



CONTRATAÇÃO DE DEFICIENTES FÍSICOS (PCD)



O artigo 93 da Lei nº 8.213/1999 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.

Para que as empresas possam adequadamente aplicar a chamada “Lei das Cotas”, precisam saber qual o conceito e a extensão do termo “deficiente”.

CONCEITOS

Considera-se “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. A “deficiência permanente” é 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. Já a “incapacidade” é 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.

Segundo consta no artigo 4º do Decreto nº 3.298/1999, é considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

Deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

Deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

Deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

Deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização da comunidade; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho;

Deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

Para fins de cumprimento da norma, a condição de pessoa com deficiência deve ser comprovada por meio de Laudo Médico ou através do Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS.

CONTRATAÇÃO

Cabe frisar que as normas aplicáveis ao caso de deficientes **não estipulam ou determinam um contrato especial ou diferenciado de trabalho**, devendo-se, inclusive, existir mesma remuneração para a mesma função.

Logo, as normas gerais da CLT, aplicadas ao trabalhador sem deficiência, **são igualmente aplicadas ao portador com deficiência**, respeitando-se as questões específicas deste último.



Poderão ser necessários alguns procedimentos especiais, dependendo do seu grau de deficiência, se transitória ou permanente, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros.



Não se enquadram para fins de computo na cota a contratação de aprendiz e/ou estagiários portadores de deficiência, nem os deficientes terceirizados, que já ocupam a cota na efetiva empregadora.

Também é preciso atenção ao artigo 93 da Lei nº 8.213/1999, que exige que haja uma condição de habilitação do candidato para o cargo ou função, ou seja, um cuidado para que a admissão de empregados com deficiência ocorra para o cargo ou função que **seja adequado para a condição física ou intelectual do candidato**.

Isso significa que a empresa deve ter cautela na contratação de deficiente que possa, de forma segura e sem risco, exercer a atividade pretendida, não o alocando em atividade que exija condições físicas e/ou psicológicas incompatível com a condição do deficiente.

Também não existe impedimento legal para que a empresa considere, para fins da cota, empregado deficiente que já estava admitido, mas que não era assim classificado, nem aquele empregado já admitido que venha, por alguma razão, sofrer posterior deficiência.

Vale igualmente alertar da necessidade de se formalizar a existência de contratação de PCD's (pessoas com deficiências) perante os registros acessórios (**e-Social**, RAIS e CAGED enquanto existirem), indicando, no campo de dados pessoais do empregado, positivamente para se o

trabalhador é pessoa com deficiência, bem como o tipo de deficiência: se Física; Auditiva; Visual; Mental; Múltipla; ou Reabilitado.

DEMISSÃO

Questão muito relevante, e que é quase sempre ignorada pelas empresas, versa sobre a dispensa sem justa causa de empregado reabilitado ou de portador de deficiência habilitado.

A Lei nº 13.146/2015 determina que a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado **somente poderá ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social**, ou seja, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

É entendimento do TST que a demissão de pessoa com deficiência alocada no sistema de cotas só pode ocorrer se houver contratação de substituto, também deficiente, para o mesmo cargo. Logo, antes de se fazer incluir um já empregado na cota, sugere-se analisar todos os fatores envolvidos, inclusive se numa eventual demissão será possível a substituição exigida pela norma.

ESTABILIDADE INDIRETA

Recentemente foi divulgada uma decisão por meio da qual considerou nula a dispensa sem justa causa aplicada a trabalhador reabilitado pelo INSS.

A decisão está fundamentada justamente no que exposto acima (*tópico demissão*), ou seja, pelo fato de a empregadora não ter contratado um substituto em situação análoga **antes** da dispensa, e não havendo comprovação de que a empresa tenha preservado numericamente a cota mínima legal de empregados com deficiência ou reabilitados, tem-se a estabilidade do deficiente demitido.

Pelo que se pode extrair da decisão, deu-se a **interpretação de que o art. 93, §1º, da Lei nº 8.213/1991 limita o direito potestativo do empregador de proceder à dispensa de trabalhadores reabilitados ou com deficiência**, somente autorizando a rescisão contratual de tais trabalhadores mediante a prévia contratação de substituto com as mesmas condições, estabelecendo dessa maneira espécie de garantia provisória indireta de emprego.

Logo, diante de tal entendimento, sugere-se que antes de se proceder com a demissão de um “PCD”, a empresa busca a contratação prévia de outro PDC, para só então proceder com a dispensa de pessoas em tais condições. ■