

A “LEI DE COTAS” E SUA COMPLEXIDADE (*)

A Lei 8.213/91, mais especificamente em seu artigo 93 impõe a obrigatoriedade por parte das empresas com acima de 100 funcionários a contratarem um determinado percentual de profissionais com deficiência. Essa imposição legal ainda causa desconforto em algumas situações, pois afora o fato da complexidade da contratação, em virtude de questões culturais inegavelmente existentes em nossa sociedade, entra em conflito de interpretação do texto legal, gerando situações que dificultam sua aplicabilidade.

Em 3 de julho de 2007 foi proposta Ação Anulatória pelo Ministério Público do Trabalho, por sua Procuradoria Regional /SP - 2ª Região, perante o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) de 2ª Região para Secretaria da Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Procuradora do Trabalho Dra. Elisa Maria Brant de Carvalho Malta, em face do Sindicato da Indústria de Instalações Elétricas, Gás, Hidráulicas e Sanitárias do Estado de São Paulo - SINDINSTALAÇÃO e do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas no Estado de São Paulo – SINTETEL. O processo foi distribuído para a relatoria da juíza Cátia Lungov, que deferiu a liminar pedida pelo MPT. A Ação foi proposta por entender o MPT que o Pacto Coletivo firmado entre essas entidades e a DRT/SP, em dezembro de 2006, em sua cláusula segunda, exclui determinadas funções para efeito da base de cálculo de que cuida o artigo 93 da referida Lei, violando ordem jurídica constitucional e infra-constitucional, reduzindo a igualdade de oportunidades da pessoa com deficiência para o ingresso, no mercado de trabalho.

O Dr. Paulo Noronha, engenheiro e diretor executivo do SINDINSTALAÇÃO, bem como o Dr. Lúcio de Moura Leite, advogado do SINTETEL, em entrevista à Revista Nacional de Reabilitação declararam que há uma grande e má interpretação de toda situação, esclarecendo que o Pacto Coletivo foi firmado em 19/12/2006, entre os dois Sindicatos e a DRT/SP, com prazo de dois anos para o cumprimento do preenchimento das cotas, por parte das empresas associadas aos respectivos Sindicatos. Dizem ainda que, perante a complexidade da questão enfrentada pelas empresas associadas no que se referem a determinados cargos existentes nas mesmas, entenderam haver a necessidade da elaboração do mencionado Pacto. Ou seja, que essas empregadoras prestam serviços onde o conhecimento técnico de

seus funcionários é fundamental e mais do que isso, empregados que atuam em atividades de campo, que sobem escadas, que entram em galerias subterrâneas, onde têm de exaurir gases, trabalhos muito próximos a linhas energizadas, funções de Irla, Cabista, Ligador, Técnico de Speedy ou Técnico de Banda Larga enfim, atuam em condições de periculosidade, na chamada área de produção, cujas funções e atividades exigem plenas condições de saúde física e mental, conforme relação de cargos constantes do Laudo Ergonômico, que faz parte do Pacto Coletivo, sendo portanto, impossível a contratação de pessoas com deficiências para essas funções específicas.

Diante dessa situação, entenderam que esse percentual proporcional de funcionários não deveria, por equidade, participar do total de funcionários dessas empresas, calculado pela “Lei de Cotas”. Alega ainda, Dr. Paulo Noronha: “Em nenhum momento discriminamos as pessoas com deficiências e sequer agimos de má fé, com qualquer tentativa de burlar a Lei, mas sim aplicá-la, considerando a realidade da situação. Buscamos dar efetivas condições em sua aplicação, na inserção das pessoas, no setor representado. E não reconhecer isso é tentar inserir a pessoa com deficiência em uma função que colocaria em risco sua integridade física e a de terceiros que estejam trabalhando com ela e ainda, que o objetivo do Pacto Coletivo foi apenas o de adequar a aplicação da Lei às peculiaridades do setor das empresas instaladoras, viabilizando a sua eficácia”.

Já, a posição da Dra. Elisa Maria do MPT é a seguinte: "Enquanto a Lei de Cotas não for revogada ou sofrer alteração, ela tem de ser cumprida na íntegra. Por isso, o MPT vai continuar atuando no sentido de garantir o cumprimento da lei em vigor que, aliás, é muito clara. Não se pode pretender firmar convenção, pacto ou acordo sob a alegação de que determinadas funções não podem ser exercidas por pessoas com deficiência. O que se pode eventualmente alegar, é a existência da falta de qualificação profissional para o exercício de determinada função. Mas isso acontece com todos os profissionais no mercado de trabalho”.

Enquanto o processo aguarda julgamento do mérito, fica registrada a questão de que é indiscutível o cumprimento da lei. Ela existe e deve ser aplicada, sem exceções. Porém, não devemos, por outro lado, ignorar os fatos, as diversas realidades existentes, em nossa sociedade, o ranço que ainda permanece em nossa cultura e toda estrutura física e social já existente e que precisa ser modificada. Isso, com certeza, leva tempo e para que possamos falar, com tranqüilidade, em transposição eficaz de barreiras, faz-se necessária uma maior atenção e

sensibilidade por parte dos nossos legisladores, com o estudo social necessário, para que, por fim, possa surgir uma legislação mais flexível e que essa lei cumpra também o seu papel, enquanto instrumento facilitador para o objetivo maior da sociedade que é o da inclusão!!!

Até que consigamos a adequação da lei à nossa realidade é importante arregaçarmos as mangas para o árduo trabalho que ainda nos espera, lembrando, sempre, que existem duas palavras e ou atitudes que se não resolvem, ajudam muito, em qualquer impasse, chamadas “**bom senso e sensibilidade**” !!!

Abraços a todos,

(*) Mara Di Maio
Bacharel em Letras e em Direito
Palestrante e Colaboradora da Revista REAÇÃO p/assuntos de empregabilidade.
Contato: mara_dim11@yahoo.com.br