

A FUNÇÃO SOCIAL DA LEI DE COTAS PARA OS DEFICIENTES NO MERCADO DE TRABALHO.

Maria Emanuele Laurindo dos Santos¹

Sérgio Souza da Cunha²

Diego Sigolf³

RESUMO

Este presente artigo propõe abranger sobre a função social da lei de cotas para os deficientes no mercado de trabalho a partir de pesquisas. Evidenciando com dados históricos que desde o princípio da sociedade as pessoas com deficiências pelejam por dignidade e direitos, incluindo o direito ao trabalho e a capacitação profissional. Ao longo dos anos foram conquistados grandes direitos, e um deles foi a lei 8213/91, que foi promulgada há 32 anos e nela incluído a quantidade obrigatória que cada empresa deve cumprir para contratação de pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados. Conforme dados de pesquisas do Instituto Brasileiro De Geografia (IBGE), em 2019 havia cerca de 17,2 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência no Brasil e apenas 34% incluídas no mercado formal de trabalho, e apenas 0,6% estão ocupando cargos altos nas instituições, essa falta de oportunidade inclui as pessoas com formação de ensino superior, isso ocorre por diversos fatores, como por exemplo falta de estrutura na instituição, dificuldades para locomoção, preconceitos e também o capacitismo, que é quando se subestima a capacidade da pessoa por causa da sua deficiência.

Palavras-chave: Pessoa, deficiente, garantias fundamentais, capacitismos, lei de cotas.

ABSTRACT

This article proposes to cover the social function of the quota law for the disabled in the labor market based on research. Evidencing with historical data that since the beginning of society, people with disabilities have fought for dignity and rights, including the right to work and professional training. Over the years, great rights have been won, and one of them was Law 8213/91, which was enacted 32 years ago and included the mandatory amount that each company must comply with to hire people with disabilities or rehabilitated beneficiaries. According to research data from the Brazilian Institute of Geography (IBGE), in 2019 there were about 17.2 million people with some type of disability in Brazil and only 34% were included in the formal job market, and only 0.6% are occupying high positions in institutions, this lack of opportunity includes people with higher education training, this occurs due to several factors, such as lack of structure in the institution, difficulties in locomotion, prejudices and also capacitism, which is when capacity is underestimated of the person because of his or her disability.

Keywords: Person, disabled, fundamental guarantees, capacitisms, quota law.

INTRODUÇÃO

¹ Faculdades Integradas Campos Salles

² Faculdades Integradas Campos Salles

³ Faculdades Integradas Campos Salles

Revista Unitas, n. 10, 2025.

Revista do Curso de Direito do Centro Universitário Uceff

ISSN 2525-4243

Este artigo tem como objetivo discutir algumas das questões envolvidas na compreensão e implementação Inclusão social de pessoas com deficiência. Houve uma mudança de paradigma em consonância com os princípios de inclusão quando foram implementadas as leis de cotas, obrigando empresas com mais de 100 funcionários a empregar pessoas com deficiência (PcD). Além disso, a pesquisa de RSC levantou a importância da diversidade dentro das organizações, apontando benefícios significativos para as empresas ao identificar as pessoas com deficiência como aliados poderosos na gestão da responsabilidade social. Portanto, este artigo tem como objetivo apresentar a experiência do Sistema Nacional de Emprego (SINE) na Grande Florianópolis, por meio do desenvolvimento de ações concretas para a inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho. Por meio de campanhas voltadas ao público interno, empregadores e portadores de deficiência, os fluxos de atendimento do SINE às pessoas com deficiência aumentaram em 52%, facilitando o ingresso desses públicos no mercado de trabalho. Conheça as principais dificuldades encontradas nestes empreendimentos

CONCEITO DE DEFICIÊNCIA

Para a organização mundial da Saúde (OMS) deficiência são limitações físicas, intelectuais e as sensoriais, inclusas também outras necessidades especiais. Somente em 1980 a organização mundial da Saúde, com objetivo da criação de uma linguagem comum para o processo de pesquisa de nível mundial, publicou essa classificação que foi intitulada de Classificação Internacional de Deficiência, Incapacidades e Desvantagens (ICIDH). Foi um importante sistema de categorização para o processo de compreensão e a definição de novas classificações. Em 1993, a organização mundial da saúde, aprofundou o processo de revisão da ICIDH, com a participação de vários países e entidades da área da saúde, com um vasto número de especialistas, deram a origem à Classificação de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, denominados de CIF.

No período de 1980 o ICIDH, a incapacidade era definida como qualquer restrição, resultante de uma deficiência da capacidade física ao realizar uma atividade dentro dos padrões normais, já o CIF trouxe uma normativa, que a incapacidade não

é entendida como uma consequência de uma deficiência e sim com o resultado da interação da pessoa com o meio ambiente.

O CIF refere-se à alteração biomédica na função estrutural do corpo, sem que a possa estabelecer a relação causal para a sua incapacidade.

“A incapacidade é caracterizada como o resultado de uma relação complexa entre a condição de saúde do indivíduo e os fatores pessoais com os fatores externos que representam as circunstâncias nas quais o indivíduo vive. Assim, diferentes ambientes podem ter um impacto distinto sobre o mesmo sujeito com uma determinada condição de saúde. Um ambiente com barreiras, ou sem facilitadores, vai restringir o desempenho do sujeito; outros ambientes mais facilitadores podem melhorar esse desempenho. A sociedade pode limitar o desempenho de um indivíduo criando barreiras (e.g., prédios inacessíveis) ou não fornecendo facilitadores (e.g. indisponibilidade de dispositivos de auxílio)” (OMS, 2004, p. 19).

PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A Lei nº 13.146, de 6 de junho de 2015, que institui a Lei da Pessoa com Deficiência, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, confirma esse novo conceito e a adequação da legislação brasileira às disposições da Convenção.

O Estatuto em seu artigo 2º define pessoa com deficiência é aquela que possui impedimentos de longo prazo.

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (Lei Nº 13.146/2015).

RESERVA LEGAL DE COTAS

A reserva legal e conhecida como lei de cotas, está fundamentada no artigo 93 da lei nº 8.213/91, que impõe a obrigatoriedade das empresas com 100 (cem) ou mais empregados a preencher com 2% a 5% do seu efetivo com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, dispõe a Lei.

“Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção”

Conforme estabelecido no artigo 93 da Lei 8.213/91. A empresa empregará tanto pessoas com deficiência como reabilitados, mediante a quantidade de funcionários.

DIREITO E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

Para Norberto Bobbio "O problema fundamental em relação aos direitos do homem, hoje, não é tanto o de justificá-los, mas o de protegê-los. Trata-se de um problema não filosófico, mas político."(Norberto Bobbio).

Os direitos e garantias fundamentais estão expressos na Constituição Federal de 88, eles trazem garantias e segurança jurídica de que todos devem ser tratados igualmente sem distinção se há ou não deficiência. como mostra o Art 5º CF, caput, que discursa que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

No art 6º da CF garante que são direitos sociais de todos "a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados." Podemos ver no Art. 23 da CF que é competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, No inciso II - cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência O direito à vida é garantido a todos desde a sua concepção, em disposições gerais no artigo 5º, caput, da Constituição Federal é garantido esse direito. Em disposições específicas para as pessoas com deficiência a lei 13.146/15 Estatuto da Pessoa com Deficiência, em seus artigos do 10 ao 13 discursa que o poder público tem que garantir a dignidade e proteção ao longo de toda a vida da pessoa com deficiência, devendo o poder público adotar medidas de proteção e segurança nos casos de calamidades.

DO DIREITO AO TRABALHO

O Art. 7º da CF Diz que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, no seu inciso XXXI – garante a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de

admissão do trabalhador portador de deficiência. No Estatuto da pessoa com deficiência no seu art. 34, discursa que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Nos parágrafos de 1 À 5 do mesmo artigo nos diz que é dever de todos proporcionar um tratamento igualitário, acessível e inclusivo no ambiente de trabalho. E que é direito da pessoa com deficiência a participação e acesso à cursos, treinamentos e educação continuada, planos de carreira e promoções. No Art 35 do Estatuto da pessoa com deficiência, nos mostra que as políticas públicas têm que promover e garanti condições e permanência da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, inclusive incentivos para trabalhos autônomos.

ACEITAÇÃO E INCLUSÃO NA SOCIEDADE

Desde o princípio da sociedade as pessoas com deficiência pelem por igualdade e oportunidades, por muitos anos foram consideradas como pessoas incapazes para tomarem qualquer tipo de decisão sobre a sua própria vida, tentando e superando a necessidade de tutela, pois havia uma visão que era preconceituosa e segregacionista da sociedade e das legislações anteriores. Na antiguidade alguns povos exterminavam pessoas com deficiência logo após o seu nascimento, pois a população enxergava a pessoa com deficiência como um castigo de Deus, feiticeiros ou bruxos. Com a evolução do cristianismo, o tratamento sobre as pessoas com deficiência teve um desenvolvimento, não eram mais vistos como um castigo de Deus, e as pessoas com deficiência começam a serem aceitas, com um olhar de piedade. Após a segunda guerra Mundial, diversos soldados ficaram com sequelas e adquiriram algum tipo de deficiência e começaram a exigir da sociedade tratamentos dignos e igualitários. No Brasil no século XX houve o início das mudanças no tratamento das pessoas com deficiência, foi criado um documento que podemos mencionar como: A Declaração de direitos dos Deficientes Metal proclamado pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em Dezembro de 1971.

INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Depois de muitos anos de luta e questionamentos, enfim a problemática começou a ser notória, a falta de legislação específica que assegure e garanta acessibilidade e inclusão social a todas as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, enfim teria um regulamento. Após a segunda guerra mundial, a sociedade percebeu a necessidade da valorização e inclusão das minorias, no Brasil com a promulgação da Constituição Federal de 1988, foi dada assistência e garantias para as pessoas com deficiência. No ano de 1991, a lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho foi promulgada, lei 8.213/91, criada há 32 anos, a lei assegura que pessoas com deficiência tenham oportunidades no mercado de trabalho. O artigo 93 da lei 8213/91 expõe a quantidade obrigatória que cada empresa precisa contratar pessoas beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas.

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV-de1.001em diante.	5%.

Até o ano de 2015 o antigo Código Civil qualificava as pessoas com deficiência como incapazes e as impediam de praticar qualquer ato da vida civil, com a promulgação do novo código Civil, as pessoas com deficiência foram consideradas capazes, e esse foi um dos grandes avanços. Atualmente conforme relatório do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o país tinha, em 2019, 17,2 milhões de pessoas com alguma deficiência, o que representa 8,4% da população. Entre elas, foram considerados: deficiência física (membros inferiores): 7,8 milhões de pessoas deficiência visual: 7 milhões de pessoas deficiência física (membros superiores): 5,4 milhões de pessoas mais de uma deficiência: 5,3 milhões de pessoas deficiência mental: 2,5 milhões de pessoas deficiência auditiva: 2,3 milhões de pessoas O mesmo relatório indica que a taxa de pessoas que estão empregadas em emprego formal, que é de apenas 34,3%, esse baixo número é causado por diversos fatores como por exemplo, a dificuldade de as empresas oferecerem um ambiente adaptado e adequado, dificuldade para o deslocamento ao trabalho, capacitismo e entres outros. Nesse sentido Araújo discursa:

Revista Unitas, n. 10, 2025.

Revista do Curso de Direito do Centro Universitário Uceff

ISSN 2525-4243

“Respeitada a situação de habilitação, a pessoa portadora de deficiência não pode sofrer qualquer discriminação, quer quanto á admissão, quer quanto aos salários. Não só, porém. Em realidade não pode sofrer discriminação em relação a nenhum aspecto do contrato de trabalho (local de trabalho, condições de salubridade e periculosidade, horário, jornada, etc). A Constituição Federal, por entender que as violações do princípio poderiam ser mais frequentes na área de admissão e do salário, frisou estes dos aspectos do contrato laboral. Nenhuma lei, portanto, poderá ser produzida ferindo esse princípio, assim como nenhum empregador poderá discriminar a pessoa portadora de deficiência, inclusive quanto aos salários e critério de admissão. Repetimos: a pessoa portadora de deficiência, no entanto, deve estar habilitada para o emprego ou função de modo que possa se fazer incidir a regra Isonômica" (Araujo, p.87.)

FUNÇÃO SOCIAL DA LEI DE COTAS

Ao mesmo tempo que foram conquistados grandes direitos ao longo desses anos, pessoas com deficiência ainda enfrentam grandes dilemas, como vemos os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE onde mostra que o país tinha, em 2019, 17,2 milhões de pessoas com alguma deficiência, o que representa 8,4% da população. A incógnita é se a lei de cotas 8.213/91 está cumprindo sua função social, se está sendo feito a capacitação desses profissionais dentro dessas organizações, se os mesmos estão recebendo oportunidades de qualificação e crescimento dentro das instituições ou se as empresas estão contratando apenas para cumprir uma mera obrigação. Outra controvérsia é se porcentagem exigida pela lei está sendo suficiente para suprir as necessidades das pessoas com deficiência, conforme o relatório do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o país tinha apenas 34% da população com algum tipo de deficiência dentro do mercado de trabalho formal. Esse baixo percentual é devido a diversos fatores como o preconceito, falta de estrutura nas empresas, dificuldade de locomoção até o local de trabalho, entre outras.

A inserção no mercado formal que oferece maiores salários e benefícios, é um desafio para pessoas com deficiência, pois os cargos que são oferecidos na grande maioria são com salários menores do que dos seus colegas de trabalho, incluindo aqueles que possuem uma formação superior. De acordo com o pesquisador do IBGE, Leonardo Queiroz Athias, que segue atuando na Coordenação de População e Indicadores Sociais desde 2010.

Revista Unitas, n. 10, 2025.

Revista do Curso de Direito do Centro Universitário Uceff

ISSN 2525-4243

“A pessoa com deficiência procura trabalho, mas tem dificuldade de encontrar ocupação, pois há pouca aceitação dos empregadores, preconceito, pouca acessibilidade para chegar ao local e pouca acessibilidade. Os empregos que conseguem, em geral, são de pior qualidade, com menor proteção e menor taxa de formalidade”.

Conforme a Portaria interministerial MPS/MF nº 26, de 10 de janeiro de 2023, foi atualizado os valores para a multa empresas que descumprissem e não contratarem o percentual de pessoas com deficiência, os valores variam de R\$ 3.100,06 até R\$ 310.004,70 por profissional PCD não contratado.

CAPACITISMO E A LEI DE COTAS

O capacitismo é uma maneira de discriminação, onde se subestima a capacidade de uma pessoa com deficiência. Essa prática é realizada desde o início da sociedade e se tornou estrutural. Conforme pesquisa do ministério público do trabalho, realizada em 2020, mais de 69% das pessoas com deficiência já vivenciaram algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho, e os números são mais preocupantes apenas 0,6% fazem parte de cargos altos das organizações. Esses números nos mostram que as oportunidades não são oferecidas de modo igualitário, gerando um capacitismo outro ponto a se observar é que a lei de cotas, lei 8.213/91, não especifica a quantidade de cotas de acordo com cada deficiência, dificultando assim a inserção de pessoas com deficiências consideradas como mais trabalhosas. É preciso que o governo juntamente com as organizações se junte para realizar programas e soluções anticapacitistas para de forma gradativa se construir uma sociedade igualitária.

CONCLUSÃO

O trabalho exposto trouxe o conceito e definições de deficiência, que podem ser físicas, intelectuais e sensoriais. nos mostrou que desde o princípio da sociedade as pessoas com deficiência lutam por um lugar de dignidade e direitos. Passaram décadas tendo o seu direito de viver ceifado, por serem consideradas como

seres com maldição. Mas ao passar do tempo foram conquistando vagarosamente um pouco de respeito e direitos, mesmo que esses comessem com um olhar de piedade. Ao longe dessa árdua jornada foram conquistados grandes avanços, mas ainda há muitas questões do que se discutir, e uma delas é o direito e a ingressão ao mercado de trabalho e a capacitação profissional.

Há 32 anos a lei 8.213/91 foi promulgada e nela incluído a quantidade obrigatória que cada empresa deve cumprir para contratação de pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados, a grande incógnita é se a lei de cotas 8.213/91 está cumprindo sua função social, ou está sendo cumprido meras obrigações. Segundo os dados do Instituto Brasileiro De Geografia (IBGE) informa que em 2019 17,2 milhões de pessoas tinham alguma deficiência e apenas 34% dessa população estão inseridas no mercado de trabalho formal e apenas 0,6% estão ocupando cargos altos nas instituições, essa falta de oportunidade inclui as pessoas com formação de ensino superior, o que gera um capacitismo, que é quando ocorre a subestimação da pessoa com deficiência para realizar tarefas de altos níveis, e assim não sendo dado oportunidades para as mesmas.

A emblemática das pessoas com deficiência tem muito ainda o que ser debatida, então cabe ao Estado juntamente com a sociedade procurarem meios para ser dado um tratamento de equidade para todos.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luiz Alberto David. A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência, p.87 3a ed. rev. ampl. e atual. Brasília: CORDE, 2003.

PORTARIA INTERMINISTERIAL MPS/MF no 26, DE 10 DE JANEIRO DE 2023

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/> - Agência Brasil

<https://www.ibge.gov.br> - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

(IBGE) <https://www2.senado> - Senado Federal

Legislação sobre Pessoa com Deficiência por Câmara dos Deputados (Autor), Luisa Souto (Editor), Silvia Resende (Editor)

Ministério Público do Trabalho, pesquisa de 2020 – Pessoas com deficiência e a discriminação no mercado de trabalho.

OMS, 2004, p. 19 - Organização mundial da Saúde

Revista Unitas, n. 10, 2025.

Revista do Curso de Direito do Centro Universitário Uceff
ISSN 2525-4243

Lei Nº 13.146/2015)

www.scielo.br