

Meio: Jota.Info	
Economia	Data: 19/12/2019

Quais são as regras para contratar funcionários reabilitados ou com deficiência?

Cálculo para a inclusão mínima, exigências para o cumprimento da norma e o que fazer quando a empresa não consegue cumprir a cota

A norma que rege a contratação de portadores de deficiência ou de pessoas reabilitadas (ex-presidiários, por exemplo) não é nova. Sancionada durante o mandato de Fernando Collor de Mello, a Lei 8.231/91 dispõe sobre uma série de questões relacionadas aos planos de benefício da Previdência Social e a função social das empresas na habilitação e reabilitação de trabalhadores.

Apesar disso, muitos gestores e empresários possuem dúvidas sobre o tema, envolvendo, dentre outras questões, a cota de funcionários com deficiência por empresa, que adaptações devem ser realizadas pela organização e, até mesmo, o que fazer no caso de ser necessário demitir um funcionário PCD (Pessoa com Deficiência) ou reabilitado.

Para sanar estas dúvidas, preparei um artigo com os principais pontos relacionados a contratação de PCDs ou de funcionários reabilitados, levando em conta, sobretudo, a Lei 8.231/91.

A base de cálculo para a cota mínima de PCDs ou de funcionários reabilitados

Uma primeira dúvida das empresas diz respeito ao número mínimo de funcionários com deficiência ou reabilitados que devem ser contratados dentro de um corpo de colaboradores.

De acordo com a Lei 8.231/91, em seu Art. 93., é preciso seguir a 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%

Em outras palavras: uma empresa que conta com 200 funcionários deve ter em seu corpo de colaboradores, no mínimo, dois funcionários com deficiência ou reabilitados; por sua vez, uma empresa com 2 mil colaboradores, deve contar com 100 funcionários reabilitados ou PCDs. Vale lembrar que tais funcionários não podem ser demitidos sem que haja justa-causa ou que colaboradores em condições semelhantes tenham sido contratados para substituir o colaborador.

A não-observância da Lei 8.231/91 pode gerar graves sanções para as empresas. Em caso recente, uma empresa prestadora de serviços temporários, por exemplo, foi condenada em R\$ 50 mil por contar com apenas 2 funcionários PCDs ou reabilitados, quando deveria ter 53, sendo, portanto, considerada omissa nesta questão.

O valor corresponde a punição por dano moral coletivo que, segundo os relatores, ofende toda a população brasileira por ser considerada prática discriminatória. O valor da condenação foi revertido para o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Por outro lado, para alterar alguns pontos da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), o Poder Executivo apresentou à Câmara dos Deputados, no último dia 26 de novembro, o Projeto de Lei (PL) 6.159/2019. O texto segue analisado pelo Congresso e certamente sofrerá muitas alterações. Entretanto, caso seja aprovado, o PL propõe uma contribuição à União por empresas que não contratam pessoas com deficiência. Deste modo, os valores arrecadados serão destinados a ações de habilitação e reabilitação.

Não basta cumprir a norma, é preciso oferecer condições de trabalho

Mesmo com o Projeto de Lei 6.159/2019, que tramita na Câmara dos Deputados, cumprir a cota mínima de funcionários reabilitados ou PCDs atualmente não é suficiente. É preciso que as empresas ofereçam condições de trabalho compatíveis com as necessidades dos colaboradores contratados, facilitando, por exemplo, o acesso dos trabalhadores ao local de trabalho, reservando vagas de estacionamento para deficientes físicos, etc.

Adotando essa perspectiva, a Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) condenou uma das maiores instituições bancárias do país a pagar R\$ 100 mil como indenização a uma ex-funcionária, que teve paralisia cerebral na infância, por não atender ao pedido da colaboradora de acessibilidade para poder retornar ao trabalho.

Em linhas gerais, após um afastamento, a funcionária foi liberada para retornar ao trabalho; todavia, o banco se recusou a alocar a colaboradora em uma agência perto de sua residência (na época, a funcionária fazia um trajeto 20 km para se locomover até o trabalho), oferecer transporte especial ou mesmo permitir o teletrabalho por parte da colaboradora que, devido a paralisia cerebral, tinha problemas de locomoção.

Na decisão da Sétima Turma do TST, o ministro relator do recurso, Cláudio Brandão, postulou, conforme matéria do Estadão, não cabe ao banco “apenas oferecer vagas para pessoas com deficiência ou reabilitadas e esperar que se adequem ao perfil exigido”, sendo necessário que as organizações cumpram com sua responsabilidade de inclusão social, decorrente do Artigo 170 da Constituição Federal.

Não consigo cumprir a cota mínima de PCDs. E agora?

Cumprir a cota mínima de PCDs e funcionários reabilitados não é algo simples. Por mais que uma empresa tenha políticas de inclusão, boa vontade e ambientes adaptados para funcionários com deficiência, atender a cota disposta na Lei 8.231/91 é um desafio, seja por questões que envolvem qualificação profissional ou mesmo para os casos em que os trabalhadores não querem atuar na iniciativa privada.

Dentro deste contexto, é fundamental que a empresa recolha meios para comprovar sua proatividade para contratar PCDs e funcionários reabilitados, pois, desta forma, é possível que a empresa consiga reverter eventuais autuações da justiça trabalhista.

Foi o que ocorreu, por exemplo, com uma empresa de telefonia, que teve uma multa de R\$ 345 mil anulada pela Justiça Trabalhista de São Paulo, uma vez que a empresa comprovou que realizou todos os processos seletivos e anúncios, mas não apareceram candidatos suficientes para as vagas anunciadas.

Conclusão

Para concluir, dentro do contexto da contratação de PCDs e pessoas reabilitadas, é importante, pois, ter em mente, que o cumprimento correto da cota destinada a estes candidatos, bem como o simples anúncio de uma vaga e demonstração efetiva de que Empresa está buscando candidatos PCDs e reabilitados, é um critério relevante para dirimir, ou ainda, evitar uma eventual fiscalização trabalhista ou questionamento judicial.

É preciso que a empresa se mantenha munida com informações que comprovem seus processos, boa vontade e instalações que façam jus as limitações que um portador de deficiência possa vir a ter, para que, deste modo, possam cumprir, como citamos acima, com sua função de inclusão social.