



## Aplicação das leis de cotas para deficientes tem desafios a enfrentar

O preenchimento de cotas de trabalhadores deficientes sempre ocupou a preocupação das empresas a partir da edição da lei 8213/91, em seu art. 93, porque o mercado de trabalho não tem respondido satisfatoriamente para atendimento da imposição legal.

A lei encontra limites óbvios do ponto de vista prático: (1) falta de clareza quanto ao critério de proporção e de cargos mantidos na empresa; (2) falta de adaptação dos locais de trabalho; (3) falta de capacitação profissional de deficientes; (4) falta de deficientes em número que atenda a demanda de cotas a preencher.

Vários são os esforços constatados no processo de seleção: promoção da acessibilidade; privilégio de deficientes para preenchimento de vagas, com campanhas institucionais para inclusão de deficientes, para dizer apenas alguns movimentos de empresas. Todavia, a lei é aplicada sem observar suas dificuldades de aplicação prática e, não raro, empresas são penalizadas com autos de infração lançados pelo Ministério do Trabalho porque não estaria atendendo ao regime de cotas.

O Tribunal Regional do Trabalho, em 9 de maio passado, publicou acórdão (Proc. 01615200708102001) em que confirma sentença de primeira instância contra a anulação de auto de infração que aplicou multa por descumprimento da lei de cotas.

O fundamento do acórdão trazido pela notícia é que se trata de obrigação social e não exclusiva do Estado e que a obrigação não se resume em contratar, mas também em aplicação de meios da iniciativa privada na preparação técnica dos deficientes e reabilitados, com o fito de alcançar cumprimento do comando constitucional.

Há, entretanto, decisões em sentido contrário (proc. 02206.2007.023.02.00-1), anulando autos de infração com fundamentos relevantes, como por exemplo, de que "há hoje demanda excessiva por contratação de pessoas portadoras de deficiências, e que as entidades que preparam ou habilitam estas pessoas já não conseguem atender aos pedidos das empresas". Portanto, ainda ficamos no impasse que nem a lei nem as decisões dos Tribunais resolvem.

As empresas, no entanto, devem manter, durante o processo de seleção da ocupação de vagas, a priorização de pessoas deficientes, realização de campanhas, contatos com entidades capacitadoras de deficientes, demonstrando, deste modo, o gesto no atendimento de sua obrigação. Não estará livre, apesar disto, de ser autuada, mas terá argumentos e provas de que cumpre sua obrigação social.

### Date Created

28/06/2011