

<b>Meio: Jota.Info</b>	
<b>Economia</b>	<b>Data: 19/12/2019</b>

## **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.