



Dificuldade não desobriga empresa de contratar deficientes

As leis que tratam da contratação de aprendizes e pessoas com deficiência é taxativa e não permite qualquer exceção, mesmo diante da dificuldade de se encontrar mão de obra. Com essa justificativa, a 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) negou provimento ao recurso de uma transportadora em ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho para obrigá-la a cumprir os percentuais de contratações previstos na legislação.

No recurso, a empresa contestava a decisão do juiz substituto Raphael Viga Castro, da 2ª Vara do Trabalho de Nova Iguaçu, que a condenou a pagar indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 100 mil.

A companhia argumentou que a maior parte das funções do seu quadro de pessoal não pode ser exercida por menores de 21 anos: como no caso dos motoristas (profissional e júnior) ou de cobrador, pois não são compatíveis com o desenvolvimento de um aprendiz, além de não poder ser exercida por menores, a quem é vedado o trabalho em horário noturno. Sobre as pessoas portadoras de deficiência, a empresa alegou falta de mão de obra no mercado.

Para a desembargadora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, que relatou o processo, a lei é taxativa e não prevê qualquer exceção. Sobre os menores aprendizes, a relatora afirmou que a empresa vem descumprindo os artigos 428, 429 da CLT e o artigo 11 do Decreto 5.598/2005.

Em relação à cota de trabalhadores com deficiência, a empresa estaria descumprindo, entre outros dispositivos, o artigo 93 da Lei 8.213/1991. Ela citou ainda a Convenção Internacional 159 da Organização das Leis do Trabalho, ratificada pelo Brasil, e que tem *status* de norma constitucional.

Com relação aos aprendizes especificamente, a desembargadora destacou que a lei não restringe à contratação apenas de jovens menores de idade. De acordo com ela, os aprendizes podem ser maiores de 18 anos e chegar até os 24 anos nessa condição. “Garantir a dignidade do ser humano trabalhador, o valor social do trabalho, a redução das desigualdades, bem como a não discriminação são essenciais e inerentes a uma sociedade justa e fraternal”, afirmou.

No que se refere à contratação de pessoas com deficiência, a relatora ressaltou que dificuldade para obter interessados nas vagas de emprego oferecidas não desobriga a empresa de observar sua função social. Sayonara destacou que existem instituições de ensino especializadas, assim como inúmeras empresas de consultoria de recursos humanos que poderiam intermediar a contratação de pessoal.

Diante dos argumentos da relatora, a turma manteve a decisão de primeiro grau. Cabe recurso.
Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-1.

Clique [aqui](#) para ler o acórdão

Date Created

12/07/2015