

Empresa que prova dificuldade em contratar deficientes não paga multa

24 de maio de 2015, 7h36

A empresa que se esforça para contratar pessoa com deficiência, mas não encontra candidatos interessados, não pode ser condenada por não cumprir a cota de vagas determinada pelo artigo 93 da Lei 8.213/91.

Assim decidiu a 14ª Vara do Trabalho de Brasília ao analisar a acusação feita pelo Ministério Público do Trabalho da 10ª Região de que a Cascol Combustíveis para Veículos — os Postos Ipiranga — não possui em seu quadro de pessoal o número necessário de trabalhadores com deficiência. O juiz Erasmo Messias de Moura Fé, que assina a sentença, absolveu a companhia.

Moura Fé entendeu que a empresa comprovou que, nos últimos dez anos, promoveu diversas medidas para atender integralmente à exigência. Contudo, diante da dificuldade de encontrar esses funcionários, têm em seu quadro de pessoal apenas 20 empregados dos 90 necessários.

Na ação, a empresa demonstrou que tomou iniciativas como incluir anúncios em jornais e faixas, reduzir a carga horária de trabalho, enviar ofícios a órgãos públicos e entidades que possuem cadastros de pessoas com deficiência, divulgar vagas em vários postos da rede, entre outras medidas. Além disso, as testemunhas ouvidas durante o processo afirmaram que a empresa não tem culpa da dificuldade de contratar pessoas nessas condições, pois são poucos os trabalhadores interessados ou com habilidades para atuar nessa atividade.

Para o juiz, “as declarações evidenciam a verdade nua e crua do que ocorre no mundo real dos fatos, muito distante da visão discriminatória e excludente que se imagina pesar sobre esse segmento de trabalhadores”.

Entretanto, continua o juiz, a atividade de frentista em postos de gasolina implica riscos, mesmo que a pessoa com deficiência seja deslocada para atuar em serviço administrativo (caixa, escritório), pois esses ambientes funcionam integrados num mesmo espaço. "Além disso, limitações físicas, auditivas e visuais podem inabilitar o candidato à vaga", escreveu na decisão.

Moura Fé também rejeitou o argumento do Ministério Público de que a empresa estaria sendo excessivamente rigorosa na seleção dos candidatos para vagas de portadores de deficiência. "Inexiste demonstração nos autos de que ela, na seleção, impõe qualificações superiores às mínimas exigidas dos trabalhadores sem deficiências", afirmou.

De acordo com o juiz, a absolvição da empresa nesse processo não a exime da obrigação de continuar empreendendo esforços para cumprir a lei. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-10.*

Processo 0001548-63.2013.5.10.014.

Revista **Consultor Jurídico**, 24 de maio de 2015, 7h36