



Ricardo Guimarães: É preciso atualizar lei de cotas para deficientes

21/08/2016

A Lei de Cotas para contratações de deficientes em empresas brasileiras completou 25 anos neste mês de julho. Sem dúvida, a norma foi um avanço nas relações trabalhistas, mas também uma experiência que teve alguns traumas pelo caminho. E precisa avançar em alguns pontos para o bem das empresas e desses trabalhadores, que ainda são excluídos do mercado de trabalho.

Desde 6 de julho de 2015, com o advento da Lei 13.146/2015 (denominada de Estatuto da Pessoa com Deficiência), que entrou em vigência após 180 dias, houve uma significativa melhoria no tratamento e nas garantias das pessoas ditas “com deficiência”.

Especialmente no campo do acesso ao trabalho, a lei poderia ter avançado um pouco mais. Vale ressaltar neste ponto a exigência legal do cumprimento de cota pelos empregadores que possuem mais de 100 empregados, que devem inserir em suas empresas entre 2% a 5% de trabalhadores portadores de deficiência.

No Brasil, o que vemos é a impossibilidade do Instituto Nacional do Seguro Social em habilitar ou reabilitar tais pessoas, o que acaba causando falta de mão de obra de modo a se permitir a contratação e o cumprimento da cota por inúmeras empresas. De outro lado, há ainda algumas empresas que em razão da atividade que exercem (exemplo vigilantes) se torna difícil ofertar empregos sem que esses mesmos empregos acabem sendo objeto de risco ao empregado com deficiência contratado.

Diriam alguns que seria simples, bastaria colocá-los nas áreas administrativas, mas a questão não é tão simples assim. Nessa linha, teríamos que tentar unir a inoperância do INSS enquanto habilitador e reabilitador, com o dever social das empresas de contratar essas pessoas.

Nesse sentido, não obstante a lei continue em insistir que essa função de reabilitar e habilitar seja do “Poder Público”, no parágrafo 6º do artigo 36, permite a habilitação também realizada na empresa, permitindo que essa reabilitação seja contabilizado como cota cumprida, desde que o portador de deficiência esteja inserido como empregado na empresa.

Contudo, embora seja um importante passo, realmente poderíamos pensar em ir um pouco adiante, pois a lei poderia permitir que as empresas cumprissem cotas através da constituição de empresas e/ou instituições para reabilitação e habilitação (assim teríamos mais mão de obra), patrocínios a atletas portadores de deficiência, considerando tais fatos como cumprimento da cota – como já ocorre em vários lugares do planeta – desde que validados pelo Poder Público.

Se assim permitisse a lei, poderíamos de um lado solucionar a chamada por alguns de “desculpa” pela não contratação por alguns empregadores, que então teriam outras formas de



cumprir a lei. Existem casos em que realmente as funções e a habilitação ou reabilitação não possuem correspondência. Além disso, seria importante a criação de um mecanismo de integração social fiscalizado pelo Poder Público, através de empresas constituídas para habilitação e reabilitação criadas por grupos empresariais.

Esse passo precisa ser dado, sob pena de ficarmos na “mesmice da não inclusão social”.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2016-ago-21/ricardo-guimaraes-preciso-atualizar-lei-cotas-deficientes/>