

Emprego para pessoas com deficiência

COLABORADOR
MARCELO LUIZ
ESTRELA DUARTE

opinio@hojemdia.com.br

Não é difícil ver as empresas oferecendo vagas para "pessoas com deficiência". As oportunidades, que há algum tempo atrás, eram escassas, agora são mais frequentes. Isso devido a uma determinação que ficou conhecida com a "Lei de Cotas", que obriga as empresas com mais de 100 funcionários a terem em seu quadro entre 2% a 5% das vagas de emprego ocupadas por quem possua algum tipo de deficiência (visual, física, mental ou auditiva).

Os setores de Recursos Humanos têm tido dificuldade para cumprir essa determinação legal por diversos motivos. As alegações vão desde escolaridade incompatível e falta de qualificação, a até mesmo o não enquadramento dos candidatos ao que o Estado entende como pessoa portadora de deficiência para o preenchimento das cotas. Porém, o problema vai muito além. O que vemos cotidianamente é que, as corporações, ainda hoje, não estão preparadas para receber essas pessoas, nem fisicamente, nem culturalmente. Faltam rampas de acesso, corrimões, banheiros adaptados, informações em braille e até mesas que tenham altura e larguras adequadas para, por exemplo, acomodar uma cadeira de rodas.

Por isso, a avaliação desses profissionais vai muito além da capacidade técnica. O selecionador acaba buscando alguém que tenha uma deficiência que implique o menos possível na necessidade de mudanças físicas da empresa.

Dentro da Lei 8.213, de 1991, casos não aceitos são, por exemplo, a falta da visão em apenas um olho. A surdez em um ouvido também não é fator suficiente para ser aceito. Outra deficiência não considerada é a física que não impeça a pessoa de realizar atividades do corpo de forma normal.

Os inseridos na "Lei das Cotas" também podem ser "beneficiários deficientes reabilitados" ou "portadoras de deficiência habilitadas". Entende-se por pessoas deficientes reabilitadas aquelas que passaram por um processo que possibilitou a aquisição de desenvolvimento profissional, permitindo assim a reinserção no mercado de trabalho e participação na vida comunitária.

Desta forma, a reabilitação torna possível que a pessoa seja novamente capaz de desempenhar suas funções ou, ainda, a realizar outras diferentes das que exercia, desde que sejam adequadas e compatíveis com a sua limitação. Já as pessoas portadoras de deficiência habilitadas são aquelas que concluíram curso

A comprovação da deficiência deve ser realizada por um médico

de educação profissional de nível básico ou curso superior; ou ainda aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo INSS. Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a um processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.

A comprovação da deficiência deve ser realizada por um médico que ateste que aquele indivíduo se enquadra na "Lei das Cotas". Nesse laudo, o médico deverá especificar o tipo de deficiência e ter autorização expressa do empregado para utilização do mesmo pela empresa, tornando pública a sua condição. É necessário ainda um Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS.

**Dr. Médico Coordenador do
PCMSO de Inova Máquinas e
Segurança do Trabalho
especialista em Medicina do
Trabalho.**