

BOLETIM INFORMATIVO TRABALHISTA

ADM – 075/2025 – 10/02/2025

004/2024

Cumprimento da Cota de PCD: Desafios para Empresas com Atividades de Risco

Recentemente, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região determinou que uma empresa de segurança e vigilância cumpra integralmente a cota legal para contratação de Pessoas com Deficiência (PCD), prevista no artigo 93 da Lei nº 8.213/91. A decisão reforça a interpretação dominante da Justiça do Trabalho de que a exigência legal deve ser cumprida, independentemente da natureza da atividade empresarial.

No caso em questão, a empresa argumentou que a própria atividade impõe desafios para a contratação e permanência de vigilantes e seguranças com deficiência, bem como a dificuldade de realocação desses profissionais em funções administrativas.

No entanto, o TRT-2 reafirmou que o Poder Judiciário não pode modificar a legislação sem um fundamento de inconstitucionalidade e manteve a obrigatoriedade da cota.

Impactos e Desafios para Empresas

Essa decisão reflete um desafio significativo para empresas que operam em setores de risco, pois a legislação trabalhista não prevê exceções para essas atividades.

Assim, as empresas podem se ver em uma situação delicada:

- **Obrigação de contratar PCDs mesmo em atividades de alto risco, como segurança, construção civil e indústria pesada.**
- **Responsabilidade em caso de acidentes de trabalho envolvendo esses profissionais, o que pode gerar passivos trabalhistas e indenizações.**
- **Dificuldade de realocação de PCDs em funções administrativas, especialmente em empresas cuja operação demanda essencialmente atividades operacionais.**

Medidas Preventivas e Alternativas

Para minimizar riscos jurídicos e operacionais, as empresas devem adotar estratégias de conformidade, tais como:

- **Mapeamento de funções compatíveis – Identificação de atividades que possam ser desempenhadas por PCDs sem comprometer sua integridade física.**



Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, de Material Elétrico, Eletrônico, Siderúrgicas e Fundições de Piracicaba, Saltinho e Rio das Pedras

- **Adequação do ambiente de trabalho** – Investimento em infraestrutura acessível e em medidas de segurança que viabilizem a inclusão.
- **Parcerias com entidades especializadas** – Cooperação com instituições voltadas à capacitação e inserção de PCDs no mercado de trabalho.
- **Elaboração de um plano de inclusão** – Documento detalhando como a empresa garantirá o cumprimento da cota com segurança e efetividade.

Conclusão

A recente decisão do TRT-2 confirma a tendência de que a Justiça do Trabalho não flexibilizará o cumprimento da cota de PcD, mesmo quando a atividade empresarial envolver riscos. Dessa forma, as empresas devem se antecipar, adotando políticas de inclusão estruturadas e buscando alternativas para minimizar sua exposição a riscos trabalhistas e financeiros.

Thaís Barbosa de Almeida

Sócia da Chohfi Sociedade de Advogados