

UMA ANÁLISE LEGAL SOBRE AS COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO

Ana Carolina Barbosa de Moura¹
Carlos Roberto Marcolino Junnior¹
Carolina de Oliveira Dutra Ferreira¹
Fernanda Bicalho Pereira²
Alcione Januária Teixeira da Silveira³

cionepsi@hotmail.com

ÁREA DE CONHECIMENTO: CIÊNCIAS HUMANAS

PALAVRAS-CHAVE: Lei de Cotas; Pessoas com deficiência; Mercado de trabalho.

INTRODUÇÃO

A contratação de pessoas com deficiência (PCD) pelo mercado formal de trabalho é um fenômeno recente na sociedade, e que aos poucos aponta reconhecê-los como cidadãos de direitos e deveres. Atualmente, ingressar no mercado formal de trabalho tem sido uma tarefa difícil, diante disso, a qualificação e formação profissional são características extremamente valorizadas, sendo na maioria das vezes determinantes para aquisição de um emprego. Conseqüentemente, as PCD acabam esbarrando com inúmeros desafios para a inserção no mercado de trabalho. Ribeiro e Lima (2010) defendem que o mercado de trabalho desde sempre foi disputado, por esta razão, as PCD acabam se deparando com maiores obstáculos nas tentativas de ingresso, constantemente não preenchem os requisitos quanto à qualificação, posto isto, a inclusão das PCD no mercado formal de trabalho revela-se como um desafio a ser enfrentado.

Diante disso, no Brasil, segundo o Ministério do Trabalho e da Economia, as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE) de toda a esfera nacional trabalham para garantir que o artigo 93 da Lei 8.213/91 seja cumprido ativamente. Denominada popularmente como “Lei das Cotas”, a Lei 8.213/91 é uma medida que garante a inserção das PCD no mercado formal de trabalho. Sendo assim,

empresas com 100 ou mais funcionários, devem reservar um percentual de 2 a 5 % de seus cargos para pessoas com deficiência e/ou reabilitados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

¹ Acadêmicos do curso de Psicologia do Centro Universitário Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó.

² Psicóloga - Mestre em Saúde e Enfermagem. Professora do Centro Universitário Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó.

³ Psicóloga - Mestre em Educação. Doutoranda em Educação pela UFOP. Professora do Centro Universitário Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó.

Contudo, em 2014, a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) divulgou que apenas 0,77%, ou seja, menos de 1% das PCD se encontravam inseridas no mercado formal de trabalho.

Diante dos inúmeros obstáculos para a inserção das PCD no mercado formal de trabalho, pretendemos, com este estudo, analisar as principais dificuldades vivenciadas durante a contratação das PCD. Estudos como este são importantes para a identificação de possíveis caminhos capazes de facilitar este processo.

METODOLOGIA

Trata-se de um estudo de revisão bibliográfica, onde foram utilizados artigos pesquisados nas plataformas de busca Portal Capes, Google Acadêmico, Scielo. Os descritores utilizados foram: Lei de Cotas, Pessoas com deficiência, Mercado de trabalho.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Conforme o censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2011, p. 1), "o total de pessoas que declararam possuir pelo menos uma deficiência severa no país foi de 17.777.080, representando 6,7% da população total". No Brasil, o Decreto nº 6.949 (BRASIL, 2009), que promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, considera a pessoa com deficiência: [...] aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (p. 1)

A Lei das Cotas para Deficientes (Lei 8.213/91), conforme já dito, determina que a empresa com 100 ou mais empregados deverá preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas na seguinte proporção: I. Até 200 empregados 2%; II. De 201 a 500 empregados 3%; III. De 501 a 1.000 empregados 4%; IV. De 1.000 em diante 5% (BRASIL, 1991). Contudo, grande parte das empresas alegam dificuldades para aderir a Lei de Cotas.

Carneiro e Ribeiro (2009), ao estudarem sobre a adesão da Lei de Cotas pelas empresas brasileiras, averiguaram que um dos argumentos mais apontados pelas empresas, para a delonga da efetivação da Lei de Cotas é aumentar as exigências de qualificação, de forma a limitar as chances de encontrar candidatos com potencial para a execução dos cargos.

Segundo Tanaka e Manzini (2005), a baixa escolaridade e falta de preparação profissional são os obstáculos mais apontados para a contratação. Pereira e Passerino (2012), em seus estudos, concluíram que os funcionários com deficiência intelectual apresentam menor nível de escolaridade comparados aos com deficiência física.

Metade das empresas, segundo Veltrone e Almeida (2010), informam não ter PCD em condições de desempenhar cargos mais elevados devido a indispensabilidade

de maior formação e qualificação profissional e que, por esse motivo, desenvolvem funções mais simples. Barros (2014), aponta que a qualificação profissional é uma ferramenta fundamental para ampliação de oportunidades e aquisição de melhores condições de trabalho. No entanto, é importante ressaltar que, existem PCD no ensino superior, mesmo que em percentuais bem menores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da pesquisa, podemos constatar que realmente existe uma grande dificuldade por parte das empresas para a contratação de profissionais portadores de deficiências físicas e/ou intelectuais, visto que, a maioria não dispõe do conhecimento e estudo necessário para desempenhar determinadas funções. E ainda, devemos considerar que as empresas muitas vezes optam por não querer contratar, e não se empenham para dar o suporte necessário a esta parte da população que de certa forma, fica invisível aos olhos da população. Outro fato que ocorre nesse âmbito e que tem feito com que a Lei não funcione é o famoso “jeitinho brasileiro”, empresas que contratam a PCD, mas não a deixam trabalhar, apenas contratam para cumprir a exigência ou contratam e não fornecem os recursos necessários para desenvolverem seu trabalho, não se adequam as condições da PCD, ou seja, ocorre a contratação, mas não a inclusão.

Devemos pensar em formas de inclusão mais efetivas nesse contexto, para que assim, possamos dar a devida atenção a essas pessoas, que muitas vezes são excluídas da sociedade. Uma alternativa possível seria o governo fornecer cursos de capacitação para as PCD de forma gratuita, para que assim estejam preparadas para o mercado de trabalho. Devemos estar atentos e fazer nossa parte visando a inclusão. A Lei 8.213/91 não é uma solução para esse problema, mas já é um caminho para que de fato as PCD sejam incluídas no mercado formal de trabalho, respeitando assim os seus direitos.

Sendo assim, apenas cumprir a lei não é o suficiente. As empresas devem fazer um trabalho de inclusão com toda equipe de forma a incluir de fato a PCD e realizar as mudanças necessárias na estrutura física da empresa, de acordo com a demanda de seus funcionários portadores de deficiência, e também, fornece um amparo educativo a esse profissional, para que ele se sinta seguro ao realizar suas funções.

REFERÊNCIAS

LEI de Cotas: **Lei de Cotas - SRTE/MG**. Brasil, 3 jul. 2019. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/servicos-do-ministerio/servicos-do-trabalho/servicos-nos-estados/lei-de-cotas>. Acesso em: 21 maio 2019.

RIBEIRO, R.P.D.; LIMA, M.E.A. O trabalho do deficiente como fator de desenvolvimento. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v.13, n.2, p.195-207, 2010.

RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS. **Características do emprego formal: RAIS 2014: pessoas com deficiência: principais resultados.** Disponível em: <<https://portalfat.mte.gov.br/wpcontent/uploads/2016/03/Caracter%C3%ADsticas-do-Emprego-Formal-segundo-a-Rela%C3%A7%C3%A3o-Anual-de-Informa%C3%A7%C3%B5es-Sociais-2014-31082014.pdf>> Acesso em: 09/06/2020

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**, 1991.

RIBEIRO, M.A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face a lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Organização e Sociedade**, Salvador, v.16, n.50, p.545-554, 2009.

TANAKA, E.D.O.; MANZINI, E.J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v.11, n.2, p.273-294, 2005.

PEREIRA, A.C.C.; PASSERINO, L. Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v.18, n.2, p.245-264, 2012.

BARROS, K. F. B. **Inclusão de jovens com deficiência no mercado de trabalho: avanços e desafios na cidade de Manaus-AM**. 2014. 148f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) - Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2014.

VELTRONE, A.A; ALMEIDA, M.A. Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP. **Revista de Educação Especial**, Santa Maria, v.23, n.36, p.73-90, 2010

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Demográfico: resultados preliminares de la muestra**. IBGE, 16 nov. 2011.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.