



REDAÇÃO

Texto 1

A legislação de cotas para pessoas portadoras de deficiência nas empresas tem relevância social e reconhecimento público por promover a inclusão deste grupo de pessoas no mercado de trabalho brasileiro.

Alguns aspectos da legislação, porém, não devem ser deixados de lado. São necessárias análises adequadas para uma melhor adaptação a um mercado de trabalho altamente diversificado. Afinal, cada nicho de negócio tem particularidades que merecem ser levadas em conta na legislação trabalhista, inclusive na Lei de Cotas.

Como a legislação é ampla e irrestrita a todos os setores e cargos das empresas, observa-se que algumas não podem absorver — e outras não conseguem, principalmente por envolver gestão de segurança em atividades com alto risco de acidentes.

No transporte rodoviário de cargas (TRC), as empresas buscam o pleno cumprimento da legislação de cotas para deficientes; no entanto, acabam enfrentando quadros problemáticos.

Ao analisar de perto o setor, verificamos que as empresas de TRC têm muitos colaboradores em funções de áreas operacionais, como motoristas e ajudantes. São atividades que exigem plena aptidão dos profissionais. Também há problemas estruturais na área operacional que impedem a acessibilidade aos portadores de deficiência, além de falhas na qualificação profissional devido à baixa oferta de cursos.

Especificamente na função de motorista profissional, vale destacar que, além do risco de acidentes, a legislação de trânsito traz restrições ao exercício do ofício. Por isso, entendemos que a atividade de motorista deveria ficar fora do percentual de cotas.

Outro aspecto importante é que a lei não deixa claro se há um embasamento técnico que revele como se chegou aos percentuais exigidos. Poderia ter alguma referência com dados apurados pelo IBGE, por exemplo. Até para viabilizar o cumprimento da legislação, seria interessante criar um cadastro único para uma melhor inserção no mercado de trabalho. Alguns acham discriminatório, mas entendemos ser essa uma das formas para se aprimorar a legislação.

Outro ponto a ser levado em consideração é a dificuldade das empresas em preencher o percentual exigido por lei, que varia de 2% a 5%, devido à falta de interesse deste público-alvo nas vagas ofertadas. O recrutamento torna-se bastante difícil.

Lei precisa ser adaptada. Carlos Panzan. Presidente da Fetcesp (Federação das Empresas de Transportes de Cargas do Estado de São Paulo). Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/opiniao/2019/05/a-politica-de-cotas-para-deficientes-nas-empresas-e-adequada-nao.shtml>. Acesso em 26 de maio de 2019.

Texto 2

A inclusão pode começar por uma lei e, a partir daí, “pegar”. Para “pegar”, monta-se um sistema de fiscalização, reforçado com multas, que têm o condão de despertar reações adversas, como a apresentação de sucessivos recursos jurídicos.

A [Lei de Cotas \(art. 93 da lei 8.213/1991\)](#) ilustra o acima exposto. Ela estabelece que empresas com cem empregados ou mais contratem pessoas com deficiência e/ou reabilitadas pelo INSS, numa proporção de 2% a 5% em função do número de trabalhadores.

Em 1999, a lei foi regulamentada, o que estabeleceu a competência da fiscalização e como caracterizar a deficiência. Porém, as multas só foram previstas em 2003.

E quais os resultados após mais de 15 anos em vigor? Segundo a Rais (Relação Anual de Informações Sociais), em 2016 havia 418.521 pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho.

Proponho considerar a lei como uma ação afirmativa, que visa combater discriminações pela equiparação de oportunidades e acesso a direitos básicos, principalmente educação e trabalho.

No Brasil, a Lei de Cotas ainda é vista como uma imposição que onera as empresas, pois se sentem “obrigadas” a empregar pessoas que consideram “incapacitadas”.

O fato é que, desde então, [pessoas com deficiência estão sendo contratadas](#), com impactos e resultados notados por pesquisas e estudos qualitativos: o ambiente de trabalho é estimulado a se reinventar para conviver com pessoas até então “invisíveis” e cuja diferença — não confundir com desigualdade — propõe novas soluções e mostra que há um nicho de mercado, de tamanho significativo, a ser explorado.

Considerar as diferenças contribui para a melhoria das relações: a produtividade tende a aumentar, agregando valor ao negócio e diminuindo a rotatividade de pessoal. A sustentabilidade da empresa agradece.

A pessoa com deficiência amplia perspectivas, autoestima e independência. Tem acesso a bens de consumo, lazer, cultura e desenvolve seu potencial. Estatísticas comprovam o aumento de matrículas, desde 2008, em todos os níveis educacionais.

Um novo segmento de mercado começa a se constituir, com novos serviços e produtos. Um círculo virtuoso vai se estabelecendo: pessoas até então vistas como “incapazes” [passam a contribuir para o desenvolvimento social e a pagar impostos](#). São cidadãos. São personagens de novelas, estão nos shoppings centers, ruas, teatros e cinemas; estimulam o turismo e a indústria da moda, praticam esportes e participam de seminários.

Sustentável inclusão. Marta Gil. Coordenadora-executiva do Amankay - Instituto de Estudos e Pesquisas e consultora na área de inclusão de pessoas com deficiência. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/opiniao/2019/05/a-politica-de-cotas-para-deficientes-nas-empresas-e-adequada-sim.shtml>. Acesso em 26 de maio de 2019.

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

A POLÍTICA DE COTAS PARA DEFICIENTES NAS EMPRESAS É ADEQUADA?

Este material está registrado em cartório sob a Lei dos Direitos Autorais. Assim, “é vedada a reprodução deste material — seja para fins didáticos ou comerciais — sem a devida autorização da autora. LEI Nº 9.610, de 19 de fevereiro, 1998.