

**FAMERP 2018  
 DISSERTAÇÃO  
 COTAS PARA DEFICIENTES**

**Texto 1**

A Lei de Cotas para Deficientes (Lei nº 8.213/91) determina um percentual (de 2% a 5% das vagas no quadro de efetivos) para empresas, a partir de 100 funcionários, contratarem pessoas com deficiência. Apesar de ter completado 25 anos de vigência, a Lei não alcança nem a metade da meta estabelecida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Isso gera questionamentos sobre quais são as dificuldades para que sejam feitas as contratações, uma vez que há vagas disponíveis.

Uma das barreiras a ser ultrapassada é a forma como as companhias entendem a contratação de pessoas com deficiência. A principal desculpa para não empregar é a de que não são encontrados profissionais qualificados para as oportunidades oferecidas. Entretanto, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), existem quase três milhões de pessoas com deficiência no país com ensino superior, sendo que muitos possuem mestrado e doutorado. Outro ponto em discussão é a maneira pela qual as empresas estabelecem os parâmetros de contratação. Muitas, inclusive, exigem qualificações que não condizem com a realidade salarial.

É claro que a admissão da pessoa com deficiência exige adaptações para cada caso. “Cabe às empresas encontrar a forma mais adequada de incluir o funcionário no quadro de empregados”, diz Mizael Conrado de Oliveira, medalhista paralímpico na categoria futebol de cinco, para cegos, e presidente da Comissão de Direitos das Pessoas com Deficiência da Ordem dos Advogados do Brasil de São Paulo (OAB SP).

Parte significativa das companhias acredita que a contratação de colaboradores com deficiência implica gastos exorbitantes em acessibilidade física e tecnologia assistiva, fato que pode ser rebatido com exemplos de companhias que conseguiram adequar instalações sem comprometer seu orçamento, conforme informação do secretário municipal da Pessoa com Deficiência e Mobilidade Reduzida, Cid Torquato Júnior. De acordo com o secretário, o Brasil conta cada vez mais com ampla diversidade de recursos, inclusive tecnológicos, que auxiliam as pessoas com deficiência em suas atividades. “Muitos deles são gratuitos ou de baixo custo, caso de alguns softwares leitores de tela”, pondera.

(Jornal do Advogado. “Lei de Cotas para Deficientes está longe de atingir metas”. [www.oabsp.org.br](http://www.oabsp.org.br), 12.04.2017. Adaptado.)

**Texto 2**

Passados 25 anos de vigência da Lei de Cotas para Deficientes, o que temos para festejar é o nosso sonho de que um dia a realidade social possa ser perfeita. As pessoas com deficiência não devem ser destinatárias de atos de caridade, mas de políticas públicas e privadas que lhes garantam a dignidade humana.

O não cumprimento das cotas definidas pela Lei tem acarretado a aplicação de multas injustas às empresas, mas não é fácil cumprir a lei por conta da ineficiência das ações estatais. Um exemplo: é comum que uma empresa, depois de enfrentar todas as dificuldades para selecionar um empregado com deficiência, ainda assim não possa contratá-lo pelo fato de não existir um serviço de transporte público nas imediações da empresa que seja adaptado às necessidades da pessoa com deficiência. E a multa sancionada pelo não cumprimento da cota é fixada contra o empresário.

As empresas enfrentam muita burocracia: provar, por laudo, a deficiência do empregado; adotar um programa de acompanhamento para garantir a integração ao ambiente de trabalho; não poder contratar trabalhadores com um único tipo de deficiência – por exemplo, contratar apenas cegos seria discriminação às outras deficiências; não poder exigir experiência anterior, porque existe um débito social com o trabalhador com deficiência; idem quanto à escolaridade; prover as adequações físicas, sendo que as entrevistas, por exemplo, precisam estar aparelhadas com os meios necessários – intérprete de sinais, testes em braile etc.

O não atendimento a essas exigências, assim como o não cumprimento das cotas, pode ser punido com multas pesadíssimas e a negativa de emprego pode ser considerada crime. Temos uma lei atrasada, cujo ideal jamais foi alcançado em 25 anos. Não só as ações oficiais de políticas inclusivas são irrisórias, como temos um sistema apto a sancionar empresas, mas inapto a sancionar o maior devedor social: o Estado.

(Rafael Edson Pugliese Ribeiro. “Lei de Cotas para Deficientes pune empresas por falhas do Estado”. [www.noticias.uol.com.br](http://www.noticias.uol.com.br), 19.07.2016. Adaptado.)

**Com base em seus conhecimentos e nos textos apresentados, escreva uma dissertação, empregando a norma-padrão da língua portuguesa, sobre o tema:**

**O fracasso da lei de cotas para deficientes: negligência das empresas ou falha do estado?**

