00842-2005-014-10-00-2 - RO • 10ª REGIÃO - DJU de 28.07.2006, pág. 15.

Relatora: Juíza Elaine Machado Vasconcelos

Revisora: Juíza Maria Regina Machado Guimarães

Recorrente: União

Procurador: Eduardo Watanabe

Recorrido: Brasfort Empresa de Segurança Ltda.

Advogado: Marcelo Luiz Ávila de Bessa

Origem: 14ª Vara do Trabalho de Brasília/DF

(Juiz José Gervásio Abrão Meireles)

1. MULTA ADMINISTRATIVA. LEI 7.853/89 E DECRETO 3.298/1999. INSERÇÃO DE PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA FÍSICA. A República Federativa do Brasil assenta-se sobre a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (CF, artigo 1º, incisos III e IV). Dentre seus objetivos fundamentais insere-se a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, inciso IV, CF). Em complemento, o artigo 7º, inciso XXXI, proíbe qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. O legislador constituinte, face à necessidade de resguardar os direitos e os interesses

das pessoas portadoras de deficiência, assegurando-lhes a melhoria de sua condição individual, social e econômica, criou mecanismos compensatórios para possibilitar a superação das desvantagens derivadas dessas limitações de ordem pessoal. Corolário destes mecanismos, o artigo 93 da Lei 8.213/91 estabelece 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, habilitadas.

2. LEI 7.102/1983. EMPRESA DE VIGILÂNCIA PATRIMONIAL. LEI 8.213/1991. APLICABILIDADE. O artigo 16 da Lei 7.102/83 estabelece como requisito para o exercício da profissão de vigilante a aprovação em curso de formação de vigilante (inciso IV) e aprovação em exame de saúde física, mental e psicotécnico (inciso V). A fluidez dos conceitos de saúde física e mental impõe ao intérprete uma análise desprovida de pré-conceitos a respeito das possibilidades de inserção da pessoa portadora de deficiência física no mercado de trabalho, em especial, nas empresas de segurança e vigilância patrimonial privadas. Por certo, revelar-se-ia discriminatório definir saúde física a partir de mera deficiência física ou formação orgânica incompleta. O artigo 5º, da Constituição Federal, em seu inciso XIII, assegura ser livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer. A Lei 7.102/83, reguladora da profissão de Vigilante, exige aptidão física e mental e aprovação em curso de formação e psicotécnico. Nada mais. Por

sua vez, a Lei 8.213/1991, ao estabelecer percentuais reservados aos deficientes, não faz exclusão de qualquer atividade econômica ou profissional. Onde o legislador não restringiu, não cabe ao intérprete restringir. A lei não excetua de seu alcance as empresas de vigilância. E o faz, por certo, diante do conceito aberto do que venha a ser deficiência física e de seus mais variados graus. Em geral, não se pode concluir a priori que os portadores de deficiência física não têm capacidade de atender às qualificações exigidas para este ou aquele cargo, especialmente diante das cotidianas demonstrações de superação destas pessoas. Em razão do mandamento constitucional citado, inexistem óbices para o exercício da profissão de Vigilante por pessoa portadora de deficiência, desde que atendidas as qualificações profissionais estabelecidas em lei.

3. A LIBERDADE DE CONTRATAR E A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. OS PRINCÍPIOS DA RAZOABILIDADE E DA MÁXIMA EFICÁCIA DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS. A liberdade de contratar do empregador que possui mais de cem empregados sofre leve mitigação em razão da lei especial editada para dar a máxima eficácia às normas constitucionais de proteção e garantias aos deficientes. Assim, cabe às empresas incluírem em seus quadros vagas destinadas a deficientes físicos e, observado o princípio da razoabilidade, estabelecerem em seus regulamentos as exigências de acordo com os cargos e submeterem eventuais candidatos a procedimentos específicos de seleção para avaliar suas aptidões, aprovando ou não os candidatos. No caso, a

> especificidade da profissão de vigilante permite concluir que a maior parte das pessoas portadoras de deficiência não está apta ao exercício das funções. Nem por isso se pode excluí-las, a priori, indiscriminadamente, das etapas de qualificação e da disputa da vaga no mercado de trabalho. O que exige a lei é a reserva proporcional das vagas para os deficientes físicos e não o seu preenchimento obrigatório. Este estará sempre condicionado à satisfação das exigências mínimas para o desempenho das funções relativas ao cargo. Esta situação há de ser comprovada pela empresa à fiscalização do trabalho, sob pena de ser autuada pelo descumprimento da legislação.

RELATÓRIO

O Exmo. Juiz José Gervásio Abrão Meireles, em exercício na MM. 4ª Vara do Trabalho de Brasília, julgou procedente a ação ajuizada por BRASFORT EMPRESA DE SEGURANÇA LTDA contra a UNIÃO, declarando nulo o auto de infração Nº 007067348 imposto pela Administração (DRT) (fls. 215/217).

A ré interpõe recurso ordinário contra a decisão, sustentando a legalidade do auto de infração (fls. 221/235).

Custas processuais dispensadas, fls. 217.

Contra-razões pela autora às fls. 245/263.

O Ministério Público do Trabalho emitiu parecer pelo conhecimento e desprovimento do recurso (271/275).

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos subjetivos e objetivos de admissibilidade, conheço do recurso ordinário.

MÉRITO

FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO. AUTO DE INFRAÇÃO. NULIDADE.

O juízo originário entendeu que a autora, empresa do ramo de vigilância, apesar de obrigada a submeter-se aos ditames da Lei Nº 8.213/1991, no que diz respeito à observação da reserva legal para a contratação de pessoas portadores de necessidades especiais, deficientes físicos ou empregados reabilitados, tem o direito de ver excluídos da base de cálculo os vigilantes, posto que para estes profissionais exige-se habilitação física mínima para o adequado e eficiente desempenho da atividade. Em razão desta irregularidade no cômputo do cálculo realizado pelo fiscal do trabalho, julgou nulo o auto de infração.

Recorre a União aduzindo a possibilidade de inserção das pessoas mencionadas nos quadros das empresas de vigilância patrimonial e transporte de valores.

O Ministério Público do Trabalho informa em seu parecer que arquivou anterior Procedimento Preparatório, de nº 0344/1999, sobre a questão, por entender que "a Lei 7.102/83 regulamentada pelo Decreto Nº 89.056, de 24/11/83 exige que o trabalhador que executa aquelas funções apresente atestado de sanidade física e mental, além do que o Departamento de Polícia Federal, estabelece requisitos para a matrícula no curso de formação de vigilantes, o que, ao nosso ver, torna-se incompatível com as pessoas portadores da deficiência física." (fls. 275).

A Lei 7.853, de 24,10.1989 dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social, sendo regulamentada pelo Decreto nº 3.298, de 20.11.1999, que estabelece em seu artigo 36 critérios objetivos acerca da contratação de pessoas portadoras de deficiência física. Estes critérios foram ratificados pela Lei 8.213/1991 que preceitua em seu artigo 93:

"Art. 93. 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, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados 2%;

II - de 201 a 500 3%;

III - de 501 a 1.000 4%;

IV - de 1.001 em diante 5%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados."

A Lei 7.102/83 regulamentada pelo Decreto Nº 89.056, de 24/11/83, dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros e estabelece normas para as empresas que exploram o serviço de vigilância e transporte de valores.

Define em seu artigo 10:

"Art. 10. São considerados como segurança privada as atividades desenvolvidas em prestação de serviços com a finalidade de:

I - proceder à vigilância patrimonial das instituições financeiras e de outros estabelecimentos, públicos ou privados, bem como a segurança de pessoas físicas;

II - realizar o transporte de valores ou garantir o transporte de qualquer outro tipo de carga.

(...)

§ 2º As empresas especializadas em prestação de serviços de segurança, vigilância e transporte de valores, constituídas sob a forma de empresas privadas, além das hipóteses previstas nos incisos do caput deste artigo, poderão se prestar ao exercício das atividades de segurança privada a pessoas; a estabelecimentos comerciais, industriais, de prestação de serviços e residências; a entidades sem fins lucrativos; e órgãos e empresas públicas.

(...)

§ 4º As empresas que tenham objeto econômico diverso da vigilância ostensiva e do transporte de valores, que utilizem pessoal de quadro funcional próprio, para execução dessas atividades, ficam obrigadas ao cumprimento do disposto nesta lei e demais legislações pertinentes."

Em seu artigo 15:

"Art. 15. Vigilante, para os efeitos desta lei, é o empregado contratado para a execução das atividades definidas nos incisos I e II do caput e §§ 2º, 3º e 4º do art. 10."

E estabelece em seu artigo 16 as condições:

"Art. 16 - Para o exercício da profissão, o vigilante preencherá os seguintes requisitos:
I - ser brasileiro;
II - ter idade mínima de 21 (vinte e um) anos;
III - ter instrução correspondente à quarta série do primeiro grau;
IV - ter sido aprovado, em curso de formação de vigilante, realizado em estabelecimento com funcionamento autorizado nos termos desta lei.
V - ter sido aprovado em exame de saúde física, mental e psicotécnico;
VI - não ter antecedentes criminais registrados; e
VII - estar quite com as obrigações eleitorais e militares."

Por sua vez, o Decreto regulamentador, nº 89.056/83 estabelece em seu artigo 18:

"Art 18. O vigilante deverá submeter-se anualmente a rigoroso exame de saúde física e mental, bem como manter-se adequadamente preparado para o exercício da atividade profissional."

Lidos os dispositivos legais especializados, constata-se que o indivíduo portador de deficiência física poderia encontrar óbice à sua contratação por empresa de segurança nos requisitos exigidos pelos incisos IV e V do artigo 16 da Lei 7.102/83 ou no artigo 18 do Decreto 89.056/83, isto é, ao não ser aprovado no curso de formação ou ao não atender às exigências físicas, mentais e psicotécnicas.

Todavia, não se encontra definição na lei sobre o que seria a mencionada saúde física ou mental. Abre-se, pois, o campo da interpretação. E a primeira pergunta a ser feita é: qual o parâmetro de "normalidade" física e mental?

Em resposta, nem a Psicanálise nem a Psiquiatria arriscam-se a estabelecer estes conceitos.

Seria a deficiência física uma ausência de saúde física?

Indubitavelmente temos deficientes físicos portadores de estado de saúde invejáveis e pessoas "normais" de saúde debilitada.

Por estes parâmetros, revelaria-se discriminatório definir saúde física a partir de mera deficiência ou formação orgânica incompleta.

A República Federativa do Brasil assenta-se sobre a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (CF, artigo 1º, incisos III e IV).

Dentre os objetivos fundamentais da República Brasileira insere-se a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, inciso IV, CF). Em complemento, o artigo 7º, inciso XXXI proíbe qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Em seu exercício constitucional de interpretar a Constituição, buscando o balanço entre os dispositivos de forma a extrair do texto constitucional o equilíbrio e a harmonia, o Excelso Supremo Tribunal Federal admite um certo grau de discriminação na ocupação de cargos e empregos públicos, desde que vinculada às características funcionais e atribuições próprias de cada emprego.

Neste sentido os arestos:

"EMENTA. CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. CONCURSO PÚBLICO. LIMITE DE IDADE. TÉCNICO DO TESOURO NACIONAL. C.F., art. 7º, XXX, art. 39, § 2º.
I. - Pode a lei, desde que o faça de modo razoável, estabelecer limites mínimo e máximo de idade para ingresso em funções, emprego e cargos públicos.
Interpretação harmônica dos artigos 7º, XXX, 39, § 2º, 37, I, da Constituição Federal.
II. - O limite de idade, no caso, para inscrição em concurso público e ingresso na carreira de Auditor Fiscal do Tesouro Nacional, não se assenta em exigência etária ditada pela natureza das funções do cargo, dado que o edital excetua da discriminação os ocupantes de cargo ou emprego da Administração Federal Direta e Autarquias.
A limitação, portanto, é ofensiva à Constituição, art. 7º, XXX, "ex vi" do art. 39, § 2º. III. - Precedentes do STF: RMS 21.033-DF, RTJ 135/958; RMS 21.046; RE 156.404-BA; RE 157.863-DF; RE 175.548-AC; RE 136.237- AC; RE 146.934-PR; RE 156.972-PA. IV. - RE não conhecido." (RE 177570/BAHIA; Órgão Julgador: 2ª Turma; Relator Min. CARLOS VELLOSO; DJ 28-02-1997) (grifei).

"EMENTA. CONCURSO PÚBLICO. CRITÉRIO DE ADMISSÃO. SEXO. A regra direciona no sentido da inconstitucionalidade da diferença de critério de admissão considerado o sexo - artigo 5., inciso I, e par. 2. do artigo 39 da Carta Federal. A exceção corre a conta das hipóteses aceitáveis, tendo em vista a ordem

sócio-constitucional. O concurso público para preenchimento de vagas existentes no Oficialato da Policia Militar, no Quadro de Saúde - primeiro-tenente, médico e dentista - enquadra-se na regra constitucional, no que proíbe a distinção por motivo de sexo." (RE 120305/RIO DE JANEIRO; Órgão Julgador: Segunda Turma; Rel. Min. MARCO AURÉLIO; DJ 09-06-1995 PP-17236) (grifei).

Em exame específico do artigo 37, inciso VIII, da Constituição Federal - "a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão"; pronunciou-se o Exc. STF:

"O legislador constituinte, atento à necessidade de resguardar os direitos e os interesses das pessoas portadoras de deficiência, assegurando-lhes a melhoria de sua condição individual, social e econômica - na linha inaugurada, no regime anterior, pela EC nº 12/78 -, criou MECANISMOS COMPENSATÓRIOS destinados a ensejar a SUPERAÇÃO DAS DESVANTAGENS decorrentes dessas LIMITAÇÕES DE ORDEM PESSOAL. A Constituição Federal, ao instituir um sistema de condomínio legislativo nas matérias taxativamente indicadas no seu art. 24 - dentre as quais avulta, por sua importância, aquela concernente à proteção e à integração social das pessoas portadoras de deficiência (art. 24 XIV) -, [WINDOWS-1252?] deferiu ao Estado-Membro, em ‘inexistindo lei federal sobre normas gerais’, a [WINDOWS-1252?] possibilidade de exercer a competência legislativa plena, desde que ‘para atender [WINDOWS-1252?] a suas peculiaridades’ (art. 24, § 3º). A questão da lacuna normativa preenchível. Uma vez reconhecida a competência legislativa concorrente entre a União, os Estados-Membros e o Distrito Federal em temas afetos às pessoas portadoras de deficiência, e enquanto não sobrevier a legislação de caráter nacional, é de admitir a existência de um espaço aberto à livre atuação normativa do Estado-Membro, do que decorre a legitimidade do exercício, por essa unidade federada, da faculdade jurídica que lhe outorga o art. 24, § 3º, da Carta Política." (ADI 903-MC, Rel. Min. Celso de Mello, DJ 24/10/97)(grifos da relatora)

"A exigência constitucional de reserva de vagas para portadores de deficiência em concurso público se impõe ainda que o percentual legalmente previsto seja inferior a um, hipótese em que a fração deve ser arredondada. Entendimento que garante a eficácia do artigo 37, inciso VIII, da Constituição Federal, que, caso contrário, restaria violado." (RE 227.299, Rel. Min. Ilmar Galvão, DJ 06/10/00) (grifei).

A Lei 7.102/83, que regulamenta os serviços de vigilância, é anterior à nova ordem constitucional estabelecida em 1988 e deve ser interpretada necessariamente à luz do novo foco de direitos e garantias instituídos pelo legislador constituinte.

Buscando dar efetividade ao ordenamento constitucional, o legislador ordinário editou a Lei 7.853, de 24,10.1989 dispondo sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social, critérios ratificados pela Lei 8.213/1991.

Conforme o documento de fls. 48, juntado com a inicial, "todo serviço de vigilância/segurança, seja ele prestado em Indústrias, Comércio, Residências, Condomínios, Eventos, etc., deve ser efetuado por empresa regularizada e apta tecnicamente a atuar na atividade. Uma empresa de segurança privada, para exercer sua atividade - armada ou desarmada, necessita ter competência técnica e habilitação legal, comprovada por meio dos seguintes documentos, renovados anualmente."

À primeira vista, quando se fala em vigilante, a imagem que se constrói é de um indivíduo forte e armado, pronto para a briga, para o enfrentamento, para o jogo bruto da violência em defesa de patrimônio alheio.

Como o próprio texto acima explicita, a vigilância não se resume a transporte de dinheiro em carros fortes; a seguranças ostensivos nas casas bancárias, etc. Em tempos de grandes avanços eletrônicos, o serviço de vigilância também tem se desdobrado e acompanhado a evolução tecnológica. Conseqüentemente, abre-se cada vez mais o mercado de trabalho para os deficientes físicos neste ramo empresarial. Inúmeros mecanismos e procedimentos de segurança podem ser realizados com total presteza por deficientes físicos. É óbvio que dentre estes, há necessidade também de avaliação e qualificação.

Pontua a recorrida, no que é acompanhada pelo ilustre Procurador do Trabalho, que o Departamento de Polícia Federal estabelece requisitos para a matrícula no curso de formação de vigilantes, que são incompatíveis com as pessoas portadores da deficiência física.

Examinada a legislação, não se encontra amparo à tese. A exigência pela Polícia Federal de formação específica, de treinamento especializado e de reciclagem periódica para a concessão e manutenção do certificado de vigilante não pode servir de impedimento à qualificação da pessoa portadora de deficiência física, porquanto haveria aí infringência à Constituição Federal. Enquanto a lei não define as hipóteses não cabe ao intérprete distinguir onde ela não o faz, muito menos cabe ao órgão que detém apenas competência normativa interna, isto é, não detém competência legislativa lato sensu.

Apenas a título de exemplo, avultam-se hoje os crimes eletrônicos, especialmente via internet, que exigem pessoal altamente qualificado, tanto para prevenção quanto para detecção e identificação de autoria. Também são vários os exemplos de vigilâncias exercidas por monitoramento eletrônico; de porteiros que exercem funções de vigilante (não se confunda com vigilância), todos perfeitamente exercitáveis por deficientes físicos.

É questionável a exigência de aptidão física plena até para cargos como de Delegado Federal, por exemplo, pois nada impede a contratação de deficiente físico aprovado em concurso público específico, para atuar em áreas especializadas como a crimes financeiros, crimes eletrônicos, enfim, áreas de inteligência cada vez mais requisitadas em detrimento da força física. Nesta área de segurança, a aptidão física está ligada a conceito arraigado de que qualquer agente tem que estar apto a "correr atrás de bandido". Hoje esta expressão abrange bem mais que o "correr físico".

Aliás, registre-se a informação trazida pela União na defesa, de que em recente concurso público para Agente de Polícia, o edital foi ratificado para reservar 129 vagas para portadores de necessidades especiais (fls. 185). Este ato significa, sem dúvida, um grande avanço na quebra do paradigma de ser a atividade policial exclusiva para "aptos fisicamente".

Fazendo um paralelo com o vigilante, este não tem poder de polícia. Logo, não pode "correr atrás de bandidos". Sua função é meramente defensiva, de vigia, de guarda, de uso da força e das armas para defender patrimônio alheio, bastando para isso rechaçar, afugentar; impedir a apropriação, violação ou dano ao patrimônio de outrem.

Portanto, se é aceitável a exigência de aptidão física plena para o policial, para o vigilante ela pode sofrer mitigação.

É certo que o problema se avulta e se torna mais complexo na hipótese de empresas que lidam com segurança armada, caso da autora, que bem pontua na petição inicial:

"Não existe regulamentação que especifique os parâmetros do conceito de incapacidade, o disciplinamento da avaliação médica e a compatibilização com a tarefa a ser executada, o que equivale a dizer que para selecionar pessoas deficientes ou mesmo com necessidades especiais, deve-se

considerar o tipo de trabalho que este obreiro irá desenvolver, e conforme sua finalidade poderá a empresa recrutante não encontrar candidato que preencha todos os requisitos para a função específica." (fls. 18).

A autora não leu por inteiro o Decreto 3298/99, pois este estabelece estes conceitos. Mas, ainda que não existisse regulamentação ou parâmetros a servirem de balizamento para a questão, seria esta omissão um obstáculo ao cumprimento da lei?

Como bem registrado pelo então Ministro CELSO DE MELLO do STF, é necessário concretizar os mecanismos compensatórios imaginados pelo legislador constituinte, destinados a ensejar a superação das desvantagens decorrentes das limitações de ordem pessoal dos deficientes físicos.

Com este pensamento se coadunam os seguintes julgados do C. STJ:

"EMENTA. CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA COLETIVO. INSURGÊNCIA CONTRA ATO DO GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ. SANÇÃO DE LEI DE EFEITOS CONCRETOS. TRANSPORTE INTERURBANO. CONCESSÃO DE GRATUIDADE NA PASSAGEM DE ÔNIBUS PARA DEFICIENTES FÍSICOS POBRES. INEXISTÊNCIA DE INCONSTITUCIONALIDADE. AUSÊNCIA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO AO REEQUILÍBRIO ECONÔMICO-FINANCEIRO DO CONTRATO ADMINISTRATIVO. DIREITO HUMANO E DEMOCRÁTICO, JUSTO E LEGÍTIMO, CONFORME OS PRECEITOS CONSTITUCIONAIS. 1. Recurso Ordinário em Mandado de Segurança contra acórdão que entendeu constitucional a Lei do Estado do Ceará nº 12.568/1996 que isentou os deficientes físicos do pagamento de tarifas para o uso de ônibus de empresa permissionária de serviço regular comum intermunicipal.(...)4. O TRATAMENTO DIFERENCIADO DISPENSADO AOS DEFICIENTES FÍSICOS CONFIGURA PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL QUE PROCURA, POR MEIO DE TRATAMENTO DISTINTO, PROMOVER-LHES A INTEGRAÇÃO NA SOCIEDADE. O PRINCÍPIO DA ISONOMIA, AO INVÉS DE SER INFRINGIDO, É PRESTIGIADO, CONFORME OS POSTULADOS DA IGUALDADE MATERIAL QUE ATUALMENTE CONSUBSTANCIA. 5. NO SOPESAMENTO DE VALORES, DIANTE DO CASO CONCRETO, O PRINCÍPIO DO AMPARO AOS DEFICIENTES FÍSICOS PREVALECE SOBRE O PRINCÍPIO DO EQUILÍBRIO ECONÔMICO-FINANCEIRO DO CONTRATO ADMINISTRATIVO, consoante os ditames da proporcionalidade. 6. A Lei Estadual nº 12.568, de 03/04/1996, PRIMA POR EXPRESSAR UM DIREITO HUMANO E DEMOCRÁTICO, JUSTO E LEGÍTIMO, CONFORME OS PRECEITOS CONSTITUCIONAIS. (...) 8. Recurso não provido." RMS 13084/CE; RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA 2001/0047579-5; Relator Min. JOSÉ DELGADO; Órgão Julgador T1 - PRIMEIRA TURMA; Data da Publicação/Fonte DJ 01.07.2002 p. 214) (sem grifos no original).

"EMENTA. CONSTITUCIONAL. TRIBUTÁRIO. IPI. ISENÇÃO NA COMPRA DE AUTOMÓVEIS. DEFICIENTE FÍSICO IMPOSSIBILITADO DE DIRIGIR. AÇÃO AFIRMATIVA. LEI 8.989/95 ALTERADA PELA LEI Nº 10.754/2003. PRINCÍPIO DA RETROATIVIDADE DA LEX MITIOR. 1. A ratio legis do benefício fiscal conferido aos deficientes físicos indicia que indeferir requerimento formulado com o fim de adquirir um veículo para que outrem o dirija, à míngua de condições de adaptá-lo, afronta ao fim colimado pelo legislador ao aprovar a norma visando facilitar a locomoção de pessoa portadora de deficiência física, possibilitando-lhe a aquisição de veículo para seu uso, independentemente do pagamento do IPI. Consectariamente, revela-se inaceitável privar a Recorrente de um benefício legal que coadjuva às suas razões finais a motivos humanitários, posto de sabença que OS DEFICIENTES FÍSICOS ENFRENTAM INÚMERAS DIFICULDADES, TAIS COMO O PRECONCEITO, A DISCRIMINAÇÃO, A COMISERAÇÃO EXAGERADA, ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO, OS OBSTÁCULOS FÍSICOS, CONSTATAÇÕES QUE CONDUZIRAM À CONSAGRAÇÃO DAS DENOMINADAS AÇÕES AFIRMATIVAS, como esta que se pretende empreender. 2. Consectário de um país que ostenta uma CARTA CONSTITUCIONAL cujo PREÂMBULO promete a disseminação das desigualdades e a PROTEÇÃO À DIGNIDADE HUMANA, promessas alçadas ao mesmo patamar da defesa da Federação e da República, é o de que NÃO SE PODE ADMITIR SEJAM OS DIREITOS INDIVIDUAIS E SOCIAIS DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA, RELEGADOS A UM PLANO DIVERSO daquele que o coloca na eminência das mais belas garantias constitucionais. 3. Essa investida legislativa no âmbito das desigualdades físicas corporifica uma das mais expressivas técnicas consubstanciadoras das denominadas "ações afirmativas". 4. Como de sabença, as AÇÕES AFIRMATIVAS, fundadas em princípios legitimadores dos interesses humanos REABRE O DIÁLOGO PÓS-POSITIVISTA ENTRE O DIREITO E A ÉTICA, TORNANDO EFETIVOS OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA ISONOMIA E DA PROTEÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, cânones que remontam às mais antigas declarações Universais dos Direitos do Homem. Enfim, é a proteção da própria humanidade, centro que hoje ilumina o universo jurídico, após a tão decantada e aplaudida MUDANÇA DE PARADIGMAS DO SISTEMA JURÍDICO, QUE ABANDONANDO A IGUALIZAÇÃO DOS DIREITOS OPTOU, AXIOLOGICAMENTE, PELA BUSCA DA JUSTIÇA E PELA PESSOALIZAÇÃO DAS SITUAÇÕES CONSAGRADAS NA ORDEM JURÍDICA. 5. Deveras, negar à pessoa portadora de deficiência física a política fiscal que consubstancia verdadeira positive action significa legitimar violenta afronta aos princípios da isonomia e da defesa da dignidade da pessoa humana. 6. O Estado soberano assegura por si ou por seus delegatários cumprir o postulado do acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência. 7. Incumbe à legislação ordinária propiciar meios que atenuem a natural carência de oportunidades dos deficientes físicos. 8. In casu, prepondera o princípio da proteção aos deficientes, ante os desfavores sociais de que tais pessoas são vítimas. A FORTIORI, A PROBLEMÁTICA DA INTEGRAÇÃO SOCIAL DOS DEFICIENTES DEVE SER EXAMINADA PRIORITARIAMENTE, MAXIME PORQUE OS INTERESSES SOCIAIS MAIS RELEVANTES DEVEM PREVALECER SOBRE OS INTERESSES ECONÔMICOS MENOS SIGNIFICANTES. 9. Imperioso destacar que a Lei nº 8.989/95, com a nova redação dada pela Lei nº 10.754/2003, é mais abrangente e beneficia aquelas pessoas portadoras de deficiência física, visual, mental severa ou profunda, ou autistas, diretamente ou por

intermédio de seu representante legal pela Lei nº 10.690, de 16.6.2003), VEDANDO-SE, conferir-lhes na solução de seus pleitos, INTERPRETAÇÃO DEVERAS LITERAL QUE CONFLITE COM AS NORMAS GERAIS, OBSTANDO a salutar retroatividade da lei mais benéfica. (Lex Mitior). 10. O CTN, por ter status de Lei Complementar, não distingue os casos de aplicabilidade da lei mais benéfica ao contribuinte, o que afasta a interpretação literal do art. 1º, § 1º, da Lei 8.989/95, incidindo a isenção de IPI com as alterações introduzidas pela novel Lei 10.754, de 31.10.2003, aos fatos futuros e pretéritos por força do princípio da retroatividade da lex mitior consagrado no art. 106 do CTN. 11. Deveras, o ordenamento jurídico, principalmente na era do pós-positivismo, assenta como técnica de aplicação do direito à luz do contexto social que: "Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum". (Art. 5º LICC) 12. Recurso especial provido para conceder à recorrente a isenção do IPI nos termos do art. 1º, § 1º, da Lei nº 8.989/95, com a novel redação dada pela Lei 10.754, de 31.10.2003, na aquisição de automóvel a ser dirigido, em seu prol, por outrem." (REsp 567873/MG; RECURSO ESPECIAL 2003/0151040-1; Relator Ministro LUIZ FUX (1122); Órgão Julgador T1 - PRIMEIRA TURMA; Data do Julgamento 10/02/2004; Data da Publicação/Fonte DJ 25.02.2004 p. 120; RSTJ vol. 182 p. 134). (sem grifos no original).

É preciso derrubar de vez paradigmas que já não se sustentam em seus próprios pilares e trilhar o caminho que dá maior efetividade ao tratamento diferenciado admitido pela Constituição aos deficientes físicos, de forma a propiciar real integração à sociedade. Trata-se da máxima isonômica de tratar desigualmente os desiguais. Invocando o Ministro Luiz Fux, do STJ em trecho do arresto supra citado, também a Lei 7.853, de 24,10.1989, "prima por expressar um direito humano e democrático, justo e legítimo, conforme os preceitos constitucionais."

Para a alegada ausência de parâmetros legais definidores dos critérios para o aproveitamento dos deficientes, como óbices alegados pela autora, basta uso do princípio da razoabilidade e a aferição caso a caso, empresa a empresa, para realização da garantia constitucional, exigindo-se das empresas o cumprimento de sua função social (CF, art. 5º, XIII).

Sustenta a recorrida que a situação em exame está sob o manto da Convenção 111 da OIT, a qual estabelece em seus artigos 1º e 2º que "as distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação."

Todavia, assim não me parece. Primeiro, porque não há incapacidade absoluta de todas as pessoas portadores de deficiência; segundo, não se pode concluir a priori que os portadores de deficiência física não têm capacidade de atender às qualificações exigidas para o cargo. Ao contrário do alegado pela recorrida, não há completa incompatibilidade material e jurídica para a hipótese. Há possibilidade de flexibilização das qualificações exigidas.

Como salienta Rita de Cássia T. Mendonça, no artigo "Da possibilidade de inserção das pessoas com deficiência física nos quadros da empresas de vigilância patrimonial e de transporte de valores", em excerto inserto nas razões da recorrente, às fls. 229, "preleciona o art. 5º, da Constituição Federal, em seu inciso XIII, que é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer. Em razão desse mandamento constitucional, temos que inexistem óbices para o exercício da profissão de Vigilante por pessoa portadora de deficiência, desde que atendidas as qualificações profissionais estabelecidas em lei, quais sejam, aprovação em curso de formação e psicotécnico, bem como aptidão física e mental. Mais nenhuma exigência dispõe a lei ou seu decreto regulamentar."

Esta magistrada compartilha deste entendimento, razão pela qual não socorre a recorrida o arquivamento do procedimento preparatório instaurado pelo Ministério Público do Trabalho, porquanto no âmbito do próprio órgão há entendimento diametralmente opostos. Além do mais, o arquivamento do inquérito é mero ato administrativo interno daquela instituição que em nada afeta o poder decisório do Judiciário. Em igual sentido, o entendimento de outro operador do direito ou mesmo de outro magistrado acerca da matéria traduz mero entendimento pessoal e não unanimidade em torno do assunto.

Há de se observar que a lei não excetua de seu alcance as empresas de vigilância. E o faz, por certo, diante do conceito aberto do que venha a ser deficiência física e de seus mais variados graus de deficiência.

A própria norma legal, o Decreto nº 3.298/1999, traz definição genérica em seu artigo 3º:

"Art, 3º. Para os efeitos deste Decreto considera-se:

"I - deficiência: toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - deficiência permanente: aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade: uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida."

Diante do princípio da razoabilidade, é óbvio que não haveria lugar na atividade de vigilante para uma pessoa com tetraplegia ou cegueira, assim como nada impede a contratação de deficiente com grau leve ou moderado de disfunção física.

Como salientam os estudiosos da matéria, não se pode tirar conclusões a priori da capacidade de um deficiente físico, tamanhas são as demonstrações de superação por eles demonstradas.

Tomemos o exemplo de LARS GRAEL, notável velejador brasileiro que teve uma das pernas amputada em razão de acidente de navegação e que hoje já retomou suas atividades ao mar. Ou do americano ERIK WEIHENMAYER, deficiente visual e do neozelandês MARK INGLIS, portador de dupla amputação nas pernas, que, apesar das deficiências, atingiram o topo do MONTE EVEREST, o pico mais alto do mundo, em 2001 e 2006, respectivamente (fonte Rev. VEJA, 7.6.2006, fls. 79).

Retornando ao caso, qual razão, que não a discriminação, haveria para impedir um deficiente físico de dirigir um carro de transporte de valores, diante da capacidade tecnológica de adaptação dos veículos de acordo com as necessidades pessoais de cada motorista? Qual o impedimento de contratar trabalhador, destro, com algum grau de deficiência no braço esquerdo, mas exímio atirador e altamente treinado em defesa pessoal?

Como se percebe, há sim, possibilidade de as empresas de vigilância armada e de transporte de valores contratarem trabalhadores deficientes para sua atividade-fim. Para tanto, a lei assegura ao empregador o direito de eleger livremente os tipos e graus

de deficiência compatíveis com as funções para as quais quer contratar (o que a lei não proíbe, em regra é permitido).

Vejamos o aresto:

"EMENTA. CONCURSO PÚBLICO. EDITAL. REQUISITOS PARA A FUNÇÃO. DEFICIENTE FÍSICO. REPROVAÇÕES EM EXAME DE SAÚDE. INEXISTÊNCIA DE DISCRIMINAÇÃO. A Constituição proíbe a discriminação entre candidatos, mas não veda à Administração o direito de recrutar os seus servidores segundo requisitos específicos para o cargo.
O deficiente físico com ausência de um dos membros locomotores, assim como o cego, não preenchem requisitos para função de vigilante, requisitos estabelecidos no edital do concurso respectivo.
Provimento à remessa de ofício." (TJDF; REMESSA EX-OFICIO DF; Acórdão Número: 61081; Órgão Julgador: 2ª Turma Cível; Relator Designado: GETÚLIO MORAES OLIVEIRA; DJU: 02/12/1992 Pág.: 40.650)(grifei).

A ementa do julgado traduz com clareza solar a aplicação do PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE. Primeiro, o empregador pode exigir requisitos específicos para o cargo que pretende preencher.

Segundo, os tipos de deficiência mencionados - a ausência de órgão fundamental - um membro superior -, e de um sentido fundamental - a visão, são efetivamente incompatíveis com a função de vigilante.

A obviedade dispensa comentários. No entanto, as deficiências físicas não se resumem somente a casos com tais gravidades. Neste sentido há de ser interpretado o artigo 37 c/c artigo 38 do Decreto 3.298/1999, seja para a aplicação na esfera pública, seja na esfera privada:

"Art. 37. Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador."
"Art. 38. Não se aplica o disposto no artigo anterior nos casos de provimento de:
I - cargo em comissão ou função de confiança, de livre nomeação e exoneração; e
II - cargo ou emprego público integrante de carreira que exija aptidão plena do candidato."

A exclusão do candidato não pode se dar aprioristicamente, ou seja, não se lhe pode negar o direito à inscrição para disputar o cargo ou emprego oferecido.

Para tanto, em termos de cargos públicos, os editais já prevêem a atuação de equipe multidisciplinar, em geral composta por três profissionais capacitados e atuantes nas áreas respectivas, para avaliar a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato, tanto após o ato de inscrição ou aprovação no certame, quanto durante o estágio probatório.

Aliás, o próprio Decreto estabelece em seu artigo 43, º 1º, que equipe multiprofissional emitirá parecer observando: I - as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição; II - a natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo ou da função a desempenhar; III - a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas; IV - a possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos ou outros meios que habitualmente utilize; e V - a CID e outros padrões reconhecidos nacional e internacionalmente.

O parágrafo 2º estabelece que equipe multiprofissional avaliará a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato durante o estágio probatório.

Não prospera a argumentação posta em contra-razões pela recorrida acerca de editais que excluem, de plano, os deficientes da disputa, pois estes tem sido sistematicamente rejeitados, conforme demonstram os julgados a seguir:

"EMENTA. RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. DEFICIENTE VISUAL. VISÃO MONOCULAR. EXCLUSÃO DO BENEFÍCIO DA RESERVA DE VAGA. ILEGALIDADE. RECURSO PROVIDO. I - A deficiência visual, definida no art. 4º, III, do Decreto nº 3298/99, não implica exclusão do benefício da reserva de vaga para candidato com visão monocular. II - "A visão monocular cria barreiras físicas e psicológicas na disputa de oportunidades no mercado de trabalho, situação esta que o benefício da reserva de vagas tem o objetivo de compensar". III - Recurso ordinário provido." (RMS 19291 / PA; RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA 2004/0170853-2; Relator(a) Ministro FELIX FISCHER (1109); Órgão Julgador T5 - QUINTA TURMA; Data do Julgamento 16/02/2006; Data da Publicação/Fonte DJ 03.04.2006 p. 372).

"EMENTA. ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. CONCURSO. DEFICIENTE FÍSICO. ARTIGO 37, VIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ARTIGO 5º, § 2º, DA LEI Nº 8.112/90. RESERVA DE VAGAS. OBRIGATORIEDADE. - A inércia do administrador público em não reservar percentual de vagas destinadas a deficiente físico, providência determinada pelo artigo 37, VIII, da Constituição Federal e regulamentado pelo artigo 5º, § 2º, da Lei nº 8.112/90, não pode obstar o cumprimento do mandamento

constitucional e afastar o direito assegurado aos candidatos de concurso portadores de deficiência. - Recurso não conhecido." (REsp 331688 / RS; RECURSO ESPECIAL, 2001/0093843-0; Relator (a)Ministro PAULO GALLOTTI (1115); Órgão Julgador T6 - SEXTA TURMA Data do Julgamento 20/03/2003; Data da Publicação/Fonte DJ 09.02.2004 p. 211).

"Ementa RECURSO ORDINÁRIO - MANDADO DE SEGURANÇA - CONCURSO PÚBLICO - CANDIDATO PORTADOR DE NECESSIDADE ESPECIAL - DEFICIÊNCIA VISUAL - RESERVA DE VAGAS PREVISTAS EM EDITAL - PRETERIÇÃO DO CANDIDATO EM RAZÃO DA LIMITAÇÃO FÍSICA - INCONSTITUCIONALIDADE - RECURSO PROVIDO. 1. Reconhece-se como discriminação legal em concurso público a chamada reserva de vagas para os portadores de necessidades especiais, prevista no art. 37, inciso VIII, CR/88; no art. 2º, inciso III, alínea "d", da Lei nº 7.853/89; no art. 5º, §§ 2º, da Lei nº 8.112/90, e no art. 37 do Decreto nº 3.298/99. 2. Se a lei e o edital previram a reserva de vagas aos portadores de necessidades especiais e se a autoridade coatora aceitou a inscrição e submeteu a candidata a exames objetivos, NÃO HÁ MOTIVO PARA NÃO NOMEÁ-LA, PELA SIMPLES ALEGAÇÃO DE SUA LIMITAÇÃO TOTAL DA VISÃO. 3. O serviço público deve ser tecnologicamente aparelhado para o desempenho de atividades por agentes portadores de necessidades especiais, para atender ao princípio da isonomia e da ampla acessibilidade aos cargos públicos. 4. Recurso provido." (RMS 18401/PR; RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA 2004/0077745-2 Relator (a) Ministro PAULO MEDINA (1121) Órgão Julgador T6 - SEXTA TURMA Data do Julgamento 04/04/2006 Data da Publicação/Fonte DJ 02.05.2006 p. 390). (grifos da relatora).

Ao requerer o mesmo tratamento dado pela norma legal ao setor público para se eximir da contratação de pessoas portadores de deficiência, cabe à empresa também adotar procedimentos semelhantes visando atender à outra norma, aquela que busca integrar ao mercado de trabalho a pessoa portadora de deficiência.

Não prospera a tentativa da autora de se ocultar na tese de que o processo de habilitação/reabilitação profissional é exclusiva do INSS, a quem cabe emitir certificado individual indicando a função para a qual o reabilitado está capacitado profissionalmente. As empresas não estão atreladas a este certificado para contratar pessoas deficientes, tratando-se de procedimento para casos específicos, não abrangente de todos os portadores de deficiências.

Basta ver a definição legal das modalidades de inserção laboral definida no Decreto/Lei 3.298/1999:

“Art. 35. São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;
II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e
III - promoção do trabalho por conta própria:..."

Repete a autora, em contra-razões, a informação posta na réplica, de estar comprovado nos autos que não foram contratados novos trabalhadores porque não há no mercado mão-de-obra qualificada para desempenhar as funções disponibilizadas pela empresa recorrida (fls. 255/256).

Não há provas neste sentido, sequer no momento adequado, qual seja, a defesa administrativa contra o Auto de Infração (fls.40/47).

Enfrenta-se neste tópico aspecto de suma importância para a questão.

Apesar de exigir das empresas a contratação de pessoas portadoras de deficiência física, em nenhum momento a legislação impõe a contratação de qualquer delas ao arrepio das exigências mínimas para o desempenho das funções.

Outro não poderia ser o entendimento do Poder Judiciário, com demonstra o aresto:

"EMENTA. ADMINISTRATIVO. CONCURSO PÚBLICO. DEFICIENTE FÍSICO. EXAME DE APTIDÃO FÍSICA. - A reserva de percentual de cargo para as pessoas portadoras de deficiência física, nos termos do art. 37, VIII, da CF, NÃO AFASTA a exigência de aprovação em ETAPA do concurso público EM QUE SE AVALIA A CAPACITAÇÃO FÍSICA do candidato, indispensável para o desempenho do cargo de Técnico em Segurança Legislativa Recurso desprovido." (RMS 10481 / DF; RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA 1998/0098509-3 Relator (a) Ministro FÉLIX FISCHER (1109) Órgão Julgador T5 - QUINTA TURMA Data do Julgamento 30/06/1999 Data da Publicação/Fonte DJ 16.08.1999 p. 88)

A especificidade da profissão de vigilante permite concluir que a maior parte das pessoas portadoras de deficiência não está apta ao exercício das funções. Conseqüentemente, sequer conseguiriam aprovação em curso de formação. Nem por isso se deve exclui-los, indiscriminadamente, das etapas de qualificação e da disputa da vaga no mercado de trabalho.

Cabe às empresas incluírem em seus quadros vagas destinadas a deficientes físicos, estabelecerem em seus regulamentos as exigências de acordo com os cargos e submeterem eventuais candidatos a procedimentos específicos de seleção para avaliar a aptidão, aprovando ou não o candidato.

O que exige a lei é a reserva proporcional das vagas para os deficientes físicos e não o seu preenchimento obrigatório.

Este estará sempre condicionado à satisfação das exigências mínimas para o desempenho das funções relativas ao cargo. Esta situação há se ser comprovada pela empresa à fiscalização do trabalho, sob pena de ser autuada pelo descumprimento da legislação.

Somente neste contexto é cabível a tese da autora, porque estará demonstrada a vontade empresarial de se adequar à lei e, mais do que isso, de cumprir a função social da empresa, tal como lhe impõe a Constituição da República (art. 5º, inciso XXIII).

Obedecidos parâmetros mínimos razoáveis, pode-se chegar à situação em que não há candidatos habilitados para as vagas e aí sequer cabe a multa administrativa.

No caso, não há demonstração, sequer previsão da autora para eventual contratação de pessoa portadora de deficiência física, ainda que na área administrativa.

DA APLICAÇÃO DO PERCENTUAL APENAS SOBRE OS CARGOS ADMINISTRATIVOS

O Auto de Infração de fls. 55 registra que a empresa possui 300 (trezentos) empregados, dos quais 9 (nove) cargos deveriam ser destinados ao percentual da Lei 8.213/91 (fls. 55).

Assegura a recorrida que o número de funcionários exercentes de cargos administrativos não atinge o mínimo de 100 exigido pela Lei 8.213/91, razão pela qual não haveria a obrigatoriedade de cumprimento do percentual mínimo previsto em lei.

A pretensão da recorrente não encontra amparo legal, porquanto a lei fala em percentuais gerais incidentes sobre o número total de empregados. Não fez o legislador qualquer exclusão quanto às atividades, e tampouco, à distinção atividade-fim/atividade-meio das empresas.

Apenas a título de adendo, a recorrida informa no documento de fls. 54, destinado a instruir a defesa administrativa perante a DRT/DF, que em seu quadro funcional não possui nenhum empregado portador de deficiência física.

Assim, embora não tenha vindo aos autos relação atualizada dos funcionários da empresa, sua própria informação esvazia o pleito de consideração do percentual apenas sobre o pessoal da área administrativa.

Destarte, pelos fundamentos supra expendidos, entendo que o Auto de Infração aplicado à recorrida pela DRT encontra respaldo legal, devendo ser mantido, merecendo reforma a sentença recorrida para julgar improcedente a ação ordinária de anulação proposta pela recorrida.

Recurso provido.

CONCLUSÃO

Em face do exposto, conheço do recurso ordinário e, no mérito, dou-lhe provimento para julgar improcedentes os pedidos da ação ordinária de anulação de débito, nos termos da fundamentação.

Por tais fundamentos,

ACORDAM os Juízes da Egrégia Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, em sessão realizada na data e nos termos da respectiva certidão de julgamento (v. fls. retro), por unanimidade, aprovar o relatório, conhecer do recurso ordinário e, no mérito, dar-lhe provimento para julgar improcedentes os pedidos da ação ordinária de anulação de débito nos termos do voto da Juíza Relatora. Ementa aprovada.

Brasília/DF, 19 de julho de 2006 (data do julgamento). Elaine Machado Vasconcelos - Juíza Relatora Procurador(a).