



V SEMANA DO CONHECIMENTO

**CONSTRUINDO CONHECIMENTOS
PARA A REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES**

1 A 5 DE OUTUBRO DE 2018



Marque a opção do tipo de trabalho que está inscrevendo:

Resumo

Relato de Caso

INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: A LEI DE COTAS NO SETOR PRIVADO

AUTOR PRINCIPAL: Eduardo da Silva Ely

CO-AUTORES:

ORIENTADOR: Maira Angélica Dal Conte Tonial

UNIVERSIDADE: Universidade de Passo Fundo - UPF.

INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho se mostrou, por muito tempo, avesso a inclusão das pessoas com deficiência, o que demandou a adoção de medidas a fim de possibilitar o ingresso dos deficientes no mercado de trabalho e, conseqüentemente, proporcioná-los oportunidades de aquisição de renda para prover o seu sustento. Diante desse contexto, o Estado criou a política de cotas, para a inclusão e a promoção da integração dos deficientes à vida comunitária, como uma forma de impedir que as relações sociais, culturais e econômicas sejam prejudicadas por conta da discriminação, considerando o trabalho como um valor social e fundamento do Estado Democrático de Direito. A reserva de vagas no setor privado, através da Lei 8.213/91 em seu artigo 93, atribuiu às empresas a obrigatoriedade de manter em seu quadro de pessoal determinado número de pessoas com deficiência, uma vez que a efetivação do direito ao trabalho constitui, pois, etapa da inserção social de qualquer indivíduo na sociedade contemporânea.

DESENVOLVIMENTO:

O censo de 2010 do IBGE constatou que as pessoas com algum tipo de deficiência já representavam, à época, cerca de 23,9% da população brasileira, que possuía pelo menos uma das deficiências investigadas: visual, auditiva, motora e mental ou intelectual. Em 2015, com o advento da Lei 13.146 (Estatuto da Pessoa Com Deficiência), passou-se a adotar o modelo biopsicossocial de deficiência, no sentido de

V SEMANA DO CONHECIMENTO

**CONSTRUINDO CONHECIMENTOS
PARA A REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES**

1 A 5 DE OUTUBRO DE 2018



que os impedimentos de ordem física, mental, intelectual e sensorial não produzem obstáculos por si só, mas que as barreiras que impedem o exercício de direitos são produzidos socialmente, uma vez que sempre que a sociedade estiver mal organizada, existirão barreiras institucionais e de acessibilidade que impedirão a independência do indivíduo com deficiência. Daí surge a necessidade de estratégias políticas, jurídicas e sociais que excluam tais discriminações negativas, conferindo-os autonomia e independência para uma real inclusão na sociedade, cabendo ao Estado executar as políticas públicas de reabilitação e de inserção dessas pessoas no mercado formal de trabalho. O texto constitucional estabelece comandos de indiscutível caráter positivo, dispensando a determinadas pessoas um tratamento jurídico diferenciado, tendo como escopo o princípio da igualdade. O Estatuto da Pessoa com Deficiência, consagrou o emprego como um valor basilar e de igualdade, que deve ser tutelado e efetivado pelo Poder Público na sociedade, e veda explicitamente a aplicação de qualquer tipo de restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição. As cotas instituídas no Artigo 93 da Lei nº 8.213, às pessoas com deficiência, garantiram a criação das vagas bem como a sua manutenção, através do fortalecimento de institutos processuais que garantem a destinação do percentual estabelecido legalmente. Ocorre que o cumprimento da reserva de vagas nem sempre se mostra passível de implementação por parte das empresas, seja pela falta de motivação dos destinatários da norma ao trabalho, tendo em conta a garantia do benefício previsto no Artigo 203, V, CF/88, seja pela falta de habilidade/capacitação para ocupação das vagas ofertadas, o que resulta muitas vezes, em um número de vagas ofertadas maior do que o de deficientes em condições ou dispostas ao labor. Diante desse cenário, muitas empresas passaram a ser penalizadas pelos órgãos de fiscalização, pela não contratação de pessoas deficientes. As dificuldades enfrentadas pelas empresas, acima expostas, são originadas da falta de políticas públicas que visem a habilitação e reabilitação dos deficientes para que estes possam atuar nas empresas, uma vez que tais ações não podem ser impostas aos entes coletivos, sob pena de inviabilizar a atividade empresarial e ainda, ferir o princípio da livre iniciativa privada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

A habilitação e a reabilitação profissional das pessoas com deficiência são atribuições do Poder Público e demandam a elaboração e a implementação de serviços e programas completos, para que possam ingressar, continuar ou retornar ao trabalho, respeitadas suas limitações, sendo incompatível com o sistema jurídico vigente a transferência de tais compromissos ao setor privado.

REFERÊNCIAS



V SEMANA DO CONHECIMENTO

**CONSTRUINDO CONHECIMENTOS
PARA A REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES**

1 A 5 DE OUTUBRO DE 2018



BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 09 ago. 2018.

BRASIL, Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/Leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 10 ago. 2018.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 10 ago. 2018.

NÚMERO DA APROVAÇÃO CEP OU CEUA (para trabalhos de pesquisa):

ANEXOS