

1º FÓRUM DE RECURSOS HUMANOS

Dificuldades e propostas para que as instituições possam atender as exigências legais relacionados à diversidade

Palestrante: Carlos Carmelo Balaró

23/10/2010

LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991:

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%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Art. 196. **A saúde é direito de todos e dever do Estado**, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e **serviços para sua promoção, proteção e recuperação**.

Art. 203. **A assistência social será prestada a quem dela necessitar**, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

I - a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice;

II - o amparo às crianças e adolescentes carentes;

III - a promoção da integração ao mercado de trabalho;

IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

Art. 205. **A educação, direito de todos e dever do Estado e da família**, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e **sua qualificação para o trabalho**.

DO CUMPRIMENTO DA COTA DE DEFICIENTES.

DAS DISTORÇÕES DA LEI:

☐ Deficiência comprovada por Atestado Médico de acordo com as definições do Decreto nº 3.298/99 (artigos 3º e 4º) e com as alterações dadas pelo Decreto nº 5.296/2004.

☐ Nem todas as deficiências enquadram-se na Lei de Cotas, portanto, os laudos devem estar muito bem explicados para que não haja problemas na admissão tampouco com o Ministério Público do Trabalho e/ou Ministério do Trabalho e Emprego.

❑ O Laudo Médico precisa fornecer, além do código da CID, detalhes sobre as limitações funcionais do trabalhador na prática, ou seja: a deficiência e sua sequela. Por exemplo: se consta do laudo encurtamento no membro inferior direito, é importante especificar quantos centímetros, se utiliza prótese ou órtese, muletas, cadeira de rodas, se apresenta “dificuldade para ambular”, “dificuldade para subir escadas”, “impossibilidade de ficar em pé por longos períodos”, “distúrbios da marcha”, etc.;

❑ Da necessidade de equilibrar a contratação de deficientes na proporção de determinadas profissões e/ou funções, sob pena de gerar distorções (Médicos, Enfermeiros, Agentes Comunitários de Saúde, entre outros).

DAS DIFICULDADES ENCONTRADAS PELAS EMPRESAS.

- ❑ falta de mão de obra qualificada (ou minimamente preparada);**

- ❑ necessidade de investimento na formação profissional dos deficientes e, em certos casos, dos próprios trabalhadores que conviverão com ele (curso de Libras, por exemplo);**

- ❑ acessibilidade; necessidade de adequação dos espaços e condições de trabalho (móveis, equipamentos, sanitários e etc.);**

- ❑ preconceito - problemas na integração do deficiente ao meio ambiente do trabalho;**

- ❑ “concorrência desleal” aos Hospitais e Santas Casas.**

Carlos Carmelo Balaró

e.mail: carlos@approbato.adv.br

Tel. 3253-8000