



Empresa só evita multa se contratação de deficiente é impossível

A exclusão da multa administrativa imposta em razão do não cumprimento da cota de pessoas com deficiência ou reabilitadas só é possível se a empresa demonstrar que usou todos os meios para selecionar esses profissionais, inclusive mediante cadastro em entidades que atuam na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A avaliação é do ministro João Oreste Dalazen, da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao julgar o caso do Instituto Adventista de Ensino, que pediu a anulação da multa por não ter cumprido a cota prevista no artigo 93 da Lei 8.213/91.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) julgou improcedente o pedido de anulação da multa administrativa. A corte levou em consideração que apesar de a empresa ter alegado dificuldade para cumprir a norma por ser instituição de ensino e precisar de pessoal qualificado, “difícilmente encontrado no contingente que a legislação engloba”, confirmou a contratação de vários portadores de deficiências após a autuação.

O ministro Dalazen afirmou que a norma jurídica tem “natureza genérica, abstrata e obrigatória, razão por que a ninguém é dado o direito de descumpri-la”. Afirmou ainda que as normas que garantem a igualdade de oportunidades e a acessibilidade de pessoas com deficiência têm caráter constitucional.

Por isso, diz, as empresas que pedem anulação de multas administrativas por não cumprirem a cota, devem demonstrar “fatos robustos e inequívocos que impossibilitaram o cumprimento da norma”, além de demonstrar esforços concretos e eficazes para contratar pessoas com deficiência.

Dalazen também levou em consideração o fato de a empresa ter contratado empregados com deficiência após a lavratura dos autos de infração, “o que demonstra a efetividade do exercício do Poder de Polícia pelo Estado, por intermédio da fiscalização do trabalho.”

Clique [aqui](#) para ler a decisão.

Processo 156340-41.2006.5.02.0014

Date Created

20/05/2015