

COTA DE TRABALHADORES PCDs: dificuldades em seu preenchimento, cumprimento sucessivo da obrigação pela oferta periódica de vagas e capacitação profissional

Abril/2013

Ricardo Araújo Cozer

Procurador do Trabalho,
lotado na Procuradoria Regional
do Trabalho da 7ª Região (Ceará)

1. Introdução

As pessoas com deficiência – PCD de forma abreviada – são aquelas que possuem alguma limitação físico-anatômica (resultando em prejuízo na motricidade ou expressão vocal), sensorial (normalmente auditiva ou visual), cognitiva (compreensão intelectual) ou a simultaneidade de mais de um destes déficits.

Estas condições restritivas ao pleno exercício das mencionadas faculdades sempre motivou, seja escancaradamente, seja veladamente, tratamento discriminatório aos trabalhadores PCDs, obstando à sua inserção no mercado de trabalho.

Este panorama influenciou sobremaneira para que a vigente Constituição Federal albergasse um conjunto de prescrições destinadas a pôr abaixo as muralhas culturais, possivelmente mais difíceis de serem eliminadas do que as edificadas com pedras, tijolos ou aço, impostas à fruição dos direitos sociais trabalhistas pelos trabalhadores despojados da plena constituição orgânica.

Dentre estas normas constitucionais, podemos elencar a encartada no art. 7º, inciso XXXI, da Constituição Federal, que proíbe pagar salários menores aos trabalhadores com deficiência, comparativamente aos trabalhadores sem deficiência que desempenhem idêntica função (desconsiderando-se, para os objetivos deste artigo, o tema da equiparação salarial) e estabelecer critérios diferenciados para fins de admissão dos trabalhadores com deficiência (supondo-se que o tipo de déficit orgânico-funcional não seja impeditivo à prestação do serviço):

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

.....
.....
XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;”

Partindo para a esfera infraconstitucional, o art. 93 da Lei n.º 8213/1991, estatuinto claro mandamento compensatório social, obrigou as empresas com no mínimo 100 empregados a contratarem beneficiários reabilitados ou pessoas habilitadas portadoras de deficiência, observando a seguinte proporção:

“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%.”

Transcorridos mais de 20 anos da aplicação deste preceito legal, muitos empregadores ainda são autuados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho por não preencherem a cota de trabalhadores PCDs.

Este resumido estudo destina-se a tentar identificar quais as eventuais causas da possível dificuldade em se implementar a obrigação de preencher a cota de trabalhadores PCDs.

2. Tipos de trabalhadores PCDs e o requisito da habilitação

Há dois tipos de trabalhadores PCDs:

- 1) pessoas com deficiência habilitadas;
- 2) beneficiários reabilitados.

Faz-se desnecessário detalhar o que caracteriza a pessoa com deficiência, pois já comentado linhas atrás.

É necessário, entretanto, aclarar o significado e o sentido do adjetivo *habilitada*, que acompanha a locução *pessoas portadoras de deficiência*.

Sem tergiversar, é de se concluir que o vocábulo *habilitada* alude à capacidade para realizar tarefas laborativas exigidas para determinado emprego ou ocupação profissional.

Tal dedução é colhida da partitura do art. 2º, parágrafo único, inciso I, alínea “a”, da Lei n.º 7853/1989 (dispões sobre o apoio à pessoas portadoras de deficiência, sua integração social etc.), que apregoa ser obrigação do Poder Público, na área da educação, viabilizar a “habilitação e reabilitação profissionais”.

Mais explícito ainda é a redação da norma catalogada no § 3º do art. 28 do Regulamento ao sobremencionado diploma legal, aprovado pelo Decreto n.º 3298/1999:

“Art. 28. O aluno portador de deficiência matriculado ou egresso do ensino fundamental ou médio, de instituições públicas ou privadas, terá acesso à educação profissional, a fim de obter habilitação profissional que lhe proporcione oportunidades de acesso ao mercado de trabalho.

.....
§ 3º Entende-se por habilitação profissional o processo destinado a propiciar à pessoa portadora de deficiência, em nível formal e sistematizado, aquisição de conhecimentos e habilidades especificamente associados a determinada profissão ou ocupação.”

Constata-se, pois, que os empregadores obrigados a preencher a cota de trabalhadores PCDs não estão sujeitos a contratar quaisquer empregados nesta condição, sendo essencial que os interessados em serem admitidos empregaticamente possuam um mínimo de habilitação, vale dizer, de conhecimento acadêmico, capacitação profissional ou aptidão manual, bem como inteligência social para efetivar as atividades concernentes ao exercício do emprego para que foi contratado.

Certamente nosso ordenamento jurídico não tencionou que os trabalhadores PCDs fossem contratados para simplesmente ocuparem espaços físicos nas empresas, sem nada terem o que fazer, mas sim para permitir que possam ser economicamente produtivos e, como efeito colateral positivo, elevarem sua autoestima e se perceberem como condutores ativos de seu destino.

O ponto central, pois, reside no fato de que os empregadores não estão compelidos a contratar trabalhadores PCDs

inabilitados para desempenhar as funções demandadas para o desenvolvimento regular das atividades econômicas ou sem fins econômicos daqueles.

Saliente-se, ainda, ser tipificado como crime, punível com reclusão de 1 a 4 anos e multa, negar a alguém, sem justa causa, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho, consoante o disposto no art. 8º, inciso III, da Lei n.º 7853/1989.

Portanto, no caso de empregadores estabelecerem requisitos arditos e indevidas à contratação de trabalhadores PCDs, como escolaridade superior à normalmente exigida para a função ofertada aos candidatos sem deficiência, configurar-se-á a prática do aludido delito.

Completando os trabalhadores beneficiados pela regra do art. 93 da Lei n.º 8213/1991, temos os beneficiários reabilitados.

Pautando-se igualmente pela objetividade, este outro conjunto de trabalhadores é composto por aqueles segurados da Previdência Social que, encontrando-se em gozo de auxílio-doença e insusceptíveis de recuperação para suas atividades habituais, submetem-se a processo de reabilitação profissional para o exercício de outra atividade, como se extrai do art. 62 da Lei n.º 8213/1991.

Assim, os trabalhadores PCDs beneficiários reabilitados somente se distinguem dos trabalhadores com deficiência pela requalificação/readaptação profissional oferecida e levada a efeito pela Previdência Social para se habilitarem a nova atividade com vistas a seu reingresso no mercado de trabalho.

As considerações vertidas sobre os condicionantes exigidos para a verificação da habilitação dos trabalhadores com deficiência estendem-se, sem refração, para os beneficiários reabilitados.

3. Dever do Poder Público de instituir políticas sociais para habilitação (capacitação) profissional dos trabalhadores PCDs

Nossa Constituição Federal está impregnada de prescrições referentes ao dever do Poder Público de implementar políticas públicas.

Há aproximadamente uma década, entendia-se que o exercício das competências estatais do Poder Executivo da União, dos Estados-membros, do Distrito Federal e dos Municípios se inscrevia na

faixa dos poderes da Administração Pública, cuja concretização estava sempre a depender da discricionariedade dos gestores públicos, em razão de critérios de oportunidade e conveniência.

Este entendimento foi superado pelas modernas jurisprudência e doutrina, haja vista as competências estatais passarem a ser identificadas como deveres a serem cumpridos pela Administração Pública, a fim de implementar os catálogos de ações e programas que, previstos na Constituição Federal, nas Constituições Estaduais, nas Leis Orgânicas Municipais e na legislação esparsa, obrigatoriamente têm de ser levados a cabo, considerando serem essenciais ao estabelecimento de condições materiais mínimas de existência e de fruição de direitos basilares conferidos em nossa ordem jurídica.

Transcrevamos, sobre a matéria, a luminar e analítica lição doutrinária a seguir:

“Em relação ao agente público, certo é que se entendeu, em um primeiro momento, que ao administrador era facultado agir diante de expressa permissão do ordenamento. Posteriormente, foi desenvolvida entre os estudiosos do direito administrativo a teoria do dever-poder como limitação do exercício das competências públicas. Segundo a referida teoria, se uma norma autoriza um comportamento, cumpre ao agente competente agir dentro dos limites permitidos pela norma. Mesmo na hipótese de ser autorizada a prática de um ato discricionário, não há que se falar em escolha de cumprimento, ou não, do ordenamento. Haverá, sempre, o dever de observar a norma, mediante o exercício da competência prevista, independentemente do caráter vinculado ou discricionário da mesma. Daí se dizer que a autorização do ordenamento – poder – resulta em obrigação de agir – dever – aspecto condicionante de toda atuação pública.

Segundo Marçal Justen Filho, ‘A função consiste na atribuição a um sujeito do encargo de perseguir a satisfação de um interesse ou de um direito que ultrapassa sua órbita individual. Como contrapartida da atribuição desse encargo, o sujeito recebe um poder jurídico, cujo conteúdo e delimitação dependem das circunstâncias.’ Sob esse ponto de vista, o conceito de função se complementa pela integração de três aspectos diversos: a) titularidade alheia do interesse a

ser realizado; b) o dever do sujeito de perseguir a realização deste interesse; c) a atribuição de poder jurídico necessário para a realização deste interesse.

Conclui-se que o agente público titular de uma competência tem uma finalidade que deve necessariamente executar. Afinal, tem uma função, algo a cumprir, um dever a desempenhar, sempre vinculado ao interesse público primário. Retornando ao magistério de Marçal Justen Filho, tem-se que a função produz subordinação passiva no sentido de que o sujeito tem deveres jurídicos a cumprir. Por um lado, o agente público está obrigado a praticar todas as condutas necessárias e adequadas para promover o atendimento do interesse a ele confiado. Por outro lado, está proibido de praticar qualquer conduta incompatível com ou desnecessária para a realização de seu encargo. Outrossim, os demais integrantes da comunidade não podem se opor nem dificultar o cumprimento do dever público, cabendo-lhes 'acatar as determinações emanadas do titular da função, relacionadas com a consecução dos interesses a ele confiados'.

.....
Assim compreendida a função, tem-se, em relação ao agente público, que a legalidade deixa de ser a faculdade de exercer, ou não, as atribuições autorizadas pelo ordenamento, para se transformar em exigência de cumprimento das ações ou omissões estipuladas, de forma geral e abstrata, nas normas jurídicas. Tendo sido previsto na lei determinado comportamento estatal, este passa a ser obrigatório e vinculante do agente público competente.

.....
Não se desconhece a difícil situação a que se sujeita o quadro de pessoal do Estado, com o excesso de demandas e a insuficiência de servidores aptos ao atendimento de todas as necessidades sociais, ao que se acrescem as clássicas e não solucionadas dificuldades remuneratórias das carreiras estatais. Contudo, referido contexto não traz consigo autorização implícita para a condescendência generalizada relativa aos efeitos danosos do não-cumprimento das competências públicas. Impõe-se sejam tomadas providências imediatas na tentativa de sanar as causas da demora ou completa inércia administrativa.

Tal entendimento traz inúmeras repercussões práticas ao Direito Administrativo, em especial no tocante ao dever de agir do agente, porquanto afastada a possibilidade de se relevar as conseqüências do silêncio ilícito estatal. Se um administrador não cumpre a obrigação de atuar que lhe é imposta, deverá arcar com os efeitos sancionatórios daí resultantes, bem como o Estado suportará a responsabilidade por referida omissão indevida. Afinal, a própria exigência de proporcionalidade veda excessos e, simultaneamente, omissões. Qualquer omissão afigura-se, pois, violadora do dever de agir proporcional.”¹

No âmbito jurisprudencial, o Supremo Tribunal Federal, desde o julgamento monocrático da Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental – ADPF 45/DF, sedimentou o entendimento de que as políticas públicas estampadas na Constituição Federal e viabilizadoras da concretização dos direitos sociais têm de ser obrigatoriamente implementadas pelo Estado. Confirma-se a ementa deste histórico julgado:

“ARGÜIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. A QUESTÃO DA LEGITIMIDADE CONSTITUCIONAL DO CONTROLE E DA INTERVENÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO EM TEMA DE IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS, QUANDO CONFIGURADA HIPÓTESE DE ABUSIVIDADE GOVERNAMENTAL. DIMENSÃO POLÍTICA DA JURISDIÇÃO CONSTITUCIONAL ATRIBUÍDA AO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. INOPONIBILIDADE DO ARBÍTRIO ESTATAL À EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS, ECONÔMICOS E CULTURAIS. CARÁTER RELATIVO DA LIBERDADE DE CONFORMAÇÃO DO LEGISLADOR. CONSIDERAÇÕES EM TORNO DA CLÁUSULA DA ‘RESERVA DO POSSÍVEL’. NECESSIDADE DE PRESERVAÇÃO, EM FAVOR DOS INDIVÍDUOS, DA INTEGRIDADE E DA INTANGIBILIDADE DO NÚCLEO CONSUBSTANCIADOR DO ‘MÍNIMO EXISTENCIAL’. VIABILIDADE INSTRUMENTAL DA ARGÜIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO NO PROCESSO DE CONCRETIZAÇÃO DAS LIBERDADES POSITIVAS (DIREITOS CONSTITUCIONAIS DE SEGUNDA GERAÇÃO).”

¹ CARVALHO, Raquel Melo Urbano de. *Curso de Direito Administrativo: parte geral, intervenção do Estado e estrutura da Administração*, Salvador: Editora Juspodivm, 2008, pp. 59/60.

**(ADPF 45 MC/DF – Rel. Min. Celso de Mello –
Julgamento: 29/4/2004 – Publicação: DJ
4/5/2004)**

Citem-se, a título de exemplo, vários outros julgados de nossa Corte Suprema que consagraram a fundamentação vertida na decisão há pouco reproduzida: RE-AgR 410715/SP (DJ 3/2/2006, fornecimento de medicamentos), RE-AgR 554075/SC (DJE 21/8/2009, atendimento de crianças até cinco anos de idade em creches e pré-escolas), RE 600419/SP (DJE 25/9/2009, idêntico tema ao do anterior), RE 503650/SC (DJE 11/6/2008, direito de crianças e adolescentes em situação de miserabilidade e negligência familiar a atendimento em programa social), RE 482696/AC (DJE 6/6/2008, construção de estabelecimentos destinados à execução das medidas sócio-educativas de internação e de semiliberdade), RE 602652/SP (DJE 7/10/2009, idêntico tema ao do anterior), RE 595595/SC (DJE 29/5/2009, disponibilização de vagas em ensino fundamental e educação infantil para as crianças carentes) e RE 367432/PR (DJE 14/5/2010, provimento de cargos no quadro dos servidores da secretaria de segurança pública, construção de cadeia, delegacia e polícia, compra de veículos, armamentos e munições).

Em matéria trabalhista, convém indicar a sentença proferida em 24 de abril de 2012 pela Vara do Trabalho de Sobral/CE no tocante à demanda veiculada na Ação Civil Pública n.º 206300-87.2009.5.07-0024², proposta por este articulista, a fim de se implementar o sistema do vale-transporte no território do Município de Sobral/CE, cujo dispositivo foi assim redigido:

“Isto posto, e à luz do mais constante dos autos, decide esta Vara do Trabalho de Sobral afastar a impugnação ao valor da causa e julgar PROCEDENTES os pedidos deduzidos na presente Ação Civil Pública ajuizada pelo MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL em face do MUNICÍPIO DE SOBRAL para condenar o município demandado nas obrigações de fazer consistentes na expedição de normas complementares para operacionalização do sistema do vale-transporte em seu território, no acompanhamento de seu funcionamento e na efetivação do respectivo controle ou, alternativamente, na emissão e comercialização do

² O processo encontra-se no Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região para apreciação do recurso ordinário interposto pela Municipalidade, salientando-se que, em apelo anterior aviado pelo Ministério Público do Trabalho, aquela Corte Regional reconheceu a competência da Justiça do Trabalho para julgar a causa, devolvendo o feito para a Vara do Trabalho de Sobral enfrentar o mérito da demanda.

vale-transporte diretamente ou por entidades de sua Administração indireta, no prazo de noventa (90) dias, contado do trânsito em julgado desta, sob pena de não o fazendo arcar com o pagamento de uma multa diária de R\$ 1.000,00, reversível em favor do FAT, bem como a condenação solidária do Prefeito do Município de Sobral, no pagamento da multa diária (*astreintes*), na forma da fundamentação que fica fazendo parte integrante desta decisão.”

Em temas de concessão de direitos às pessoas com deficiência e sua proteção, visando à sua inserção no mercado de trabalho, reproduzamos as correspondentes normas constitucionais:

“Art. 23. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

.....
II - cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência;

.....
Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

.....
XIV - proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência;

.....
Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

.....
IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

.....
Art. 208. O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de:

.....
III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;

.....
Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los

a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

§ 1º O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, admitida a participação de entidades não governamentais, mediante políticas específicas e obedecendo aos seguintes preceitos:

.....
II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação.”

Regulamentando estes programas constitucionais, a União editou leis e decretos obrigando-se a adotar medidas para formar profissionalmente as pessoas com deficiência.

A Lei n.º 7853/1989 estatui, no art. 2º, parágrafo único, inciso III, alínea “a”, que o Poder Público concretizará, em prol do pleno exercício dos direitos básicos das pessoas com deficiência, “apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional”.

Já o Decreto n.º 7612/2011, que instituiu o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano Viver sem Limite, vaticina em seu art. 3º serem, dentre outras, diretrizes deste programa a “ampliação da participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mediante sua capacitação e qualificação profissional” (inciso III) e a “ampliação e qualificação da rede de atenção à saúde da pessoa com deficiência, em especial os serviços de habilitação e reabilitação” (inciso VI).

Estes programas e planos têm de ser implementados pelo Poder Público e são essenciais para promover efetivas oportunidades de emprego e viabilizar que uma quantidade mais expressiva de trabalhadores PCDs ingressem no mercado de trabalho com mais facilidade, especialmente em funções mais complexas e de maiores patamares remuneratórios, sendo possível instaurar investigações no âmbito do Ministério Público do Trabalho para avaliar se as medidas prometidas pelo Estado estão sendo concretizadas e, também, judicializar a matéria pela propositura de ações civis públicas que

busquem tutelas impositivas às entidades federativas para levar a efeito aquelas promessas.

4. Ofertas de vagas para trabalhadores PCDs

É costumeiro, em audiências no Ministério Público do Trabalho e na Justiça do Trabalho, os empregadores comprovarem que fazem solicitações reiteradas de encaminhamento de trabalhadores PCDs, para fins de contratação, ao SINE, ao INSS e a entidades assistenciais a pessoas com deficiência, bem como a veiculação de anúncios em jornais de grande circulação de ofertas de emprego para trabalhadores PCDs, sem, no entanto, obterem sucesso.

Também vem sendo comum que muitos trabalhadores PCDs, experienciando um contexto de pleno emprego em razão da obrigatoriedade do cumprimento da cota sob foco, possam escolher, a seu bel-prazer, a que empregador prestar serviços, comparecendo a entrevistas de emprego e desistindo de serem admitidos por acharem que podem obter ocupações com maiores salários, ou mantendo vínculos empregatícios de curta duração e conseguindo outros empregos que melhor atendam a seus interesses financeiros.

Assim, enquanto não houver concreto cumprimento pelo Poder Público dos deveres a ele impostos para habilitar, reabilitar e capacitar eficazmente um contingente expressivo de trabalhadores PCDs para o ingresso no mercado de trabalho, a solução mais razoável, naqueles casos em que os empregadores não conseguem preencher a cota estabelecida no art. 93 da Lei n.º 8213/1991, é considerar sucessivamente cumprida esta obrigação pela ampla oferta periódica de vagas, envolvendo funções variadas, a serem ocupadas por tais trabalhadores, desde que não haja discriminação nos critérios de admissão em relação aos trabalhadores sem deficiência.

Este entendimento vem encontrando ressonância em vários julgados do Tribunal Superior do Trabalho, como se visualiza nas respectivas ementas e em trechos das suas fundamentações:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. AUTO DE INFRAÇÃO. IMPOSIÇÃO DE MULTA POR INFRAÇÃO AO ART. 93 DA LEI 8.213/91. HIPÓTESE EM QUE O TRIBUNAL REGIONAL DEIXOU REGISTRADO QUE A EMPRESA DILIGENCIOU NA TENTATIVA DE PREENCHIMENTO DE VAGAS DESTINADAS AOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA (NÃO CONFIGURADA VIOLAÇÃO

LEGAL E CONSTITUCIONAL). Não merece ser provido agravo de instrumento que visa a liberar recurso de revista que não preenche os pressupostos contidos no art. 896 da CLT. **Agravo de instrumento não provido.”**

(Processo: AIRR - 158700-11.2009.5.02.0024 **Data de Julgamento:** 12/12/2012, **Relatora Ministra:** Delaíde Miranda Arantes, 7ª Turma, **Data de Publicação:** DEJT 19/12/2012)

“AGRAVO DE INSTRUMENTO - RECURSO DE REVISTA - INFRAÇÃO ADMINISTRATIVA - MULTA - NÃO PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PORTADORES DE DEFICIÊNCIA.

O art. 93 da Lei nº 8.213/91 fixa os percentuais (2% a 5%) de reserva de cargos a portadores de deficiência ou reabilitados que toda empresa com mais de cem empregados deverá observar. Todavia, depreende-se da lei que a reserva dessas vagas não é a qualquer portador de deficiência, e sim para aqueles trabalhadores reabilitados ou os portadores de deficiência que possuam alguma habilidade para o trabalho, ou seja, cuja deficiência permita o exercício de uma atividade laboral. A partir dessa premissa de direito, o Tribunal Regional, com base no conjunto fático-probatório dos autos, concluiu que ficou devidamente comprovado que a empresa tentou cumprir os ditames legais, mas não logrou êxito em face da dificuldade de encontrar trabalhadores que atendessem às condições necessárias ao preenchimento das vagas destinadas aos portadores de deficiência, motivo pelo qual anulou o auto de infração e a respectiva multa imposta à empresa. Assim, para se concluir de forma contrária à do Tribunal Regional, seria necessário o revolvimento dos fatos e da prova, o que encontra óbice na Súmula nº 126 do TST. **Agravo de instrumento a que se nega provimento.”**

(Processo: AIRR - 220600-66.2007.5.02.0023, **Data de Julgamento:** 28/11/2012, **Relatora Ministra:** Maria das Graças Silvano Dourado Laranjeira, 2ª Turma, **Data de Publicação:** DEJT 07/12/2012)

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. ADMISSIBILIDADE. RECURSO DE REVISTA. NULIDADE. AUTO DE INFRAÇÃO. VAGAS DESTINADAS A PORTADORES DE DEFICIÊNCIA.

Deve ser confirmada a negativa de seguimento do recurso de revista quando não preenchidos os seus requisitos de admissibilidade.

Agravo de instrumento desprovido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-AIRR-161300-33.2007.5.01.0014**, em que é Agravante **UNIÃO (PGU)** e Agravada **VIAÇÃO MAUÁ S.A.**

.....

.....

O quadro fático delineado no acórdão regional é claro em demonstrar que a prova oral confirmou a adoção de vários procedimentos pela empresa na tentativa de cumprir a Lei e o TAC firmado com o Ministério Público do Trabalho, não obtendo êxito por motivos que extrapolaram sua vontade, pois a maioria dos portadores de deficiência ou não possuíam a qualificação necessária para a contratação ou muitas vezes não tinham interesse no cargo oferecido.

Registrou que a coordenadora do núcleo de cidadania e do trabalho, vinculado à subdelegacia do trabalho, em depoimento prestado, confirmou que parte autora cumpriu as determinações legais quanto à publicação de anúncios convocando podadores de deficiência para contratação; que a empresa autora mantinha a subdelegacia informada sobre as contratações de podadores de deficiência, como também sobre os abandonos de emprego por estas pessoas, o que ocorria com muita frequência; que tinha conhecimento que a empresa colocou cartazes nos ônibus, arregimentando podadores de deficiência, porque muitos deles procuravam a subdelegacia informando que tinham tomado conhecimento da oferta de emprego por aquele meio; que muitos destes podadores de deficiência abandonavam o emprego, inclusive em outras empresas, o que tornava difícil a manutenção da quota mínima legal pelas empresas; que muitos daqueles que não foram contratados procuravam a DRT reclamando e, após contato com a empresa, tomava-se conhecimento que a contratação não ocorreu por não se adequarem ao perfil da empresa ou mesmo por falta de conhecimento e formação mínima para a contratação; que alguns recusavam o emprego até mesmo por motivos salariais.

Acrescenta, ainda, que o próprio representante do Ministério Público reconheceu que autora não obteve sucesso na contratação de pessoas suficientes ao preenchimento das cotas legais, mas isso não evidencia

seu intento de não fazê-lo e que teria a seu favor a ausência de intenção ou culpa pela não observância da norma, que se deve a fato alheio à sua vontade, razão pela qual opinou pela anulação do auto de infração.

Nesse contexto, entendo que a empresa não pode ser responsabilizada pelo não cumprimento do disposto no artigo 93 da Lei nº 8.213/93. Intacto, pois, o referido dispositivo legal.

Cito, oportunamente, os seguintes precedentes:

RECURSO DE REVISTA - NULIDADE DO AUTO DE INFRAÇÃO. MULTA ADMINISTRATIVA POR DESCUMPRIMENTO DO DISPOSTO NO ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91. AÇÃO AFIRMATIVA. RESERVA DE VAGAS A BENEFICIÁRIOS DE AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO REABILITADOS OU PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA, HABILITADAS. IMPOSSIBILIDADE DE PREENCHIMENTO POR FALTA DE INTERESSADOS SUFICIENTES. O art. 93 da Lei nº 8.213/91 tem por escopo a inserção no mercado de trabalho de beneficiários de afastamento previdenciário reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, por meio da reserva de um percentual dos cargos a serem preenchidos, nas empresas com cem empregados ou mais, para essas pessoas, evitando-se a discriminação no âmbito das relações trabalhistas. Todavia, tendo o Regional consignado que a Autora diligenciou, ainda que sem sucesso, na tentativa de cumprir as exigências previstas no art. 93 da Lei nº 8.213/91, mediante divulgação de processo seletivo em jornais locais e de encaminhamento de correspondências às organizações e entidades de apoio aos portadores de deficiência, a empresa não pode ser responsabilizada pelo não comparecimento de profissionais habilitados para o exercício da função interessadas em participar do processo seletivo. Recurso de Revista não conhecido. (RR - 153500-13.2008.5.20.0006, Relator Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, 8ª Turma, DEJT 10/09/2012);

AGRAVO DE INSTRUMENTO. AUTO DE INFRAÇÃO. AUSÊNCIA DE PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. PERCENTUAL DO ART. 93 DA LEI 8.213/91. DIFICULDADE PARA CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA. DESPROVIMENTO. Não há se falar em ofensa ao art. 93 da Lei 8.213/91 quando o eg. Tribunal Regional traz o entendimento de que a empresa comprovou, documentalmente, que se propôs a

cumprir a norma legal, no sentido de preencher percentual de vagas para contratação de pessoas reabilitadas pela Previdência Social ou portadoras de deficiência. O fato, tão-somente de o julgado regional ter considerado que a empresa não conseguiu contratar empregados, por comprovada dificuldade de encontrar mão-de-obra com o perfil previsto na norma, não denota ofensa literal ao dispositivo legal. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 1072-72.2010.5.10.0000, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, DEJT 25/03/2011).

.....
.
Ante o exposto, deve ser confirmada a negativa de seguimento do recurso de revista.”

(Processo: AIRR - 161300-33.2007.5.01.0014 Data de Julgamento: 09/10/2012, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/10/2012)

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COTA DE DEFICIENTES FÍSICOS. ART. 93 DA LEI N.º 8.213/91. EXISTÊNCIA NOS AUTOS DE DOCUMENTOS QUE PROVAM QUE A EMPREGADORA DILIGENCIOU PERANTE AS INSTITUIÇÕES PARA O PREENCHIMENTO DE VAGAS DESTINADAS AOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. Não merece admissão o Recurso de Revista quando não configuradas ao menos uma das hipóteses de cabimento, previstas nas alíneas "a" a "c" do art. 896 da CLT. **Agravo de Instrumento não provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.º **TST-AIRR-196400-23.2008.5.20.0002**, em que é Agravante **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 20.ª REGIÃO** e Agravada **SÃO CRISTÓVÃO TRANSPORTES LTDA.**

.....
O Regional, analisando o contexto fático-probatório, concluiu que ficou suficientemente comprovado que a empresa não se negou a contratar pessoas portadoras de deficiências ou readaptadas, mas, pelo contrário, embora tenha diligenciado no sentido de localizar trabalhadores interessados nas vagas e aptos às

especificidades das tarefas, não conseguiu preencher o percentual mínimo de reserva legal.

Pois bem, o art. 93 da Lei n.º 8.213/91 fixa em 2% a 5% a reserva de cargos aos portadores de deficiência ou reabilitados que toda empresa com mais de cem empregados está obrigada a observar. Porém, a lei não faz referência a qualquer portador de deficiência, mas somente àqueles que sejam beneficiários de reabilitação ou os que, portadores de deficiência, demonstrem habilidade para desempenhar alguma atividade no quadro da empresa.

Nesse contexto, não se verifica a ocorrência da alegada violação dos arts. 1.º, II, III e IV, 3.º, I e IV, 5.º, *caput*, 7.º, XXXI, da Constituição Federal, uma vez que não foi provada a ocorrência de qualquer discriminação por parte do empregador.

Também não se verifica afronta ao art. 93 da Lei n.º 8.213/1991, tendo em vista que o Regional consignou que ficou suficientemente comprovado que a empresa envidou os esforços necessários para cumprir o mandamento legal, mas não conseguiu trabalhadores que atendessem às condições para preenchimento das vagas a elas destinadas.

.....
...

Diante do exposto, nego provimento ao Agravo de Instrumento.”

(Processo: AIRR - 196400-23.2008.5.20.0002 **Data de Julgamento:** 26/09/2012, **Relatora Ministra:** Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, **Data de Publicação:** DEJT 28/09/2012)

“EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. LIMITES LEGAIS DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. OMISSÃO. HIPÓTESE EM QUE NÃO FICA CARACTERIZADA. A inexistência no v. julgado de omissão, contradição ou obscuridade nos exatos termos do artigo 535 do Código de Processo Civil, conduz à rejeição dos embargos de declaração.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Embargos de Declaração em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista e Recurso de Revista nº **TST-ED-AIRR e RR-142500-83.2008.5.09.0018**, em que é Embargante **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO** e Embargada **IRMANDADE DA SANTA CASA DE LONDRINA - ISCAL**.

.....
Consoante delimitado no v. acórdão embargado, o Eg. Tribunal Regional reconheceu a constitucionalidade da reserva de mercado aos portadores de necessidades especiais, mas entendeu que a obrigatoriedade de contratação não pode ser vista de modo absoluto, especialmente no caso dos autos, em que existe farta documentação comprovando as tentativas da Irmandade da Santa Casa de Londrina no atendimento da cota legal. A eg. Corte *a quo* registrou também que a empresa adotou procedimentos que demonstram o interesse no cumprimento da lei, como informação de existência de vagas às Agências do Trabalhador, órgão vinculado ao Ministério do Trabalho, à Unidade de Reabilitação Profissional do INSS, às instituições que atendem portadores de necessidades especiais, a exemplo das APAE e ILECE, e medidas proativas como o desmembramento do setor de lavanderia e o projeto de oferta de formação profissional, sem custo ao portador de necessidade especial.

Diante dessas peculiaridades, esta c. Turma verificou que o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 não foi violado, pois este dispositivo não determina que a empresa seja obrigada a procurar os destinatários, mas tão-somente que, caso sejam selecionados por testes, deve admiti-los enquanto não totalizar os percentuais previstos. Ressaltou que a legislação tem o objetivo definido de estabelecer critérios objetivos que impeçam a discriminação das pessoas portadoras de deficiência no âmbito das relações trabalhistas.

Percebe-se, pois, que esta c. Turma efetuou a entrega da prestação jurisdicional, expondo os motivos pelos quais entendeu que o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 não foi violado.

Assim, os presentes embargos de declaração não se amoldam a qualquer das hipóteses legais para o seu cabimento, pois almejam a revisão do posicionamento adotado pela c. Turma e não sanar omissão, contradição, obscuridade ou erros materiais.

Por essas razões, **rejeito os embargos de declaração.**”

(Processo: ED-AIRR e RR - 142500-83.2008.5.09.0018
Data de Julgamento: 15/06/2011, **Relator Ministro:**
Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, **Data de**
Publicação: DEJT 24/06/2011)

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. AUTO DE INFRAÇÃO - NULIDADE - JUSTA IMPOSSIBILIDADE DE CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO - ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91.

Nega-se provimento a agravo de instrumento que visa liberar recurso despido dos pressupostos de cabimento. Agravo desprovido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-AIRR-53240-54.2007.5.03.0096**, em que é Agravante **UNIÃO (PGU)** e são Agravados **IRMO CASAVECHIA E OUTROS**.

.....
.....

Destarte, não prospera a alegação de ofensa aos arts. 628 e 630, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho, 93 e 133 da Lei nº 8.213/91 e 2º da Lei nº 4.717/65. É que o Tribunal Regional, soberano na apreciação do conjunto fático-probatório dos autos, de inviável reexame nessa esfera recursal, nos termos da Súmula/TST nº 126, constatou que *"o Recorrido demonstrou, efetivamente, que envidou esforços na busca por candidatos para preenchimento das vagas para deficientes físicos habilitados e/ou reabilitados do INSS, o que se infere das cópias das correspondências enviadas ao Sine, ao Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Unai e ao INSS, mas que, todavia, não obteve êxito na tentativa de admissão desses trabalhadores, como se vê das respostas enviadas pelas referidas entidades (fls. 29/35), demonstrando que o cumprimento da obrigação legal se tornou impossível em virtude da inexistência de apresentação ou indicação de trabalhadores portadores de deficiência ou reabilitados"*. Assim, correta a decisão que manteve a sentença que declarou a nulidade do Auto de Infração e, por via de consequência, da multa aplicada.

.....

Por derradeiro, não há que se falar em divergência jurisprudencial eis que a decisão transcrita às fls. 55 das razões de revista revela-se inservível à demonstração do dissenso, porquanto inespecífica, eis que não aborda a mesma premissa fática descrita no acórdão regional, que manteve a r. sentença, que declarou a nulidade e insubsistência do Auto de Infração, pelo não preenchimento do percentual previsto no art. 93 da Lei nº 8.213/91 pelo autuado, uma vez que restou comprovado que "o Autor efetivamente envidou esforços para o cumprimento

daquela obrigação legal, o que se tornou impossível em virtude da inexistência de apresentação ou indicação de trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência habilitados". Aplicabilidade da Súmula/TST nº 296, item I.

Do exposto, conheço do agravo de instrumento para negar-lhe provimento.”

(Processo: AIRR - 53240-54.2007.5.03.0096 **Data de Julgamento:** 06/09/2011, **Relator Ministro:** Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma, **Data de Publicação:** **DEJT** 16/09/2011)

5. Celebração de termo de compromisso de ajustamento de conduta com o Ministério Público do Trabalho e consequência sobre a atuação da Auditoria-Fiscal do Trabalho

Considerando o panorama fático delineado anteriormente e o prestígio ao princípio da razoabilidade e à interpretação teleológica, o Ministério Público do Trabalho vem, pontualmente, celebrando termos de compromisso de ajustamento de conduta com a ressalva de que a ampla oferta periódica de vagas de emprego para trabalhadores PCDs resulta, sucessivamente, no cumprimento da obrigação prevista no art. 93 da Lei n.º 8213/1991.

A assunção de tal compromisso e a comprovação da aludida obrigação sucessiva implica, no âmbito da investigação conduzida em face do empregador compromissário, que o *Parquet* Trabalhista considera estar sendo cumprida a finalidade do sobredito preceito legal.

Destaque-se, contudo, que o princípio institucional do Ministério Público da independência funcional (art. 127, § 1º, CF), ombreado ao princípio do livre convencimento do Juiz (art. 131, CPC), resulta que o entendimento esposado neste apertado estudo não é uniforme entre os Membros do *Parquet* Trabalhista.

Realce-se, mais, que a celebração de termo de compromisso de ajustamento de conduta perante o Ministério Público do Trabalho não inibe a atuação da Auditoria-Fiscal do Trabalho em verificar se a cota de trabalhadores PCDs foi integralmente preenchida pelos empregadores obrigados a contratar estes obreiros, nem, em caso de constatação de incompletude da cota, de lavrar autuação por descumprimento da legislação trabalhista.

Isto porque a atuação funcional da Auditoria-Fiscal do Trabalho é independente dos entendimentos emanados do Ministério Público do Trabalho e, ainda, a margem de interpretação da lei pelos Auditores-Fiscais do Trabalho é bem mais restrita, considerando o disposto no art. 628, *caput*, da CLT e no art. 11, inciso I, da Lei 10.593/2002, e inspeções fiscais destinadas a verificar a observância do art. 93 da Lei n.º 8213/1991 se limitam a mensurar numericamente se a cota de trabalhadores PCDs foi ou não integralizada.

Sobre o tema, é oportuno reproduzir a ementa do seguinte julgado do TST:

“(…) RECURSO DE REVISTA. AÇÃO ANULATÓRIA DE DÉBITO FISCAL. AUTO DE INFRAÇÃO. INSUFICIÊNCIA NO PREENCHIMENTO DE CARGOS COM PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. IMPOSIÇÃO DE MULTA ADMINISTRATIVA. POSSIBILIDADE. O Auditor Fiscal do Trabalho, autorizado pela Constituição da República, em seus arts. 1º, incisos III (dignidade da pessoa humana) e IV (valor social do trabalho), e 7º (rol de direitos dos trabalhadores, além de outros que visem à melhoria de sua condição social), a par do art. 21, XXIV, CF/88, bem como pela legislação infraconstitucional, detém a prerrogativa de lavrar auto de infração com aplicação de multa por evidência de insuficiência no preenchimento de cargos com pessoas portadoras de deficiência ou reabilitadas da Previdência Social, por descumprimento do comando expresso contido no art. 93 da Lei 8.213/91. Deve ser ressaltada a possibilidade de insurgência contra esses atos tanto administrativamente quanto judicialmente. O Poder Executivo tem a competência e o dever de assegurar a fiel execução das leis no País (art. 84, IV, CF), função que realiza, no âmbito juslaborativo, entre outras medidas e instituições, mediante a competência explícita da União para organizar, manter e executar a inspeção do trabalho (art. 21, XXIV, CF). O Auditor Fiscal do Trabalho, como qualquer autoridade de inspeção do Estado (inspeção do trabalho, inspeção fazendária, inspeção sanitária, etc.) tem o poder e o dever de examinar os dados da situação concreta posta à sua análise, durante a inspeção, verificando se ali há (ou não) cumprimento ou descumprimento das respectivas leis federais imperativas. Na hipótese da atuação do Auditor Fiscal do Trabalho, este pode (e deve) examinar a presença (ou não) de relações

jurídicas enquadradas nas leis trabalhistas e se estas leis estão (ou não) sendo cumpridas no caso concreto, aplicando as sanções pertinentes. Outrossim, não prospera o fundamento de que, na hipótese, haveria sobreposição na atuação de órgãos estatais. O Termo de Ajustamento de Conduta, disciplinado no art. 5º, § 6º, da Lei 7.347/85, é um mecanismo para solucionar pacificamente os conflitos, que busca resolver a questão e evitar a propositura da Ação Civil Pública, revelando-se como uma alternativa menos desgastante, se comparada à instauração de um processo judicial, tanto sob o aspecto econômico quanto psicológico. Por outro lado, a par desta atuação relevante do Ministério Público do Trabalho, a atividade fiscalizadora desenvolvida pelo Ministério do Trabalho e Emprego é imperativa e concomitante, não existindo margem para qualquer subjetividade quanto à aplicação de penalidades. As autoridades do Ministério do Trabalho e Emprego estão plenamente vinculadas ao princípio constitucional da legalidade, haja vista o art. 628, *caput*, da CLT, que impõe ao Fiscal do Trabalho a lavratura do auto de infração quando verificar o descumprimento a preceito de proteção do trabalhador, sob pena de responsabilidade pessoal, cumprindo ressaltar que o art. 11, I, da Lei 10.593/2002, também traz dispositivo que exige do Auditor Fiscal a verificação do cumprimento de disposições legais e regulamentares. Assim, resulta demonstrado, de forma cristalina, que a atividade de fiscalização do Auditor Fiscal do Trabalho não pode ser obstaculizada por eventuais acordos celebrados entre a empresa fiscalizada e outras entidades de proteção aos trabalhadores. **Recurso de revista conhecido e provido.**”

(Processo: RR - 71000-80.2009.5.02.0061 **Data de Julgamento:** 28/11/2012, **Relator Ministro:** Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, **Data de Publicação:** **DEJT** 30/11/2012)

De toda sorte, as decisões prolatadas pelo TST e apontadas no tópico 4 deste artigo sinalizam a insubsistência, na esfera judicial, de autuações lavradas por falta de preenchimento da cota de trabalhadores PCDs quando o empregador comprovar a efetivação de reais esforços para contratar estes trabalhadores até o quantitativo exigido por lei.

6. Princípio da solidariedade social: criação de vagas e capacitação profissional

De outro lado, que, com alicerce no princípio da solidariedade social (art. 3º, inciso I, CF), muitas empresas têm robustez econômica suficiente para criar funções objetivando acomodar trabalhadores PCDs em seu quadro funcional, como, por exemplo, embaladores em supermercados ou grandes depósitos de material de construção.

Os empregadores obrigados a preencher a cota de trabalhadores PCDs também podem celebrar convênios com o Ministério do Trabalho e Emprego, os serviços sociais autônomos (SENAC, SENAI, SENAR), com os sindicatos das categorias econômica e profissional e com entidades assistenciais de pessoas com deficiência para a criação de cursos específicos de aprendizagem profissional para trabalhadores naquela condição, objetivando ampliar as oportunidades de formação profissional destes trabalhadores e, futuramente, inserir estes trabalhadores em seu quadro funcional.

Como exemplo desta última medida inclusiva, podemos citar o Acordo Tripartite para Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho – Artigo 93 da Lei Nº 8.213/91, visualizado no endereço eletrônico http://www.sindusconsp.com.br/envios/2012/downloads/Acordo_Tripartite_FETICOM.pdf, celebrado em 21 de junho de 2012 entre o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado de São Paulo – SRTE/SP, e o Sindicato da Indústria da Construção Civil de Grandes Estruturas no Estado de São Paulo – SindusCon-SP e várias entidades sindicais de trabalhadores nas indústrias da construção civil de São Paulo.

É interessante reproduzir alguns trechos do referido acordo:

“RESOLVEM as partes firmar o presente **ACORDO TRIPARTITE PARA A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**, sendo que o Sindicato dos Trabalhadores, desde já, manifesta sua anuência quanto à concessão de prazos superiores a 120 (cento e vinte) dias para o cumprimento da cota de pessoas com deficiência ou reabilitados para quaisquer empresas do segmento econômico, doravante denominadas empresas aderentes, que firmarem Termo de Compromisso para cumprimento do art. 93

da Lei nº 8.213/91, desde que respeitadas as cláusulas deste Acordo, nos seguintes termos:

CLÁUSULA 1ª - CAMPANHAS DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E PELA QUALIDADE DA INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

As entidades sindicais signatárias e as empresas aderentes ao presente Acordo Tripartite se comprometem a disseminar informações relativas à inclusão de pessoas com deficiência por seus meios de comunicação e eventos, divulgar os trabalhos e estudos realizados por meio de palestras, seminários etc., com o objetivo de combater a discriminação e contribuir para a melhoria da qualidade da inclusão no mundo do trabalho, com vistas à conscientização de empresários, trabalhadores, clientes e sociedade em geral, tudo para garantir o bom desenvolvimento das atividades das PCDs.

Parágrafo Primeiro – Visando a implementação da qualidade da inclusão das PCDs, as partes se comprometem a divulgar amplamente às empresas construtoras e em todas as instâncias que tiverem acesso, o Estudo de Viabilidade para a Inserção Segura de Pessoas com Deficiência na Construção Civil, promovido pelo SindusCon-SP e realizado pelo Seconci-SP e o Instituto de Ensino e Pesquisa Armênio Crestana, o qual tem por objetivo a busca da qualidade da inserção das PCDs no mercado de trabalho da construção civil.

CLÁUSULA 2ª - FORMAÇÃO DE MÃO DE OBRA

Na vigência do presente Acordo Tripartite as entidades sindicais signatárias e as empresas a ele aderentes se comprometem a promover a capacitação profissional de pessoas com deficiência e reabilitados, por meio de cursos adequados às necessidades do mercado de trabalho, buscando atingir os postos da cota para pessoas com deficiência, conforme previsto neste instrumento.

Parágrafo Primeiro – A formação da mão de obra observará as seguintes etapas: a) identificação dos postos de trabalho passíveis de contratação de pessoa com deficiência, especialmente no canteiro de obra; b) avaliação da atividade da construção civil visando identificar os diversos tipos de deficiência e a possibilidade de inclusão da mão de obra desses deficientes nos postos de trabalho; c) desenvolvimento

dos cursos, acompanhados dos respectivos cronogramas; d) divulgação dos cursos de capacitação.

Parágrafo Segundo – Cada empresa aderente compromete-se a capacitar os trabalhadores com deficiência em número não inferior à quantidade de vagas estabelecida para a sua meta, conforme o cronograma definido no termo de adesão anexo.

Parágrafo Terceiro – A capacitação profissional poderá beneficiar inclusive trabalhadores com deficiência que já integrem o quadro funcional das empresas, sem prejuízo do cumprimento da meta estabelecida no Termo de Adesão anexo ao presente Acordo Tripartite.

Parágrafo Quarto – A capacitação profissional deverá envolver também os trabalhadores em reabilitação profissional no INSS, inclusive oriundos de outros segmentos econômicos.

Parágrafo Quinto – As partes signatárias, quando vierem a assinar acordos, parcerias, protocolos, convênios e afins, objetivando a qualificação profissional, sempre que possível, deverão prever a inclusão de PCDs e estimular a aprendizagem profissional de PCDs.

CLÁUSULA 3ª - DIVULGAÇÃO DAS VAGAS E DOS CANDIDATOS

As entidades sindicais signatárias e as empresas aderentes divulgarão amplamente, por meio de sítio na internet e/ou por outros meios de comunicação, as vagas oferecidas para as pessoas com deficiência e, sempre que possível, divulgarão também os currículos dessas pessoas interessadas em serem empregadas, principalmente daquelas que foram capacitadas, conforme previsto na Cláusula 2ª.

.....

CLÁUSULA 9ª - DO COMPARECIMENTO DAS EMPRESAS PARA FISCALIZAÇÃO E DEMONSTRAÇÃO DO CUMPRIMENTO DAS METAS

As empresas aderentes estão automaticamente convocadas a comparecer à Superintendência Regional do Trabalho do Estado de São Paulo (SRTE/SP) ou às Gerências Regionais do Ministério do Trabalho e Emprego nas datas em que forem convocadas pela Fiscalização do Trabalho para apresentar os documentos comprobatórios das ações estabelecidas neste Acordo Tripartite.

Parágrafo Primeiro – As partes, desde já, estabelecem que a meta a ser atingida no tocante às cotas previstas em lei, levando-se em conta as peculiaridades da atividade econômica da construção civil, terá por base o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) de cada empresa no mês da fiscalização.

Parágrafo Segundo – O não comparecimento nas datas aprazadas, bem como a não comprovação de qualquer dos itens pactuados, conforme metas e cronogramas estabelecidos, será motivo de exclusão automática da empresa do presente Acordo Tripartite, sendo que a mesma será fiscalizada de rotina pela SRTE/SP até o cumprimento da legislação.”

Divisa-se, pois, que as empresas de construção civil sediadas no Estado de São Paulo que decidirem aderir ao acordo tripartite sob foco terão o prazo de 120 dias para providenciarem a capacitação profissional de trabalhadores PCDs neste ramo de atividade econômica e, ao final, contratarem-nos para integralizar a cota correspondente.

No período de capacitação profissional, depreende-se do aludido acordo tripartite que as empresas aderentes não serão incluídas nas fiscalizações de rotina da SRTE/SP, fiscalizações vocacionadas a verificar, apenas, se a cota de trabalhadores PCDs está completamente preenchida ou não.

A adesão ao acordo em destaque permite que as empresas aderentes disponham de tempo razoável para se organizarem com vistas a cumprir a cota de trabalhadores PCDs.

Acordos como este podem se estender para outras unidades da Federação e abranger outras atividades econômicas, e certamente serão bastante eficazes para concretizar a norma estatuída no art. 93 da Lei n.º 8213/1991.

7. Conclusão

Diante das precedentes considerações, chegam-se às seguintes conclusões sobre o presente tema:

1ª) Os empregadores obrigados a preencher a cota de trabalhadores PCDs estabelecida no art. 93 da Lei n.º 8213/1991 não estão compelidos a contratar qualquer trabalhador com deficiência ou

reabilitado pela Previdência Social, mas apenas aqueles que estejam habilitados, vale dizer, capacitados profissionalmente para realizarem as tarefas exigidas para o desempenho do emprego a que se candidatem;

2ª) Dadas as dificuldades de se conseguir contratar trabalhadores PCDs habilitados ou reabilitados, a ampla oferta periódica de vagas de emprego para tais obreiros, envolvendo funções variadas e desde que não se estabeleçam critérios discriminatórios de admissão, supre sucessivamente a obrigação de preencher a correspondente cota;

3ª) O Poder Público tem o dever de implementar as medidas constantes em diplomas legais e regulamentares para viabilizar uma eficaz habilitação e capacitação profissionais dos trabalhadores PCDs, ampliando as possibilidades de ofertas de emprego, sendo possível investigar a matéria no âmbito do Ministério Público do Trabalho e judicializar o assunto para impor ao Estado o cumprimento de suas promessas neste sentido;

4ª) A celebração de termo de compromisso de ajustamento de conduta perante o Ministério Público do Trabalho contemplando a obrigação sucessiva de ofertar ampla e periodicamente vagas de emprego para trabalhadores PCDs não inibe a realização de inspeções pela Auditoria-Fiscal do Trabalho para verificar se a correspondente cota foi integralizada, nem a lavratura de autos de infração quando se constatar a incompletude da cota, sinalizando-se, entretanto, a insubsistência das autuações na esfera judicial se os empregadores estiverem efetivamente se esforçando para preencher esta cota;

5ª) Com alicerce no princípio da solidariedade social, os empregadores podem criar vagas específicas para acomodar trabalhadores PCDs e/ou promover, em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego, sindicatos de categorias econômicas e profissionais e instituições variadas, cursos de capacitação profissional para tais trabalhadores, viabilizando seu ingresso mais disseminado no mercado de trabalho.