (RR - 1340525-22.2010.5.05.0000 , Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 10/05/2017, 1ª Turma , Data de Publicação: DEJT 12/05/2017).



PROCESSO Nº TST-RR - 100941-85.2018.5.01.0482

E 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), 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 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.

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 vejam 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.



PROCESSO Nº TST-RR - 100941-85.2018.5.01.0482

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, ementa transcrita:

“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)

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



PROCESSO Nº TST-RR - 100941-85.2018.5.01.0482

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).

Nem mesmo por norma coletiva pode haver qualquer espécie de restrição ao direito, como decidido pelo STF ao apreciar o ARE nº 1121633 e fixar o Tema 1046 de Repercussão Geral (acórdão ainda não publicado, mas divulgado amplamente pela imprensa, a exemplo do MPT: MPT – “STF decide que cotas para pessoas com deficiência e para aprendizes não podem ser negociadas”. Disponível em: <<https://www.mpmt.mp.br/portalcas/news/1013/113498/mpt---stf-decide-que-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-e-para-aprendizes-nao-podem-ser-negociadas/29>>. Acesso em: 12 ago. 2022).

Com esses fundamentos, conheço do recurso de revista, por violação do artigo 93 da Lei nº 8.213/91.

MÉRITO

Como consequência lógica do conhecimento do apelo, por violação do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, dou-lhe provimento para determinar que a ré seja condenada ao cumprimento imediato da cota prevista no referido dispositivo legal, definida em função do número total de seus empregados.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista, por violação do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, e, no mérito, dar-lhe provimento para determinar que a ré seja condenada ao cumprimento imediato da cota prevista no referido dispositivo legal, definida em função do número total de seus empregados. Com ressalva de entendimento do Exmo. Ministro Renato de Lacerda Paiva.

Brasília, 10 de agosto de 2022.

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

CLÁUDIO BRANDÃO
Ministro Relator