

V Encontro do Observatório da Deficiência e Direitos Humanos (ODDH)

A Deficiência face à crise pandémica: desafios e respostas

ISCSP-ULisboa (Online)

11 de dezembro de 2020



Observatório da Deficiência
e Direitos Humanos
Disability and Human Rights Observatory

Resumo alargado distribuído:

Trabalho, Discriminação e Deficiência: um Recorte sobre a Legislação Brasileira de Cotas

Palavras chave:

- Direito ao Trabalho;
- Discriminação;
- Lei de Cotas;
- Modelo Social da Deficiência;
- Pessoa com Deficiência

Larissa de Oliveira Elsner

Doutoranda em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS. Bolsista PROEX/CAPES. Pesquisadora, Professora e Advogada.

Brasileira. Nascida na cidade de Porto Alegre, no estado do Rio Grande do Sul.

E-mail: larissaelsner@hotmail.com



Problema de Pesquisa

Em que medida se faz necessária a manutenção de ações afirmativas (como a Lei de Cotas) para garantir o direito ao trabalho das pessoas com deficiência no Brasil, considerando que a legislação vigente está enraizada nos princípios do direito da antidiscriminação condizentes com o modelo social da deficiência?

Hipótese

A discriminação é um elemento essencial para se compreender a vulnerabilização de pessoas com deficiência acerca do acesso a direitos, o que representa uma barreira para que esses indivíduos tenham as mesmas oportunidades para exercerem seu direito ao trabalho em igualdade com as pessoas sem deficiência. Observa-se necessário o desenvolvimento de ações afirmativas que proporcionem a esses indivíduos o exercício do direito ao trabalho, como a Lei de Cotas (artigo 93 da Lei n. 8.213/91), a qual obriga as empresas brasileiras – que tenham 100 (cem) ou mais empregados – a reservarem vagas de emprego formal para trabalhadores com deficiência.

“Lei de Cotas” – Artigo 93 da Lei 8.213/91

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 - de 1.001 em diante.....5%.

§ 1. A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

§ 2. Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados.

§ 3. Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.