

## **COTA PARA PORTADOR DE DEFICIÊNCIA NO TRABALHO TEMPORÁRIO – IMPOSSIBILIDADE**

Prezados Associados,

Vimos por meio desta, informar que os empregados contratados em regime de trabalho temporário pelas agências, a fim de prestarem serviços ao tomador, não devem ser incluídos na base de cálculo para preenchimento da cota para pessoas portadoras de deficiência, no quadro de pessoal das agências.

As agências de trabalho temporário tem se deparado com exigências para cumprir a Lei nº 8.213/91, art. 93, que obriga as empresas, de modo geral, a preencher uma cota dos seus cargos com pessoas portadoras de deficiência. Porém, o regime do trabalho temporário, disciplinado por lei especial, apresenta peculiaridades distintas das demais espécies de contrato de trabalho, o que impossibilita o fiel cumprimento da legislação citada.

Da forma como vem sendo exigido o cumprimento destas cotas, uma agência que tenha cinco empregados efetivos e trezentos trabalhadores temporários cedidos à empresas tomadoras, deveria contratar nove portadores de necessidades especiais, ou seja, a agência teria trabalhando em suas dependências cinco efetivos e nove portadores de necessidades especiais.

Considerando que a agência de trabalho temporário ao disponibilizar o trabalhador temporário (prestador de serviços) ao tomador de serviços transfere o poder diretivo e disciplinar sobre esse assalariado para as empresas tomadoras (art. 10, § 1º da IN nº 03/97 do MTE), e que, os obreiros prestam serviços diretamente no tomador de serviços, eis que são equiparados aos seus efetivos (art. 12 'a', da Lei nº 6.019/74), existe a impossibilidade de se enquadrar o trabalhador contratado em regime temporário como um empregado da agência, pois não o é. À agência é vedado ter ou utilizar em seus serviços trabalhador temporário, nos termos do art. 12 do Decreto 73.841/74.

Consequentemente, o trabalhador temporário não poderá ser reconhecido como um empregado da agência, não podendo este servir para integrar a base de cálculo da cota prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91.

Outra questão relevante a ser observada, é que, em virtude do trabalhador prestar serviço diretamente no tomador de serviço, a agência não terá nenhum controle sobre a real adequação do local de trabalho para o portador de deficiência, o que poderá ferir os valores básicos da igualdade de tratamento e oportunidade, a acessibilidade prevista no Decreto nº 5.296/2004 e até mesmo a integração do portador de deficiência prevista na Lei nº 7.853/89 e Decreto nº 3.298/99.

Circular Nº **25/2013**

São Paulo, **18** de **Dezembro** de 2013.

Deste modo, solicitamos que todas as agências de trabalho temporário observem as peculiaridades da contratação interposta, e que sustentem a exclusão dos trabalhadores temporários da base de cálculo para contratação de portadores de deficiência, recaindo somente sobre os seus efetivos.

Ademais, o Departamento Jurídico da **ASSERTTEM** encontra-se à disposição para esclarecimentos necessários, por e-mail [juridico@asserttem.com.br](mailto:juridico@asserttem.com.br)

São Paulo, 18 de Dezembro de 2013.

**Marcos Abreu**

Diretor de Assuntos Legais

Trabalho Temporário não é Terceirização