

Roque e Ribeiro: Preenchimento das cotas PCD

17/11/2022

Segundo dispõe o artigo 93 da Lei 8213/91, as empresas com cem ou mais empregados estão obrigadas a cumprir uma cota mínima estabelecida pela Lei destinada à contratação de reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência.

Ale Cabral/CPB



Atleta paralímpico Petrucio Ferreira celebra recorde mundial em Dubai, em 2019
Ale Cabral/CPB

Mesmo após anos da publicação da lei, as empresas ainda têm enfrentado dificuldades no cumprimento das cotas estabelecidas, ora porque não dispõem de vagas direcionados para este público, ora porque, mesmo com vagas disponíveis, não encontram pessoas habilitadas/capacitadas para o seu preenchimento.

Por outro lado, tanto o Ministério do Trabalho e Previdência (MTP) como o Ministério Público do Trabalho (MPT) continuam ativos nas fiscalizações das empresas, surgindo cada vez mais, a necessidade de buscar alternativas de defesas e/ou público para o preenchimento das cotas legais.

Dentro desse cenário, cogitou-se o patrocínio de atletas paraolímpicos, mediante a contratação como empregados PCD.

Pergunta-se. Essa alternativa seria aceita para o cumprimento das cotas determinadas pelo artigo 93 da Lei 8.213/91?

A resposta é *não*, se o atleta/empregado não desempenhar nenhuma atividade ligada ao cargo para o qual foi contratado pela empresa e está registrado em sua carteira de trabalho.

O artigo 93 da Lei 8213/91 é expresso ao estabelecer que, para fins de cumprimento de cota de PCD a empresa com cem ou mais empregados *está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos* com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, sendo que, de acordo com jurisprudência da Justiça do Trabalho, imprescindível que o cargo a ser



ocupado pelo PCD seja compatível com suas limitações.

Em Inquérito Civil instaurado no Ceará (IC 000293.2014.07.000/0), o MPT chegou a sugerir a contratação destes atletas como PCD, mas não deixou claro se a contratação poderia ser aceita como prova do cumprimento da cota.

Por outro lado, o MPT de São Paulo, nos autos do Inquérito Civil nº 003827.2017.02.000/0, não considerou a contratação de atletas paraolímpicos como PCD para fins de cumprimento de cotas, *por não estarem inseridos na finalidade social da Lei que é a promoção do PCD dentro do mercado de trabalho*, conforme trecho da decisão:

"O Parquet não sugeriu a dispensa de nenhum atleta e não é contra o patrocínio de desportos paraolímpicos, pelo contrário; entende ser relevante e interessante para empresas no que tange à propaganda e possível referência social. Isso não se confunde, entretanto, com cumprimento da cota legal de PCDs. Trata-se de questões completamente distintas: o atleta não se encaixa no ciclo produtivo da empresa, e tampouco se encontra inserido no meio ambiente de trabalho. Inexiste assim efetiva inclusão social, não se atingindo a finalidade da cota estabelecida pelo artigo 93 da Lei 8.213/1991. E, justamente por tais motivos, não foram considerados para fins de preenchimento da cota legal."

Considerando que o objetivo do cumprimento da cota de PCD *é a inclusão de pessoas portadoras de deficiência ou habilitadas no mercado de trabalho, tratando de maneira especial a integração do trabalhador por meio de políticas afirmativas*, caso a empresa tenha interesse em contratar atletas paraolímpicos, a recomendação para mitigação de riscos seria registrar esses profissionais em cargos inseridos na estrutura funcional da empresa, de forma que eles possam desempenhar atividades laborais atinentes aos cargos que estão alocados, sem prejuízo de eventual patrocínio que a empresa queira oferecer a estes atletas.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2022-nov-17/roquee-ribeiro-preenchimento-cotas-pcd-atletas-paraolimpicos/>