

26 anos de cotas



Geraldo Nogueira
Subsecretário municipal da Pessoa com Deficiência do Rio

A Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, estabelece percentuais de vagas para pessoas com deficiência nas empresas com mais de 100 empregados, variando de 2% a 5% o total reservado. Conhecida como Lei de Cotas, completou 26 anos, mas ainda é tida como muito rígida e desafiadora, deixando por esse motivo de ser cumprida por um considerável número de empresas brasileiras.

Alguns segmentos têm dificuldade para cumprir a lei, principalmente quando a função exige aptidão física plena, como firmas de segurança ou indústrias que desenvolvem atividades com elevado nível de risco. Geralmente estas empresas dispõem de grande número de vagas na atividade-fim, reduzindo a possibilidade de empregar pessoas cuja deficiência não seja compatível com o exercício da função ou com o ambiente de trabalho. Muitas destas companhias, para cumprir a Lei de Cotas, acabam por criar nichos na área administrativa, empregando nesse setor significativo número de pessoas com deficiência, e algumas chegam até admitir esses trabalhadores para ficar em casa.

A inclusão de pessoas com

deficiência no mercado de trabalho é um desafio que pode ser visto pelas empresas como uma dificuldade ou como uma oportunidade. Estudos mostram que promover a diversidade no ambiente de trabalho traz benefícios para empregados e empregadores. Pessoas diferentes, com visões diferentes sobre os mesmos problemas, proporcionam uma visão holística com maior criatividade nas decisões, pois na heterogeneidade é que se verificam maior coesão e mais capacidade de inovação.

A Lei de Cotas, nestes 26 anos de sua existência, tem sido importante instrumento de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas por si só não resolve todos os problemas que essa temática demanda. Como toda medida afirmativa, a lei envolve polêmica, sendo o seu cumprimento uma expectativa de realidade para grande número de empresas. O desafio para as companhias nos próximos anos será as contratações movidas pela ética da inclusão social e pela quebra do preconceito no ambiente corporativo. A Lei de Cotas cumpre apenas o papel de viabilizar a empregabilidade de pessoas com deficiência, sem garantir a real inclusão social do segmento. Desprender-se do diagnóstico e da valorização da deficiência como adjetivo é o primeiro passo rumo ao sucesso na contratação de candidatos com deficiência.