

PARECER

1. A Companhia Vale do Rio Doce (CVRD) endereçou-nos as seguintes perguntas:

- 1) Supondo esteja a CVRD não praticando os percentuais previstos no artigo 93 da Lei 8213/91, está ela obrigada, em havendo vagas para os mais diversos setores da empresa, a procurar no mercado reabilitados ou portadores de deficiência física, ou o espírito da lei é apenas coibir tratamento discriminatório a tais cidadãos?
- 2) E na hipótese de desligamento de profissional com essas características, deverá a CVRD procurar admissão de outro com o mesmo perfil? E na hipótese de acréscimo extraordinário de serviços ou serviço relevante que não possa aguardar tal pesquisa ao mercado?
- 3) Os processos seletivos da CVRD geralmente incluem prova escrita e oral, além de psicotécnico. Imaginando que no grupo selecionado não estejam incluídos reabilitados ou portadores de deficiência, ou estes não tenham se destacado na seleção de candidatos, a CVRD está proibida de admitir os outros trabalhadores?
- 4) O citado artigo refere-se a “empresa”, mas a CVRD está dividida em inúmeros estabelecimentos, o que se pode afirmar que, se o percentual for atendido pela soma dos trabalhadores em todo o Brasil, estará a lei atendida. Pedimos re ou ratificar?

2. O precitado dispositivo legal prescreve:

“Art. 93 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.

3. O regulamento da Previdência Social, aprovado pelo decreto nº 3.048, de 1999, no seu art. 141, limita-se a reproduzir essa disposição legal.
4. O renomado comentarista da legislação previdenciária **Wladimir Martínez**, depois de assinalar que nem a lei nem o regulamento definem o “deficiente” e o “reabilitado”, “tornando assim difícil, na prática, a execução da norma”

- concluiu:

“Não diz a norma que o empregador esteja obrigado a procurar os destinatários, mas, sim, que, caso sejam selecionados por testes terá de admiti-los enquanto não totalizados os índices da lei.”

Mas adverte:

“Ocorrendo dispensa do obreiro por parte do empregador, referente a contrato de trabalho por prazo determinado de mais de 90 dias ou se desmotivada a causa no contrato por tempo indeterminado, a substituição só poderá ser feita com reabilitado ou deficiente”.

(“Comentários à Lei Básica da Previdência Social”, SP, LTr, 3ª ed., Vol. II, págs. 387/87).

5. Ensinou o mestre da hermenêutica, **Carlos Maximiliano**, que

“Deve o direito ser interpretado inteligentemente: não de modo que a ordem legal envolva um absurdo, prescreva inconveniências, vá ter a conclusões inconsistentes ou impossíveis”(“Hermenêutica e Aplicação do Direito”. Rio, Freitas Bastos, 3ª ed., pág. 205).

- ~~15~~
6. Afigura-se-nos, destarte, que embora a empresa esteja obrigada a reservar uma determinada quantidade de cargos, de acordo com a tabela referida no art. 93 da lei, certo é que o próprio artigo esclarece que os destinatários da norma são:
 - a) os “beneficiados reabilitados”;
 - b) as “pessoas portadoras de deficiência, habilitadas”.

 7. Obviamente, a lei refere a reabilitados ou habilitados para o exercício dos cargos vagos, dentro do limite estabelecido em proporção ao número de empregados da empresa. Não pode pretender, por absurdo, que os cargos reservados para trabalhadores reabilitados pelos serviços da previdência social ou os deficientes habilitados para determinadas tarefas sejam preenchidas por quem não está capacitado profissionalmente para desempenhá-las.

 8. Há, entretanto, uma imposição explícita: o preenchimento de cargo exercido por trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado, dispensado no termo do contrato a prazo superior a noventa dias ou despedido imotivadamente quando contratado por prazo indeterminado, obriga a empresa a admitir previamente outro trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado.

 9. Não se trata de obstar a extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, mas de condicioná-la à contratação de outro trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado. Essa exigência não se aplica, porém aos casos de despedida de empregado:
 - a) contratado por prazo determinado, que pratique ato faltoso capitulado como justa causa;
 - b) contratado por prazo indeterminado, desde que ocorra motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

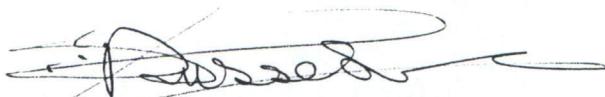
 10. Por via de consequência, em se tratando de empregado contratado sem predeterminação de prazo, que é a regra quase absoluta, somente na hipótese de despedida imotivada incidirá o condicionamento previsto no § 1º do art. 93. já transcrito.

11. Isto posto, passamos a responder aos quatro quesitos formulados na consulta:

- 1) A CVRD, que possui mais de mil empregados, deve reservar 5% dos cargos para serem preenchidos por trabalhadores reabilitados ou deficientes habilitados. Esses cargos, evidentemente, devem ser susceptíveis de desempenho pelos aludidos trabalhadores. Portanto, se o cargo vago não estiver relacionado nessa reserva, ele poderá ser preenchido por qualquer trabalhador que possua as qualidades requeridas para o seu exercício.
- 2) Na hipótese de despedida de empregado reabilitado ou deficiente habilitado, a empresa só estará obrigada a preencher o respectivo cargo com trabalhador com essas características se a rescisão contratual for imotivada. Destarte, havendo acréscimo extraordinário de serviços ou trabalho relevante, a empresa não deve efetuar a despedida imotivada antes de contratar outro trabalhador com mencionadas características.
- 3) A contratação de trabalhadores reabilitados ou deficientes habilitados está restrita aos cargos para eles reservados. Por conseguinte, devem eles ser submetidos a processos seletivos peculiares; e, por uma questão de lógica e bom senso, somente os selecionados devem ser admitidos. Afigura-se-nos, por isto, que a empresa observará o disposto no art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991, se reservar 5% dos seus cargos para trabalhadores reabilitados ou deficientes habilitados e promover, periodicamente, a adequada seleção das candidatas, ainda que não consiga preencher todos os cargos para eles reservados.
- 4) A reserva de cargos fixada no dispositivo legal em foco concerne à empresa e não a cada um dos seus estabelecimentos ou setores de serviços.

S.M.J., é o nosso parecer.

Rio de Janeiro, 27 de setembro de 2000.



Arnaldo Lopes Sussekind
OAB/RJ-2100

Rio de Janeiro, 22 de agosto de 2000

De: Felipe Seabra/Advogado

Para: Sr. Consultor Arnaldo Sussekind

Assunto: **Parecer – Garantia de Emprego - Lei nº 8.213/91**

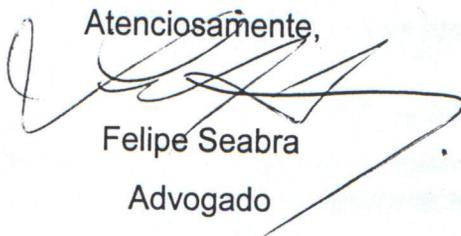
Senhor Consultor,

Serve a presente para solicitar-lhe a análise de algumas questões relacionadas ao tema acima destacado, após a leitura dos documentos anexos.

Sucintamente, seguem as questões:

- 1) Supondo esteja a CVRD não praticando os percentuais previstos no artigo 93 da Lei 8213/91, está ela obrigada, em havendo vagas para os mais diversos setores da empresa, a procurar no mercado reabilitados ou portadores de deficiência física, ou o espírito da lei é apenas coibir tratamento discriminatório a tais cidadãos ?
- 2) E na hipótese de desligamento de profissional com essas características, deverá a CVRD procurar admissão de outro com o mesmo perfil ? E na hipótese de acréscimo extraordinário de serviços ou serviço relevante que não posa aguardar tal pesquisa ao mercado ?
- 3) Os processos seletivos da CVRD geralmente incluem prova escrita e oral, além de psicotécnico. Imaginando que no grupo selecionado não estejam incluídos reabilitados ou portadores de deficiência, ou estes não tenham se destacado na seleção de candidatos, a CVRD está proibida de admitir os outros trabalhadores ?
- 4) O citado artigo refere-se a "empresa", mas a CVRD está dividida em inúmeros estabelecimentos, o que nos afirmar que se o percentual for atendido pela soma dos trabalhadores em todo o Brasil, estará a lei atendida. Pedimos re ou ratificar ?

Atenciosamente,



Felipe Seabra

Advogado