



Empresa não precisa pagar multa por não preencher cota de deficientes

A juíza Patrícia Tostes Poli, da 21ª Vara do Trabalho de Curitiba, [anulou](#) uma multa administrativa no valor de R\$ 48 mil que tinha sido aplicada a uma empresa pelo suposto não preenchimento da cota de portadores de deficiência física. As cotas não foram preenchidas por falta de pessoas habilitadas.

A juíza reconheceu que, conforme o artigo 93 da Lei 8.213/1991, a empresa deveria ter mais 31, dos seus 816 empregados, nas condições estabelecidas por tal dispositivo: “beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas”. Contudo, considerou que as vagas foram disponibilizadas mas não foram ocupadas por falta de pessoas interessadas, ou, no mínimo, habilitadas.

Segundo Poli, “a louvável iniciativa do legislador de instituir um sistema de cotas para as pessoas portadoras de deficiência, obrigando as empresas a preencher determinado percentual de seus quadros de empregados com os denominados PPDs, não veio precedida nem seguida de nenhuma providência da Seguridade Social, ou de outro órgão governamental, no sentido de cuidar da educação ou da formação destas pessoas, sequer incentivos fiscais foram oferecidos às empresas”.

De acordo com a advogada **Ana Leticia Maier de Lima**, do Popp&Nalin Advogados Associados, a empresa não pode ser autuada nem multada por algo que não deu causa, como é o caso, em que “o Estado transferiu às empresas a responsabilidade social sobre os deficientes, mas não os habilita para o mercado de trabalho. Dessa forma, não há como falar em responsabilização dos empresários”.

A advogada disse, também, que “ao invés de sanar irregularidades e orientar o requerente, a União funcionou nesta situação como simples agente arrecadador, imune a maiores reflexões acerca de suas reais atribuições”.

O artigo 93 da Lei 8.213/1991, que trata dos Planos de Benefícios da Previdência Social, tem a seguinte redação: “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%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.



§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados”.

Leia [aqui](#) a íntegra da decisão.

Date Created

04/04/2011