

## **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (2ª Região – São Paulo)**

07/10/2013

### **Trabalhador com deficiência demitido sem justa causa faz jus ao salário e verbas até a contratação de outro na mesma condição**

O juízo, amparado pelo artigo 93 da Lei nº 8213/91, assegurou ao trabalhador com deficiência, que fora demitido sem justa causa, o salário e demais direitos até a data da contratação de outro servidor na mesma condição.

Os magistrados da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região julgaram improcedente o recurso apresentado por uma empresa que pretendia reformar a decisão proferida pela 4ª Vara Trabalhista de São Bernardo do Campo. Na origem, o juízo, amparado pelo artigo 93 da Lei nº 8213/91, assegurou ao trabalhador com deficiência, que fora demitido sem justa causa, o salário e demais direitos até a data da contratação de outro servidor na mesma condição.

Em seu voto, o relator, desembargador Nelson Nazar, salientou que “A Lei nº 8.213/91 impõe limite ao direito potestativo do empregador rescindir o contrato do empregado que se encontre nas condições que menciona, o que só poderá ocorrer após a contratação de outro na mesma condição (trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado). Portanto, tendo o reclamante sido dispensado antes da reclamada contratar outro trabalhador com deficiência, faz jus o autor ao pagamento dos salários e demais verbas trabalhistas do período de afastamento até a data da contratação do novo empregado”.

Na decisão da 3ª Turma, em concordância com a sentença, foi enfatizado que a mencionada norma tem natureza de ordem pública, visando concretizar as garantias constitucionais de isonomia, dignidade da pessoa humana, valorização do trabalho e, também, a proteção e integração das pessoas com deficiência (artigos 3º, IV, 5º, *caput* e inciso XIII, 7º, XXXI, 24, XIV, e 170, VIII e parágrafo único, da Constituição Federal).

Assim sendo, a referida lei, que condiciona a dispensa imotivada de um empregado com deficiência à contratação de outro com limitações da mesma natureza, apesar de não configurar uma garantia de emprego, representa verdadeira garantia social, limitando o poder do empregador, com o intuito de inserir estes cidadãos no mercado de trabalho.

Ficou ressaltado ainda, pelo relator, que a comprovação da contratação, pela empresa ré, de outro trabalhador com deficiência não eliminou a ilegalidade do ato, tendo em vista que a norma é clara no sentido de que só é possível a dispensa sem justa causa de um funcionário que possui tal característica após a contratação de substituto em condição semelhante.

---