



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
PROGRAMA DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

MÉRCIA GARCIA SOUZA

**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
NO MERCADO DE TRABALHO E A LEI DE COTAS**

**SALVADOR-BA
2017**

MÉRCIA GARCIA SOUZA

**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E A LEI
DE COTAS**

Trabalho de conclusão de curso de graduação em
Direito, Faculdade de Direito, Universidade
Federal da Bahia, como requisito para obtenção
do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Claudio Dias Lima Filho

SALVADOR-BA

2017

TERMO DE APROVAÇÃO

MÉRCIA GARCIA SOUZA

A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E A LEI DE COTAS

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Programa Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof(a). Claudio Dias Lima Filho
Mestre em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia

Prof(a). Rosângela Rodrigues Dias Lacerda
Mestre em Direito pela Universidade Federal da Bahia
Doutora em Direito pela USP

Prof(a). Pedro Lino de Carvalho Júnior
Doutor em Direito pela Universidade Federal da Bahia

Salvador, / / 2018

Dedico esta monografia à Deus, toda honra e toda glória ao senhor! À minha mãe por suas orações, ao meu querido orientador Cláudio e a Dra. Flávia que me instruiu.

RESUMO

A presente pesquisa monográfica foi elaborada com o escopo de analisar a inclusão da pessoa com deficiência na seara trabalhista em âmbito privado, por meio da ação afirmativa, consolidada na Lei de Cotas n. 8.213/91. O trabalho é um direito fundamental, que além de promover o sustento, representa um instrumento de promoção da inclusão e dignidade. As pessoas com deficiência foram submetidas à exclusão e políticas assistencialistas ao longo da história do Brasil. Adotou-se, para a presente monografia, a pesquisa exploratória e bibliográfica. Analisou-se, em quatro capítulos: o histórico das terminologias concernentes às pessoas com deficiência, bem como a evolução do conceito de deficiência no ordenamento jurídico, as fases históricas de tratamento destinado a esse grupo social, a Constituição Federal de 1988 e a inclusão da pessoa com deficiência, bem como as significativas mudanças fomentada pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, e pela Lei Brasileira de Inclusão n. 13.146/2015. No segundo capítulo foi analisado os aspectos gerais sobre o trabalho da pessoa com deficiência, as diversas formas de colocação no mercado de trabalho, ressaltando o trabalho em colocação competitiva e o trabalho do aprendiz com deficiência no Brasil. No quarto capítulo, analisou-se os aspectos gerais da lei de cotas, propostas de mudanças em sua redação, bem como investigou os possíveis entraves à sua efetividade.

Palavras-chave: pessoa com deficiência, inclusão, trabalho, lei de cotas, ação afirmativa.

ABSTRACT

The present monographic research was elaborated with the scope of analyzing the inclusion of the person with disability in the private sector, through affirmative action, consolidated in the Law of Cotas n. 8.213 / 91. Work is a fundamental right, which in addition to promoting livelihoods, represents an instrument to promote inclusion and dignity. People with disabilities were subjected to exclusion and welfare policies throughout the history of Brazil. For the present monograph, the exploratory and bibliographic research was adopted. Four historical chapters were analyzed: the history of terminologies concerning persons with disabilities, as well as the evolution of the concept of disability in the legal order, the historical phases of treatment for this social group, the Federal Constitution of 1988 and the inclusion of persons with disabilities, as well as the significant changes promoted by the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and the Brazilian Inclusion Law n. 13.146 / 2015. In the second chapter we analyzed the general aspects about the work of the disabled person, the different forms of job placement, highlighting the work in competitive placement and the work of the apprentice with disability in Brazil. In the fourth chapter, we analyzed the general aspects of the quota law, proposed changes in its wording, as well as investigated the possible obstacles to its effectiveness.

Key words: person with disability, inclusion, work, law of quota, affirmative action.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 DAS TERMINOLOGIAS CONCERNENTES ÀS PESSOA COM DEFICIÊNCIA ...	11
2.1 A DEFINIÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO ORDENAMENTO JURÍDICO	13
2.2 AS FASES HISTÓRICAS REFRENTES AO TRATAMENTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	21
2.3 A PROTEÇÃO INTERNACIONAL DO DIREITO AO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	25
2.4 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL E A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	30
2.5 O PRINCÍPIO DA IGUALDADE E A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	31
3. O TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL	33
3.1 DAS DIVERSAS FORMAS DE COLOCAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	36
3.1.1 O TRABALHO DO APRENDIZ COM DEFICIÊNCIA.....	38
3.1.2 O TRABALHO EM COLOCAÇÃO SELETIVA	45
3.1.3 O TRABALHO PROTEGIDO	46
3.1.3 O TRABALHO EM COOPERATIVA	48
3.1.5 O TRABALHO EM COLOCAÇÃO COMPETITIVA	50
4 ASPECTOS GERAIS DA LEI DE COTAS.....	51
4.1 ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO CUMPRIMENTO DA EFETIVAÇÃO DA LEI DE COTAS.....	56
4.2 ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO NA FISCALIZAÇÃO DO CUMPRIMENTO DA LEI DE COTAS.....	57
4.3- DESAFIOS À INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	59
4.3.1 “AUSÊNCIA DE QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA”	60
4.3.2 O BENEFÍCIO DA PRESTAÇÃO CONTINUADA CONSTITUI ENTRAVE À INCLUSÃO?	63
5. CONCLUSÃO.....	67

REFERÊNCIAS	68
--------------------------	-----------

1 INTRODUÇÃO

Sabe-se que ao longo da história, as pessoas com deficiência foram vítimas de exclusão. No Brasil, as políticas assistencialistas dominaram a conjuntura nacional, tornando esses indivíduos segregados do restante da sociedade, e até mesmo invisíveis. As mudanças no que tange à inclusão da pessoa com deficiência começaram a ocorrer de forma mais significativa com o fim das duas grandes guerras, responsável por deixar milhões de pessoas mutiladas, ademais o modo de produção característico das grandes indústrias não prezava por um ambiente de trabalho seguro, ocorrendo inúmeros acidentes.

É diante dessa conjuntura internacional que o mundo volta a sua atenção para as pessoas com deficiência, já que estas não poderiam mais permanecer invisíveis e à margem da sociedade, eram necessárias políticas públicas direcionadas para essa “grande minoria”. Surge assim as primeiras normas internacionais elaboradas pela Organização Internacional do Trabalho que levantaram as primeiras bandeiras das pessoas com deficiência. Podemos citar a título de exemplo a recomendação nº 22 da OIT que versou sobre a indenização decorrente dos acidentes de trabalho, a recomendação nº 99 que preconiza a habilitação e reabilitação como processos imprescindíveis para o trabalhador com deficiência, bem como a Convenção nº 111 da OIT que foi umas das pioneiras em matéria de discriminação em emprego e profissão. Posteriormente as normas internacionais irão alterar seus mandamentos que até então eram voltados apenas para o combate à discriminação e penalizações de condutas contra as pessoas com deficiência e passam a preconizar uma postura mais ativa, promovendo medidas positivas a favor das pessoas com deficiência, bem como preconizando a necessidade de direitos, políticas e oportunidades diferenciadas para esse grupo social.

No Brasil, houve também uma significativa mudança no que tange às pessoas com deficiência, principalmente após a promulgação da Constituição Federal de 1988 que foi responsável por consolidar em seus dispositivos normativos, direitos que pregam pela inclusão e não somente pela integração.

A presente monografia baseia-se na análise de diversos livros e artigos de autores renomados sobre a inclusão de pessoas com deficiência por meio da Lei de Cotas, bem como um exame doutrinário, jurisprudencial e dos dados estatísticos atinentes à inclusão de pessoas com deficiência em âmbito laboral.

Esse trabalho apresenta como objetivo primordial o estudo e investigação da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho através da Lei de Cotas, Lei n. 8213/91

questionando o modus operandi do supracitado diploma e sua efetivação, tendo em vista que deixa de fora as pequenas e médias empresas, e não permite para o cálculo de cota a inclusão de aprendizes com deficiência.

A hipótese levantada pela presente pesquisa é a consolidação do projeto de lei n. 5260/2016 que altera a redação do art. 93 da lei 8213/ 91 permitindo que a contratação de aprendizes seja considerada no cumprimento de reserva de vagas às pessoas com deficiência.

Em relação aos métodos jurídicos adotados, a presente pesquisa se concentrará na utilização dos métodos hermenêuticos e argumentativos, sendo adotada a linha crítico-metodológica. Será buscado, dessa forma, a análise dos diplomas legais, com o intuito de ser analisado a sua eficácia ou ineficácia diante do quadro social em que este se propõe a ser inserido. Será adotado também o método hipotético dedutivo, de modo a, partindo de determinadas hipóteses, sob a análise de pressupostos adotados por doutrinadores já consagrados, será verificado se esses serão aptos à resolução dos impasses e questionamentos relacionados ao tema.

No segundo capítulo será analisado um breve histórico acerca das terminologias atinentes às pessoas com deficiência, que passou por denominações de cunho pejorativo, sendo necessária várias mudanças até a consolidação do termo atual. Também será feito um breve histórico acerca do tratamento destinado às pessoas com deficiência, passando pelas fases da eliminação ou eugenia, assistencialismo, integração e inclusão, bem como será feita uma análise de forma sucinta dos direitos assegurados às pessoas com deficiência após a Constituição de 1988.

No terceiro capítulo dissertaremos acerca dos aspectos gerais do Trabalho da pessoa com deficiência no Brasil, as diversas formas de colocação no mercado de trabalho, ressaltando o trabalho do aprendiz com deficiência e a possibilidade de aprendizes com deficiência participarem da cota estabelecida no art. 93 da Lei de Cotas, e o trabalho realizado em colocação competitiva, modalidade que incide o sistema compulsório de cotas.

Por fim, o último capítulo destinar-se-á a abordar acerca da efetividade da lei de cotas da forma como tem sido operada, bem como investigar os maiores entraves à sua realização, dissertando acerca dos órgãos mais relevantes na fiscalização do seu cumprimento.

2 DAS TERMINOLOGIAS CONCERNENTES ÀS PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Sabe-se que a terminologia adequada atinente às pessoas com algum tipo de deficiência é objeto de dúvidas constante, muitos se perguntam qual seria a maneira correta, tendo em vista que ao longo da história foram utilizadas várias expressões distintas. Nas palavras de Eugênia Augusta Gonzaga, “são também frequentes as confusões entre deficiência e doença, como por exemplo, dizer: “esse menino é doente porque é portador de síndrome de Down”, ou pior, porque “sofre de Síndrome de Down”. Há ainda aqueles que usam termos superados e impróprios, como paralítico, mongolóide, surdo-mudo, maneta. Outra dúvida comum é a de se saber até que ponto certas limitações físicas, de visão ou de audição, passam a ser consideradas como deficiência”¹

Maria Aparecida Gugel, Waldir Macieira da Costa Filho e Lauro Luiz Gomes Ribeiro apresentam em sua Obra uma retrospectiva histórica do tema nos textos constitucionais, bem como das terminologias adotadas. Sabe-se que a constituição de 1946 mencionou rapidamente o termo trabalhador inválido, já a Carta Magna de 1967 apresentou o art. 175 que versa sobre a educação de excepcionais, sendo a primeira manifestação explícita da condição de pessoa com deficiência, entretanto, cabe ressaltar que a expressão ‘excepcional’ faz menção à pessoas com deficiência mental, não incluindo, portanto, os outros tipos de deficiência. O maior progresso, contudo, segundo os autores foi realizado através da emenda constitucional nº 12 de 1978 que tutelou o tema pessoa com deficiência de forma mais abrangente em um único artigo, o qual afirmava que seria assegurado aos ‘deficientes’ a melhoria de sua condição social e econômica mediante garantia de direitos na educação, assistência, reabilitação, proibição de discriminação e acessibilidade.² A terminologia ‘deficiente’ utilizada na emenda não é mais adotada pela doutrina e nem pela legislação, conforme, veremos adiante.

Sem pretensão de esgotar o tema e apenas como uma breve nota introdutória, é possível declarar que o tratamento da pessoa com deficiência, passou por uma sensível transformação na Constituição Federal de 1988, adquirindo um enfoque mais voltado para inclusão social, sendo reforçadas as regras que vedam a discriminação.³

A maior transformação foi referente à terminologia adotada pelo constituinte, que utilizou o termo “portador de deficiência”, conforme citado em diversas passagens, como no

¹ FÁVERO, E. A. G. **Direito das Pessoas com Deficiência** Garantia de Igualdade na Diversidade. .Rio de Janeiro:WVA,2004

² Ibid., p. 13

³ GUGEL, M.A; FILHO, W.M.C; RIBEIRO, L.L.G. **DEFICIÊNCIA NO BRASIL: Uma Abordagem Integral dos Direitos das Pessoas com Deficiência** Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

artigo 7º (“trabalhador portador de deficiência”), art.37, VIII (“pessoas portadoras de deficiência”), 208, III (“portadores de deficiência”).

Na época da elaboração do texto constitucional foi o termo mais inclusivo, pois durante o período de elaboração da Carta Magna as pessoas com deficiência eram chamadas por nomes de conotação pejorativa, quais sejam: mongolóide, retardado, débil mental, surdo-mudo, aleijado, inválido, coxo, manco, entre outros.⁴

Conforme afirma Eugênia Augusta Gonzaga⁵, o constituinte buscou uma padronização que retirasse o foco de atenção da deficiência e passasse o foco para a pessoa, todavia o foco ainda permaneceu no “portador”, não alcançando à pessoa, entretanto foi o termo mais inclusivo para a época. Não é mais adequado, portanto, o uso da nomenclatura deficientes, como vimos em constituições anteriores, nem expressões como “pessoas com necessidades especiais”, o aspecto amplo e subjetivo da referida expressão permite a inclusão de diversos grupos sociais que apresentam alguma limitação, como obesos, idosos, grávidas, nos remetendo a um universo de significados, visto que analisando por outro viés, todos seres humanos possuem alguma necessidade especial em determinado setor de sua vida, existem aqueles com necessidades especiais financeiras, de saúde, de aprendizado, e várias outras, não nos parece, portanto, uma expressão adequada.

Ainda em sede de discussão sobre as terminologias concernentes à pessoa com deficiência faz-se necessário um questionamento sobre o uso de siglas para definir este grupo social, visto que frequentemente é possível observar o termo PCD’S fazendo alusão à pessoas com deficiências em anúncios, editais de concursos públicos, doutrina, legislação nacional. O presente trabalho compartilha do posicionamento da autora Eugênia Augusta Gonzaga⁶ que critica o uso de siglas, tendo em vista que segundo a autora, não conseguimos identificar nenhum outro grupo social ao qual nos referimos por siglas. Estas são comumente utilizadas para designar situações, pessoas, partidos, movimentos, entidades, associações, vírus, entre outros.

Ainda com relação à semântica para designar este grupo social formado pelas pessoas com deficiência, afirma-se que mesmo após a promulgação da Carta Magna de 1988, as legislações infraconstitucionais continuaram utilizando termos inadequados, a título de

⁴ FÁVERO, E. A. G. **Direito das Pessoas com Deficiência** Garantia de Igualdade na Diversidade. .Rio de Janeiro:WVA,2004.p.21

⁵ Ibid., p. 22

⁶ Ibid.,23

exemplo, podemos citar o artigo 1780 do código civil Brasileiro de 2002⁷ que adotou a expressão deficientes físicos que constitui uma espécie de deficiência, terminologia já superada, sobretudo porque desde 1988 com a entrada em vigor da Carta Magna foi adotada a expressão portador de deficiência, nomenclatura que engloba a multiplicidade de deficiências.

Sabe-se que uma nova expressão “pessoa com deficiência” surgiu pela primeira vez na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência aprovada pela ONU, em 2006, tendo sido ratificada pelo Brasil com valor de emenda constitucional em 2008. Representou um enorme progresso, visto que através dessa nomenclatura o foco ficou na pessoa e não na deficiência. Eliminou, segundo afirma Lutiana Nacur Lorentz⁸, a existência de doença, que estava muito presente na expressão “portador”, tal qual em “portador de HIV”. O termo adotado pela convenção destaca a pessoa à frente de sua deficiência, valorizando as diferenças.⁹

Além do mais a semântica “portador” nos remete ao sentido de portar, carregar objetos, que podem ser deixados de lado a qualquer momento, o que não acontece com a deficiência que tem um caráter permanente, constituindo uma característica funcional da pessoa. Considerando-se que não podemos deixar de portar ou carregar como se fosse um objeto nossas funções sensoriais, mentais e físicas, a expressão “portador de deficiência” apesar de presente no texto constitucional não é mais adequada, uma vez que o Estado Brasileiro ratificou a Convenção da ONU que adota a expressão “pessoas com deficiência” para designar este grupo social.

A discussão acerca da terminologia adequada exposta no presente trabalho constitui uma nota introdutória importante, tendo em vista que a inclusão social das pessoas com deficiência também percorre os caminhos da linguagem, pois é através destes que expressamos nossos direitos.

2.1 A DEFINIÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO ORDENAMENTO JURÍDICO

Em 1983, foi promulgada no Brasil através do Decreto 129, de 22 de maio de 1991, a Convenção 159 que dispõe sobre a reabilitação profissional e o emprego de pessoas com deficiência. Segundo o referido diploma normativo, o conceito de pessoa com deficiência é:

⁷ LORENTZ, Lutiana Nacur. **A Norma da Igualdade e o Trabalho das Pessoas com Deficiência** Á Luz da Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, de 2006 e do Estatuto das Pessoas com Deficiência Lei n. 13.146, de 6 de Julho de 2015. 2ªed.São Paulo: Ltr, 2016.p. 168

⁸ Ibid. p.169

⁹ Manual da inclusão da pessoa com deficiência- disponível em [\(http://maragabrilli.com.br/wp-content/uploads/2015/04/Manual - Inclusao de Pessoas com Deficiencia - Rede Empresarial de Inclusao Social - ANAMT.pdf\)](http://maragabrilli.com.br/wp-content/uploads/2015/04/Manual - Inclusao de Pessoas com Deficiencia - Rede Empresarial de Inclusao Social - ANAMT.pdf)-(formatar essa)

Para efeitos desta Convenção, entende-se por "pessoa deficiente" todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.¹⁰

Logo após foi adotado o conceito de pessoa com deficiência estabelecido na Convenção da Guatemala de 28 de maio de 1999, Convenção Interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência, da qual o Brasil é signatário, tendo sido aprovada por meio do Decreto legislativo n. 198, de 13 de junho de 2001 e promulgada através do Decreto n. 3.956, de 8 de outubro de 2001. A supracitada convenção estabeleceu em seu art. 1º o seguinte conceito de deficiência:

“O termo deficiência significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social”.¹¹

Da leitura do artigo acima, percebe-se que o conceito tem um caráter genérico, exemplificativo. A referida Convenção foi incorporada ao sistema jurídico. Sabe-se que apesar de a Constituição Federal ser classificada como um texto analítico que cuida de diversas matérias de forma detalhada, minuciosa e por vezes repetida, ainda assim não definiu um conceito específico sobre a pessoa com deficiência. O texto constitucional apenas apresentou vetores principiológicos que norteiam e vinculam uma conceituação a ser realizada pelo legislador infraconstitucional.¹² A título de exemplificação, e sem pretensão de aprofundamento neste capítulo, podemos mencionar um dos princípios vetores, o princípio da cidadania, tal princípio se revela de extrema importância na promoção da inclusão social que está intrinsecamente ligada a definição de pessoa com deficiência.

Ademais, um dos princípios da República Federativa do Brasil e que tem uma relevante e imbricada ligação com a definição do conceito de pessoa com deficiência, é o princípio fundamental constante no art. 3º da Carta Constitucional de 1988 que afirma como objetivo fundamental a promoção do bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. O legislador ordinário, portanto, encontra-se

¹⁰BRASIL. Decreto Federal No 129, DE 22 DE MAIO DE 1991.Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0129.htm> Acesso em: 05 fev 2018.

¹¹ BRASIL. DECRETO Nº 3.956, DE 8 DE OUTUBRO DE 2001.Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm> Acesso em 05 fev 2018.

¹² GUGEL, M.A; FILHO, W.M.C; RIBEIRO, L.L.G. **DEFICIÊNCIA NO BRASIL: Uma Abordagem Integral dos Direitos das Pessoas com Deficiência** Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.p. 16

vinculado aos supraditos princípios, não podendo elaborar uma definição legal da pessoa com deficiência sem a presença dos referidos valores constitucionais.¹³

Ainda com relação a busca de uma definição legal do conceito de pessoa com deficiência, os autores, Maria Aparecida Gugel, Waldir Macieira da Costa Filho, e Lauro Luiz Gomes Ribeiro¹⁴ afirmam em sua obra que as primeiras definições foram veiculadas em sede infraconstitucional por leis que versavam sobre assuntos específicos, e não necessariamente direcionadas a regulamentação do tema em questão, depois encontramos as definições estabelecidas em decretos regulamentares. Os supraditos autores elencaram como marco inicial temporário o Decreto nº 914, de 1993, atualmente revogado, que ao regulamentar a Lei nº 7.853/89 cuidou de definir quem seriam as pessoas com deficiência. Esta definição foi relevante, tendo em vista, que a norma supracitada regulamenta a política nacional de defesa das pessoas com deficiência, bem como auxilia na coordenação e criação de órgãos de apoio a este grupo social sem, contudo, estabelecer um conceito do que é pessoa com deficiência. Coube ao decreto regulamentar elencar as hipóteses que caracterizam uma deficiência, o que é de extrema relevância, pois o enquadramento de qualquer cidadão nesses critérios tem como consequência a consolidação de direitos e deveres, tais como a inscrição em concursos públicos dentro da reserva de vagas, atendimento prioritário, garantia de benefícios previdenciários e vários outros.¹⁵

A instituição de direitos e deveres por meio de um decreto regulamentar não recebe abrigo em nossa Constituição, tendo em vista que o poder regulamentar exercido pelo chefe do poder executivo materializado através da edição de decretos e regulamentos tem como função a operacionalização da lei, e não instituir direitos e obrigações.¹⁶

Diante do exposto, o presente trabalho entende que um Decreto regulamentar não pode ter a faculdade de definir o conceito de deficiência e conseqüentemente criar direitos e obrigações, tendo em vista que este é um papel reservado à lei.

Acerca da discussão sobre a determinação do conceito de pessoa com deficiência por intermédio de um Decreto regulamentar, brilhantemente explica Maria Aparecida Gugel, Waldir Macieira da Costa Filho e Lauro Luiz Gomes Ribeiro:

¹³ **Ibid.** p. 15.

¹⁴ **Ibid.** p. 15.

¹⁵ GUGEL, M.A.; FILHO, W.M.C; RIBEIRO, L.L.G. **DEFICIÊNCIA NO BRASIL: Uma Abordagem Integral dos Direitos das Pessoas com Deficiência** Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.p. 16

¹⁶ ANDRADE. P.G.C.A. O Poder Regulamentar e a Expedição de Decreto Autônomo no Ordenamento Jurídico Brasileiro. Disponível em < <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo.o-poder-regulamentar-e-a-expedicao-de-decreto-autonomo-no-ordenamento-juridico-brasileiro,48974.html>> Acesso em 24 jan.2018

O Decreto regulamentar, pelo nosso entendimento, não poderia ter definido quem é a pessoa portadora de deficiência, ou seja, quem está enquadrado pelo benefício constitucional da proteção. No caso, somente a Lei poderia criar direitos e obrigações. O Decreto teria apenas a função de operacionalizar a lei.¹⁷

Ocorre que o conceito legal de pessoa com deficiência, bem como os tipos de deficiência são estabelecidos por meio de Decretos regulamentares. A definição estabelecida no Decreto n° 914, de 06 de setembro de 1993 foi substituída por outras definições também consolidadas em sede de Decretos regulamentares. O Decreto n. 3.298/99, art. 4° que estabelecia o conceito de deficiência foi alterado pelo Decreto 5.296/04, art. 5°, § 1° que define os cinco tipos de deficiência: a física, a auditiva, a mental e a múltipla:

§ 1° Considera-se, para os efeitos deste Decreto:

I - pessoa portadora de deficiência, além daquelas previstas na Lei n° 10.690, de 16 de junho de 2003, a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:

a) deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

b) deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;

c) deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

d) deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

1. comunicação;
2. cuidado pessoal;
3. habilidades sociais;
4. utilização dos recursos da comunidade;
5. saúde e segurança;
6. habilidades acadêmicas;
7. lazer; e
8. trabalho;

¹⁷ GUGEL, op.cit.,p.17

e) deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências; e

II - pessoa com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção.

Diante do exposto, podemos asseverar que os Decretos qualificam, taxativamente quem são as pessoas com deficiência¹⁸. Estabelecem um conceito fechado, no qual presente a hipótese de subsunção, o cidadão com deficiência é contemplado com o benefício constitucional da proteção. Tal modelo constitui uma maior segurança jurídica, pois temos um método seguro de aplicação da norma, entretanto, esse modelo de cláusula fechada em nada colabora com a inclusão social dos indivíduos, tendo em vista que caso o cidadão apresente algum tipo de deficiência que não se enquadre nas hipóteses previstas acima, não recebe a guarida constitucional¹⁹.

Sucedeu que no ano de 2008 o Brasil ratificou através do Decreto nº 186 a Convenção sobre os Direitos das pessoas com deficiência, aprovada com hierarquia de emenda constitucional, uma vez que de acordo com a EC 45/2004, a Constituição Federal obteve o condão de conceder a um tratado internacional de direitos humanos o status constitucional, caso seja ratificado por maioria de três quintos, em duas votações, nas duas casas legislativas.

A supracitada norma internacional estabelecendo em seu art.1º um novo conceito de pessoa com deficiência:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.²⁰

Considerando a leitura do referido artigo, notamos que houve um processo de ressignificação na definição da deficiência, deixando de preponderar um conceito fechado, baseado em um modelo médico, no qual a deficiência era entendida como uma limitação única e exclusiva do indivíduo, para um modelo social mais extensivo que compreende a deficiência

¹⁸ LORENTZ, Lutiana Nacur. **A Norma da Igualdade e o Trabalho das Pessoas com Deficiência** Á Luz da Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, de 2006 e do Estatuto das Pessoas com Deficiência Lei n. 13.146, de 6 de Julho de 2015. 2ªed.São Paulo: Ltr, 2016.p. 169

¹⁹GUGEL, M.A; FILHO, W.M.C; RIBEIRO, L.L.G. **DEFICIÊNCIA NO BRASIL: Uma Abordagem Integral dos Direitos das Pessoas com Deficiência** Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.p.16-17

²⁰ BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 DE Agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm> Acesso: 13jan. 2018

como resultado das limitações das estruturas funcionais do indivíduo, com a influência das barreiras ambientais e sociais. Ademais, acerca da mudança para este conceito mais aberto, perfeitamente explica Lauro Luiz Gomes Ribeiro:

Nota-se no conceito uma **inter-relação** entre a pessoa com deficiência, as barreiras atitudinais (preconceito) e o ambiente, que impedem a plena e efetiva participação da pessoa na sociedade em igualdade de condições. Tal definição apesar de sua vagueza e abertura, serve, juntamente com os demais valores consagrados na Constituição (igualdade, fraternidade, pluralismo, promoção do bem de todos), de vetor a ser aplicado pelo intérprete e o legislador ordinário na tarefa de concretização do conceito para facilitar a aplicação ao caso específico, real.²¹

Ainda em sede de discussão sobre o novo conceito de deficiência, podemos afirmar que o modelo estabelecido nos Decretos baseado no CID- Código Internacional de Doenças e Problemas relacionados à Saúde que preponderavam na avaliação da pessoa com deficiência passou a ser complementado com as informações da Funcionalidade, presente no CIF que corresponde a Classificação Internacional de Funcionalidades, Incapacidade e Saúde²². Como bem assevera Norma Farias e Cassia Maria Buchalla:

O modelo da CIF substitui o enfoque negativo da deficiência e da incapacidade por uma perspectiva positiva, considerando as atividades que um indivíduo que apresenta alterações de função e/ou da estrutura do corpo pode desempenhar, assim como sua participação social. A funcionalidade e a incapacidade dos indivíduos são determinadas pelo contexto ambiental onde as pessoas vivem. A CIF representa uma mudança de paradigma para se pensar e trabalhar a deficiência e a incapacidade, constituindo um instrumento importante para avaliação das condições de vida e para a promoção de políticas de inclusão social.²³

Nesse sentido concluímos que o entendimento supramencionado preza por um conceito mais abrangente da deficiência, utilizando os dois códigos de classificação, o CID e o CIF. Nesta linha de pensamento, cumpre colacionar o entendimento da autora Lutiana Nacur Lorentz, *in verbis*:

²¹ RIBEIRO, L.L.G. **Manual dos Direitos das Pessoas com Deficiência**. São Paulo: Editora Verbatim, 2010. P.26-27

²² LORENTZ, L.N. **A Norma da Igualdade e o Trabalho das Pessoas com Deficiência** Á Luz da Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, de 2006 e do Estatuto das Pessoas com Deficiência Lei n. 13.146, de 6 de Julho de 2015. 2ª ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 170

²³ Farias, N; BUCHALLA, C. M. A Classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde da Organização mundial de Saúde: conceitos, usos e perspectivas. **Revista Brasileira de Epidemiologia**.8.2 187-193, 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbepid/v8n2/11.pdf>> Acesso em: 13jan.2018.

As duas classificações (CID e CIF) são complementares, e os profissionais devem utilizá-las de forma conjunta no caso de PCD. Mas a grande mudança é que, na CIF, o termo funcionalidade substitui termos usados no passado, como incapacidade, invalidez e deficiência. A questão não é nem apenas semântica, nem muito menos bizantina, uma vez que a funcionalidade substitui termos usados no passado. Como incapacidade, invalidez e deficiência. A questão não é nem apenas semântica, nem muito menos bizantina, uma vez que a funcionalidade tem significação bastante ampliada, incluindo experiências positivas, em que se registre a potencialidade da pessoa com deficiência e não apenas ligando-se a doenças como na CID.²⁴

Desta maneira, o presente trabalho compartilha da mesma compreensão da aludida autora, ademais a ressignificação do conceito de deficiência previsto na Convenção da ONU foi adotada em âmbito infraconstitucional, pelo Estatuto da pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015, também denominada de lei brasileira de inclusão, que afirma em seu art. 2º:

Art.2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

§ 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:

- I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;
- II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;
- III - a limitação no desempenho de atividades; e
- IV - a restrição de participação.

§ 2º O Poder Executivo criará instrumentos para avaliação da deficiência.²⁵

De acordo com Luiz Alberto David Araújo e Waldir Macieira da Costa Filho²⁶, nada foi criado pela Lei em comento, todas as transformações legislativas, bem como a implementação de novas políticas públicas de inclusão decorrem dos comandos normativos estabelecidos na Convenção da ONU, que conforme já foi afirmado no presente trabalho, foi acolhida pelo ordenamento jurídico com hierarquia constitucional, impondo ao Brasil a

²⁴ LORENTZ,op.cit.,p.171.

²⁵ BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de Julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm> Acesso em: 14 jan. 2018

²⁶ ARAÚJO, L.A.D; FILHO, W.M.C O. O Estatuto da Pessoa com Deficiência - EPCD (LEI 13.146, DE 06.07.2015): Algumas Novidades. **Revista dos Tribunais** vol. 962 .n.2015 p. 65 - 80 ,2015 DTR\2015\17066. Disponível em:< http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/o_estatuto_da_pessoa_com_deficiencia_-_epcd.pdf> Acesso em: 14 jan. 2018

implementação de medidas que objetivem a efetivação dos direitos preconizados em sede convenção. Nesse sentido a Lei Brasileira de Inclusão constitui a materialização de uma dessas medidas, Observamos, portanto, que a Lei brasileira de Inclusão adotou o mesmo conceito de pessoa com deficiência estabelecido na Convenção da ONU de 2006, trazendo em seu bojo, apenas uma novidade que é a avaliação biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional.

Acerca dessa avaliação biopsicossocial, O Decreto nº 8954²⁷, de 10 de janeiro de 2017, em seu art. 1º afirma:

Fica criado o Comitê do Cadastro Nacional de Inclusão da Pessoa com Deficiência e da Avaliação Unificada da Deficiência, no âmbito do Ministério da Justiça e Cidadania, com a finalidade de criar instrumentos para a avaliação biopsicossocial da deficiência e estabelecer diretrizes e procedimentos relativos ao Cadastro Nacional de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Cadastro-Inclusão.

O presente trabalho entende que a supracitada avaliação biopsicossocial será usada quando necessário, pois, se o cidadão com deficiência preencher os critérios do decreto, receberá a tutela constitucional, já nos casos em que a deficiência não encontre respaldo nos parâmetros dos Decretos 3.298/99, art. 4º e 5.296/04, art. 5º, será adotada a avaliação biopsicossocial que utiliza critérios mais abrangentes, levando em consideração os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais.

Acerca das mudanças realizadas pelo conceito estabelecido na Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência e reafirmado pelo Estatuto da pessoa com deficiência, brilhantemente afirma a autora Lutiana Nacur Lorentz:

A convenção da ONU, em linhas gerais, não revogou a leitura dos decretos ns. 3298/99, art. 4º, e 5296/04, art. 5, pelo menos no que concerne aos conceitos de deficiência física e múltipla, porque não declarou expressamente e porque eles não contêm tacitamente, nenhuma incompatibilidade. Em verdade, estabeleceu disposições gerais a respeito das já existentes, que apesar disso, são importantes²⁸

Ainda em sede de discussão, citaremos as considerações feitas pelos autores Vinicius Gaspar Garcia, Guirlanda Maria Maia de Castro Benevides, Maria de Lourdes Alencar:

²⁷ BRASIL. DECRETO Nº 8.954, DE 10 DE JANEIRO DE 2017. Institui o Comitê do Cadastro Nacional de Inclusão da Pessoa com Deficiência e da Avaliação Unificada da Deficiência e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/decreto/D8954.htm> Acesso em 04 fev.2018.

²⁸ LORENTZ, L.N. **A Norma da Igualdade e o Trabalho das Pessoas com Deficiência** Á Luz da Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, de 2006 e do Estatuto das Pessoas com Deficiência Lei n. 13.146, de 6 de Julho de 2015. 2ªed.São Paulo: Ltr, 2016. p. 172

Quanto à existência de vínculos empregatícios exercidos por pessoas com deficiência, conforme mencionado, os estabelecimentos passaram a informar essa condição na RAIS, desde 2007. O “Manual de Orientação da RAIS”, de cada ano, publicado na página eletrônica do Ministério do Trabalho, esclarece que a condição de pessoa com deficiência habilitada ou beneficiário reabilitado deve ser definida conforme o Decreto nº 3.298/99 e Decreto nº 5.296/04. Estas normas jurídicas são exatamente aquelas que dispõem sobre a definição de pessoas com deficiência e de reabilitados pelo INSS para fins do enquadramento da cota legal.²⁹

Destarte, é possível concluir que o conceito estabelecido em sede de decreto regulamentar continua sendo usado como parâmetro para investigação do cumprimento da Lei de Cotas. Lauro Luiz Gomes Ribeiro ao citar Luiz Alberto David Araújo, afirma que:

‘Portanto, o conceito de pessoa com deficiência, para o sistema interno do país, passou a ser consagrado na convenção[...] O decreto nº 3298/99 continua no sistema apenas e tão somente para permitir que a Administração Pública reconheça, com mais facilidade, quem é a pessoa com deficiência. No entanto, se o conceito do decreto foi restritivo e excluir determinada situação do conceito da Convenção, é evidente que deve este ser aplicado. Estamos, portanto, diante de um caso de interpretação conforme’³⁰

Diante do exposto, concluímos que os decretos em comento constituem parâmetros seguros e confiáveis para a Administração Pública conceder um tratamento adequado às pessoas com deficiência. Nas palavras de Maria Aparecida Gugel, Waldir Macieira da Costa Filho e Lauro Luiz Gomes Ribeiro, “inegável que a Administração sentir-se-ia muito mais confortável com a aplicação de um modelo fechado, com cláusulas determinadas e, se possível, bem arrematada de maneira a não se poder acrescentar.”³¹

2.2 AS FASES HISTÓRICAS REFRENTES AO TRATAMENTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Analisaremos inicialmente o tratamento histórico da pessoa com deficiência a fim de compreender os motivos pelos quais esse grupo social é vítima da cultura de discriminação e exclusão, de forma especial na área do trabalho.

Afirma-se que as pessoas com deficiência passaram por quatro fases distintas, quais sejam: primeiro, a fase da eugenia que se entendia que o indivíduo com deficiência deveria ser

²⁹ GARCIA, V.G; BENEVIDES.G.M.M.C; ALENCAR.M.L. Dez Anos de Informações sobre o Trabalho Formal das Pessoas com deficiência – 2007-2016, Disponível em: <http://www.cesit.net.br/dez-anos-de-informacoes-sobre-o-trabalho-formal-das-pessoas-com-deficiencia/> Acesso em: 05 fev. 2018

³⁰ ARAÚJO, L. A. D. Proteção das Pessoas com Deficiência, in Manual dos Direitos Difusos, p.736, apud, RIBEIRO, L. L. G. Manual dos Direitos das Pessoas com deficiência. São Paulo. Verbatim. 2010. P. 27

³¹ GUGEL, M.A; FILHO, W.M.C; RIBEIRO, L.L.G. **DEFICIÊNCIA NO BRASIL: Uma Abordagem Integral dos Direitos das Pessoas com Deficiência** Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.p.21-22

eliminado; segundo, a fase do assistencialismo; terceiro, a fase da integração na qual a deficiência é tida como um problema exclusivo da pessoa, e por isso cabe exclusivamente a ela capacitar-se para viver em sociedade; quarto, a fase atual da inclusão³²

Desde a Antiguidade há registros que atestam o tratamento oferecido às pessoas com deficiência. Os povos antigos tratavam-nas das mais distintas formas: eliminando-as, pois consideravam obstáculos para a caça e movimentação das tribos, outras vezes protegiam-nas como forma de receber a simpatia dos Deuses. A Lei das XII Tábuas autorizava, de forma expressa, que os pater famílias eliminassem os filhos, que nascessem “defeituosos”, por considerá-los pecadores que receberam um castigo divino, o mesmo acontecia em Esparta, onde as crianças com deficiência eram mortas em cerimônias religiosas³³. Nesse sentido é possível afirmar que durante a era primitiva existia uma divisão de tratamento, ora de eliminação, ora assistencialista.

Considera-se que durante a Idade Média preponderou a fase do assistencialismo, que estava sob a influência do Cristianismo, os senhores feudais amparavam as pessoas com deficiência e os doentes em casas de saúde e assistência por eles mantidas. Eliminar essas pessoas não era mais admissível, era considerado um pecado. Posteriormente, entretanto, com queda do feudalismo, veio à tona um novo pensamento: que os indivíduos com deficiência deveriam ser inseridos no sistema de produção, tal concepção vai amadurecer no período renascentista, conforme veremos adiante³⁴.

Durante o renascimento, iniciou uma fase denominada de integração. Nas palavras de Ricardo Tadeu Marques da Fonseca:

Com o Renascimento a visão assistencialista cedeu lugar definitivamente, à postura profissionalizante e integradora de pessoas com deficiência. Uma percepção da realidade daquela época sob ótica científica derrubou o piegas estigma social que influenciava o tratamento das pessoas com deficiência, e na busca racional da sua integração promulgaram-se várias leis³⁵

Diante do exposto, o presente trabalho entende que houve uma mudança de paradigma no tratamento da pessoa com deficiência, que deve ser integrada aos meios de produção. Entretanto, nessa fase, apesar de não ocorrer os encerramentos desses indivíduos em casas de caridade de cunho religiosos, havia uma preocupação em oferecer, conforme afirma a autora

³² LORENTZ, L.N. **A Norma da Igualdade e o Trabalho das Pessoas com Deficiência** Á Luz da Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, de 2006 e do Estatuto das Pessoas com Deficiência Lei n. 13.146, de 6 de Julho de 2015. 2ªed.São Paulo: Ltr, 2016.p. 78.

³³ FONSECA, R.T. M. **O Trabalho da Pessoa com Deficiência e a Lapidação dos Direitos Humanos: O Direito de Trabalho, uma Ação Afirmativa**. São Paulo: LTr, 2006. P. 71

³⁴ **Ibid.**, p. 72

³⁵ **Ibid.**, p.73

Lutiana Nacur Lorentz³⁶, “um atendimento médico e científico a essas pessoas, era preciso ajustar, ‘curar’, para posteriormente inseri-los na sociedade.” Nota-se que esse modelo equiparou de maneira errada deficiência a doença e ainda não permitiu o convívio dessas pessoas com a sociedade até a sua ‘cura’, dificultando a eliminação e atenuação das barreiras e no fim acabou por segregar, assim como ocorria na fase do assistencialismo³⁷.

Essa fase de integração que iniciou no renascimento, intensificou-se na Idade Moderna, conforme podemos observar nas considerações feitas por Ricardo Tadeu Marques da Fonseca:

Na Idade Moderna, a partir de 1979, vários inventos se forjaram com o intuito de propiciar meios de trabalho e de locomoção às pessoas com deficiência, tais como a cadeira de rodas, bengalas, bastões, muletas, coletes, próteses, macas, veículos adaptados, camas móveis e outros. O sistema braile, criado por Louis Braille, propiciou a perfeita integração das pessoas com deficiência visuais ao mundo da linguagem escrita. O despertar da atenção para a questão da habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência para o trabalho aguçou-se a partir da Revolução Industrial, quando guerras, epidemias, e anomalias genéticas deixaram de representar as causas únicas das deficiências; o trabalho em condições precárias, ao ocasionar acidentes mutiladores e doenças profissionais, centralizou a preocupação para a questão de pessoas com deficiência, sendo necessária a própria criação do Direito do Trabalho e um sistema eficiente de seguridade social, com atividades assistenciais, previdenciárias e de atendimento da saúde, bem como de reabilitação dos acidentados. Fundaram-se organismos internacionais de apoio as pessoas com deficiência, nos séculos XIX e XX.³⁸

Afirma-se que apesar de todos esses avanços técnicos e científicos, a fase de integração ainda não proporcionou uma participação efetiva dos indivíduos com deficiência. Não existia uma conscientização da sociedade acerca da promoção de mudanças que tenham como fito a inclusão real dessas pessoas.³⁹ Em muitos livros e diplomas normativos temos a fase de inclusão e de integração como sinônimas. O presente trabalho entende que é de fundamental importância as considerações acerca das diferenciações entre essas duas fases a fim de uma melhor compreensão das políticas de discriminação positiva.

³⁶ LORENTZ, L.N. **A Norma da Igualdade e o Trabalho das Pessoas com Deficiência** Á Luz da Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, de 2006 e do Estatuto das Pessoas com Deficiência Lei n. 13.146, de 6 de Julho de 2015. 2ªed.São Paulo: Ltr, 2016.p.82

³⁷ LORENTZ, L.N. **A Norma da Igualdade e o Trabalho das Pessoas com Deficiência** Á Luz da Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, de 2006 e do Estatuto das Pessoas com Deficiência Lei n. 13.146, de 6 de Julho de 2015. 2ªed.São Paulo: Ltr, 2016. p. 120

³⁸ FONSECA, R.T. M. **O Trabalho da Pessoa com Deficiência e a Lapidação dos Direitos Humanos: O Direito de Trabalho, uma Ação Afirmativa**. São Paulo: LTr, 2006. P. 73

³⁹ LORENTZ, op.cit.,p.120

Eugênia Augusta Gonzaga Fávero⁴⁰ traz em sua obra a interessante reflexão quanto a diferenciação entre essas duas fases afirmando que a Lei Maior adota princípios e normas alinhados com a fase da inclusão, o que traz consequências práticas na defesa dos direitos sociais e individuais indisponíveis. A autora cita como exemplo que a adoção de uma perspectiva de integração, diante da garantia constitucional do direito de ir e vir que está expresso no artigo 5º, inciso XV⁴¹, um espaço público deve estar aberto a todos os indivíduos, mas não obrigatoriamente adaptado. Nesse sentido, não se proíbe o acesso de ninguém, mas se alguma pessoa não conseguir adentrá-lo por deficiências pessoais, o problema não é do proprietário do local. Nessa linha de pensamento, uma pessoa que usa cadeira de rodas não estaria impedida de transitar em prédios e transportes públicos, mas tendo em vista as barreiras arquitetônicas insuperáveis para ela, por mais que se esforce, não consegue exercer seu direito.

Já a fase de inclusão, tema da Carta constitucional, a simples garantia do direito de ir e vir já pressupõe que, para que todos exerçam seus direitos, faz-se necessário a promoção de uma adaptação, bem como meios que objetivem a conscientização da sociedade, e como consequência uma mudança de postura a fim de promover o rompimento de barreiras no meio ambiente, sejam elas, arquitetônicas ou atitudinais.

A fase de inclusão inicia-se após a segunda guerra mundial na Europa e nos EUA, e nas décadas de 1980 a 1990 no Brasil. Diferente da integração que apenas permitia a incorporação de pessoas com deficiência que conseguissem se “adaptar” por méritos exclusivamente seus, conforme foi visto no exemplo supracitado, a inclusão prega que é papel da sociedade realizar as adequações necessárias para garantir o rompimento de barreiras, sejam elas físicas, arquitetônicas ou atitudinais a fim de promover o efetivo acesso daqueles cidadãos com limitações físicas, sensoriais ou mentais. Conclui-se que o movimento de inclusão exige que a sociedade e o poder público disponibilizem os meios necessários objetivando o desenvolvimento de todos sem distinção, não sendo o cidadão com deficiência o único responsável por superar as dificuldades.⁴²

Acerca do paradigma da inclusão, Lutiana Nacur Lorentz⁴³ disserta em sua obra sobre a originalidade dessa fase que consiste na realização dos processos de adaptação e readaptação

⁴⁰ FÁVERO, E. A. G. **Direito das Pessoas com Deficiência** Garantia de Igualdade na Diversidade. .Rio de Janeiro:WVA,2004.p.38-39

⁴¹

⁴² FÁVERO, E. A. G. **Direito das Pessoas com Deficiência** Garantia de Igualdade na Diversidade. .Rio de Janeiro:WVA,2004.p.39

⁴³ LORENTZ, L.N. A Norma da Igualdade e o Trabalho das Pessoas com Deficiência Á Luz da Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, de 2006 e do Estatuto das Pessoas com Deficiência Lei n. 13.146, de 6 de Julho de 2015. 2ªed.São Paulo: Ltr, 2016.p. 137

em paralelo com a inclusão na sociedade. A autora adota como referência a questão da educação inclusiva, na qual os educandos com deficiência têm direito de ser educados em escolas regulares de ensino, juntamente com outros educandos sem deficiência. O mesmo ocorre em sede Laboral, onde a preparação dos trabalhadores com deficiência deve ser feita juntamente com outros empregados não deficientes, e não em oficinas e grupos segregados como ocorria em outras épocas.

Conclui-se que a sociedade deverá educar-se para receber esses indivíduos, eliminando as barreiras que impeçam ou limitem a participação plena e efetiva do cidadão com deficiência, proporcionando os instrumentos necessários, tais como a adoção da tecnologia assistiva ou ajuda técnica que consiste em recursos, instrumentos, metodologias e estratégias que promovam a funcionalidade, referente à participação da pessoa com deficiência em sociedade, bem como promova a sua autonomia na realização das atividades laborais.⁴⁴

2.3 A PROTEÇÃO INTERNACIONAL DO DIREITO AO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Sabe-se que o Estado mínimo, também chamado de Estado moderno prezava pelas liberdades individuais e econômicas. O absentéismo do Estado moderno ocasionou um aumento das discrepâncias sociais. A acumulação de riquezas era a tônica da era moderna, não havia uma preocupação em estabelecer direitos sociais, entretanto essa realidade passa por mudanças ao longo dos séculos XIX e, de forma mais acentuada na primeira metade de século XX, refletindo essas transformações na elaboração de normas internacionais sobre o trabalho que objetivavam garantir direitos básicos ao trabalhador.

Roberta Fermme Sivollella⁴⁵ destaca que as disparidades sociais refletiam o pensamento individual liberalista, permeado pelo capitalismo concorrencial. É nesse período que temos a prevalência dos direitos inerentes à individualidade, denominados direitos ‘negativos’, que representavam um absentéismo estatal no que tange aos direitos de cunho social e coletivo.

É diante dessa conjuntura internacional que temos o surgimento do direito do trabalho, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca⁴⁶ afirma em sua obra:

⁴⁴ Ibid. p. 131

⁴⁵ SIVOLELLA, R. F. **A dispensa coletiva e o direito fundamental à proteção ao emprego**: a dignidade da pessoa humana na sociedade “econômica” moderna. São Paulo. LTr, 2014.

⁴⁶ FONSECA, R.T. M. **O Trabalho da Pessoa com Deficiência e a Lapidação dos Direitos Humanos**: O Direito de Trabalho, uma Ação Afirmativa. São Paulo: LTr, 2006. P. p.22-23

Ao longo do século XIX e, mais acentuadamente, na primeira metade do século XX, identificou-se um novo direito universal, disciplinador das relações entre capital e trabalho, de acordo com a percepção de que o Estado deveria equilibrar essas forças, indicando os caminhos da política econômica, bem como o trajeto que percorrem as ações relacionais entre a força humana de trabalho, os bens de produção e seus detentores. O cerne do Direito do Trabalho consiste na ideia de proteção jurídica àqueles que dispõem apenas de sua força laboral como elemento participante no processo produtivo. Adquirem, mediante tal proteção, patrimônio jurídico que os equipara, socialmente, aos que detêm o patrimônio econômico.

Destarte, foi necessário que o supradito Direito do Trabalho fosse regulamentado em todo o mundo. Nesse contexto, “a OIT foi criada em 1919, como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial. Fundou-se sobre a convicção primordial de que a paz universal e permanente somente pode estar baseada na justiça social.”⁴⁷. A universalização do Direito do Trabalho apresenta-se como um modelo de regulamentação do mercado de trabalho internacional que tem como objetivo fixar níveis mínimos inerentes à dignidade humana, valores que estão fora do comércio.⁴⁸

É nesse contexto de pós-guerras que se constata a emergência de uma ética que tenha por escopo o respeito e a proteção das pessoas com deficiência, tema que marca os instrumentos normativos internacionais gerais e especiais de tutela.⁴⁹

Ocorre assim um significativo avanço dos direitos dos indivíduos com deficiência na área do trabalho, sendo editadas as primeiras normas internacionais com um olhar mais atento para essa parcela da população. O contexto de pós-guerra deixou um número considerável de combatentes mutilados, além de uma rotina de trabalho exaustiva em um meio ambiente de trabalho sem segurança que colaborou para um número considerável de acidentes, sendo necessário, a elaboração de normas e programas voltados para a reabilitação desses trabalhadores.

Diante dessa conjuntura interacional, são elaboradas as primeiras normas que tratam da deficiência na área laboral. Podemos citar como marco inicial a recomendação de n. 99, de 25 de junho de 1955, relativa à reabilitação profissional das pessoas com deficiência que versa sobre princípios e métodos de orientação vocacional e treinamento profissional, objetivando o aumento de oportunidades de emprego para este grupo social. Nesse mesmo período foi criada a Convenção n. 111 da OIT de 25 de junho de 1958, promulgada pelo Decreto legislativo n.

⁴⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da OIT – Anexo: Declaração Referente aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho.** Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf> Acesso em: 21 ago. 2017. Acesso em: 26 jan. 2017.

⁴⁸ FONSECA, op.cit., p.78

⁴⁹ PIOVESAN, F. **Temas de Direitos Humanos.** 7.ed. São Paulo: Saraiva, 2014

62.150, de 19 de janeiro de 1968, de fundamental importância, pois foi pioneira na regulamentação internacional sobre o conceito de discriminação na área do trabalho.⁵⁰

Em seu preâmbulo, a supradita convenção adota como fundamento a Declaração da Filadélfia e a Declaração Universal dos Direitos do Homem para definir o conceito de discriminação em seu art. 1º:

Art. 1º-Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:

a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.⁵¹

Diante do referido artigo, concluímos que a discriminação no trabalho se dá por diversas razões, entre as quais podemos citar a questão do gênero, da raça, da etnia, orientação sexual e deficiência. Excluí do conceito de discriminação, as qualificações profissionais exigidas para um determinado emprego. A norma internacional em comento preconizou em seu artigo 2º que os Estados membros elaborem políticas que promovam igualdade de oportunidades em matéria de emprego, com a finalidade de promover a igualdade de oportunidades, suprimindo qualquer forma de discriminação, concluímos que houve um avanço relevante, considerando que estamos inseridos em uma sociedade diversificada e plural, sendo imprescindível a garantia e efetivação dos direitos fundamentais de todos os indivíduos, sem distinção.⁵²

Em 1983 foi aprovada, foi aprovada a Convenção n. 159 da OIT, que além de definir o conceito de pessoa com deficiência, conforme já foi asseverado na presente pesquisa, garantiu o princípio da igualdade com fundamento em seu art. 7º, devendo existir igualdade entre os

⁵⁰ LORENTZ, L.N. **A Norma da Igualdade e o Trabalho das Pessoas com Deficiência**. Á Luz da Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, de 2006 e do Estatuto das Pessoas com Deficiência Lei n. 13.146, de 6 de Julho de 2015. 2ªed.São Paulo: Ltr, 2016.p. 134

⁵¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. Disponível em:< <http://www.oit.org.br/node/472>> Acesso em 04 jan. 2018

⁵² SANTOS, Pablo Henrique da Silva; CARDEMATORI, Daniela Mesquita Leutchuck. **Aplicabilidade da Convenção 111 da OIT como Forma de Combate à Discriminação no Ambiente de Trabalho nas Decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Disponível em:< <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=1a8f6c02ab62ed32>> Acesso em: 24 jan. 2018

trabalhadores com deficiência e sem deficiência, objetivando a garantia de emprego adequado como forma principal de integração e reintegração das pessoas com deficiência em sociedade.⁵³

A norma internacional em comento foi regulamentada pela Recomendação n.168 adotada pela OIT em um momento histórico marcado por movimentos com temática atinentes à tutela das pessoas com deficiência. O grande avanço da referida recomendação foi estabelecer a adoção de medidas positivas com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades entre trabalhadores com deficiência e os demais trabalhadores, não devendo tais medidas serem vistas como discriminatórias em relação a estes últimos. Essas medidas positivas são denominadas pela doutrina de ações afirmativas⁵⁴. Acerca da definição de ações afirmativas, brilhantemente afirma Ricardo Tadeu Marques da Fonseca:

As ações afirmativas são, assim, na opinião do autor deste trabalho, medidas que visam à implantação de providências obrigatórias ou facultativas, oriundas de órgãos públicos ou privados, cuja finalidade é a de promover a inclusão de grupos notoriamente discriminados, possibilitando-lhes o acesso aos espaços sociais e a fruição de direitos fundamentais, com vistas à realização efetiva da igualdade constitucional. Podem, portanto, decorrer da lei que institua cotas ou que promova incentivos fiscais, descontos de tarifas; podem advir de decisões judiciais que também determinem a observância de cotas percentuais; mas sempre em favor de grupos, porque o momento histórico da criação das medidas afirmativas foi o da transcendência da individualidade e da igualdade formal de índole liberal e também de mera observância coletiva dos direitos sociais genéricos, que implicavam em uma ação estatal universal buscando uma compensação social em favor dos hipossuficientes social e economicamente.⁵⁵

Destarte, as normas concernentes às pessoas com deficiência sejam no âmbito nacional ou internacional não tem apenas o condão de proibir a discriminação e penalizar as condutas discriminatórias, exige uma postura mais ativa, sendo necessário a adoção de medidas que efetivem uma igualdade substancial e não meramente formal.

Posteriormente foi elaborada a Convenção Interamericana para a eliminação de todas as formas de Discriminação contra as pessoas com deficiência, promulgada no Brasil através do Decreto n° 3.95656, de 08 de outubro de 2001. A referida convenção expressamente menciona as ações afirmativas em seu artigo III⁵⁷ que afirma em linha gerais que é preciso a adoção de

⁵³FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O Trabalho da Pessoa com Deficiência e a Lapidação dos Direitos Humanos: O Direito de Trabalho, uma Ação Afirmativa**. São Paulo: LTr, 2006. p.78

⁵⁴ **Ibid.** p. 78

⁵⁵ **ibid.** p.184-185

⁵⁶ BRASIL. Decreto n° 3.956, de 8 de outubro de 2001. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm> . Acesso em: 06 fev.2018

⁵⁷ Art. III-

medidas de caráter legislativo, educacional, trabalhista que promovam a eliminação da discriminação contra as pessoas com deficiência.⁵⁸

A norma internacional mais recente sobre pessoas com deficiência e que já foi citada no presente trabalho é a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com deficiência da ONU⁵⁹, que conforme foi asseverado neste trabalho, alterou o conceito de deficiência, bem como a terminologia adotada. Em sede de políticas afirmativas a Convenção mencionou expressamente a necessidade destas, como podemos depreender da leitura do seu artigo 27, letra “h” que afirma: “Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;”.

Ainda no que tange a Convenção da ONU supramencionada, brilhantemente afirma Flávia Piovesan:

Frisa ainda a Convenção da ONU que as pessoas com deficiência devem ter a oportunidade de participar ativamente dos processos decisórios relacionados a políticas e programas que as afetem. Os Estados estão obrigados a consultar as pessoas com deficiência, por meio de seus representantes e organizações, quando da elaboração e implementação de leis e medidas para efetivar a convenção e outras políticas que impactem suas vidas. Oito são os princípios inspiradores desta Convenção: a) respeito à dignidade, autonomia individual para fazer suas próprias escolhas e independência pessoal; b) não discriminação; c) plena e efetiva participação e inclusão social; d) respeito às diferenças e aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana; e) igualdade de oportunidades; f) acessibilidade; g) igualdade entre homens e mulheres; h) respeito ao desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e respeito aos direitos destas crianças de preservar sua identidade.⁶⁰

Diante do exposto, afirmamos que a pessoa com deficiência é agente ativo de sua mudança, devendo participar ativamente na elaboração das políticas e medidas afirmativas que as afetam, ajudando a construir a realidade social e econômica, diferente do que ocorria no passado, marcado por políticas assistencialistas, onde o indivíduo com deficiência era apenas conduzido, sem direito de voz, na construção do seu papel em sociedade.

⁵⁸ **BRASIL.** Decreto nº 6.949, de 25 de Agosto DE 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm > Acesso em: 25 jan. 2018

⁵⁹ ACADEMIA BRASILEIRA DE LETRAS. Pessoa com Deficiência e Mercado de Trabalho legislação específica para a inserção e inclusão.p. 51

⁶⁰ PIOVESAN, Flavia. **Temas de Direitos Humanos.** 7.ed.São Paulo: Saraiva, 2014. P. 470

2.4 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL E A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

De acordo com Flávia Piovesan,⁶¹ a história das constituições brasileiras demonstra que somente após a edição da Emenda Constitucional 12 de 1978 é que os direitos das pessoas com deficiência alcançaram uma maior abrangência, tendo em vista que o supradito dispositivo normativo versou sobre direitos relevantes, tais como o direito à educação, assistência e reabilitação, acessibilidade, e proibição de discriminação.

Conforme o entendimento da referida autora, a Carta constitucional de 1988 é um marco de transição para um regime democrático, revelando significativas mudanças na regulamentação dos direitos concernentes às pessoas com deficiência. Tal fato é resultado dos movimentos internacionais de tutela dos direitos atinentes às pessoas com deficiência, que predominaram durante a década de 80, nesse sentido, houve a plena participação das associações das pessoas com deficiência no processo de produção desses direitos, o cidadão com deficiência torna-se um agente criador e condutor dos seus direitos, e não mais um mero receptor e espectador⁶².

A Organização da Nações Unidas (ONU) elegeu o ano de 1981 como o ano internacional das pessoas com deficiência, a partir de então, intensificou-se a necessidade de realização de políticas públicas, nos contextos nacionais e internacionais, a fim de garantir a plena e efetiva participação desses indivíduos. Diante do exposto, afirmamos que a temática dos movimentos sociais dominou o cenário internacional e nacional, influenciando fortemente a elaboração da constituição cidadã, que se manteve permeável aos pleitos das pessoas com deficiência, destinando normas expressas às pessoas com deficiência, versando sobre o direito à igualdade de oportunidades, ao trabalho, à educação, à assistência social, à acessibilidade, entre outros. A Lei maior possui um total de 7 artigos referentes aos direitos das pessoas com deficiência: art. 7º, XXXI; art 23, II; art. 24, XIV; art.37, VIII; art.203,IV e V; art. 227 §1º, II e § 2º e art.244.

Cumprе colacionar as considerações da autora Flávia Piosevan:

A Carta Brasileira de 1988, ao revelar um perfil eminentemente social, impõe ao poder público o dever de executar políticas que minimizem as desigualdades sociais e é nesse contexto que se inserem os sete artigos constitucionais atinentes às pessoas com deficiência. Esses dispositivos devem ser aplicados de modo a consagrar os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade, da cidadania e da democracia. Vale dizer, a elaboração legislativa, a interpretação jurídica e o desenvolvimento das atividades

⁶¹ **ibid.** P. 466-467

⁶² PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**.7.ed.São Paulo: Saraiva, 2014. p. 467

administrativas devem se pautar por esses princípios, a fim de alcançar o ideal de uma sociedade mais justa, democrática e igualitária.

Destarte, é possível asseverar que houve avanços significativos, entretanto após alguns anos de vigência da Carta Constitucional, a brilhante autora, Flávia Piovesan⁶³ afirma em sua obra que mesmo com a previsão expressa dos direitos atinentes às pessoas com deficiência, bem como dos instrumentos garantidores desses direitos fundamentais, quais sejam, a constitucionalização da ação civil pública e mandado de segurança coletivo como forma de legitimar os direitos coletivos e difusos, a ação direta de inconstitucionalidade como forma de combater as irregularidades do poder público, ainda assim prepondera a marginalidade e a exclusão dos indivíduos com deficiência.

Tal fato se deve a falta de efetividade das normas constitucionais, uma vez que não basta a simples previsão de direitos, sendo necessário políticas públicas e legislativas que objetivem a sua efetivação. Outro fator que impede avanços na seara dos direitos constitucionais das pessoas com deficiência é a ausência de conscientização da sociedade. É necessária uma mudança de concepção e postura, visto que de nada adiantará a produção de normas e regras para uma sociedade que não respeita as diferenças.

2.5 O PRINCÍPIO DA IGUALDADE E A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A noção de igualdade como princípio jurídico teve suas primeiras manifestações nas constituições elaboradas após as revoluções americana e francesa do século XVIII. Ocorreu, após esse período, a construção de uma igualdade formal que preconizava a noção de igualdade de todos perante a lei, sem distinção de sexo, raça, condições econômicas, compleição física ou gênero. Segundo ensina Joaquim Barbosa Gomes, a construção de uma igualdade jurídico-formal caracterizada por uma produção normativa, genérica e abstrata, aplicada de forma igual para todos, sem considerar as especificidades de cada indivíduo, uma vez que o homem era visto como um ser abstrato, não atendia aos anseios dos cidadãos, apenas fundamentava a revolução do capitalismo concorrencial, realizada pela burguesia, que desejava remover os resquícios do Antigo Regime, dominado por distinções e regalias oriundas de uma sociedade de estamentos.⁶⁴

⁶³ PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. 7.ed. São Paulo: Saraiva, 2014. P. 468

⁶⁴ GOMES, J.B.B. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo direito constitucional brasileiro. **Revista de informação legislativa**. v. 38, n. 151, p. 129-152, jul./set. 2001 Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/705/r151-08.pdf?sequence=4>> Acesso em: 11 jan. 2018

A supradita igualdade jurídico-formal revelada através de um Estado neutro e com um papel de mero espectador, não passou de uma mera ficção, uma vez que não atendeu aos anseios das populações menos favorecidas e desprotegidas. Acerca do conceito de Igualdade formal, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca terço algumas considerações importantes:

A afirmação da igualdade formal, política e civil, a da fruição e da sujeição de todos à primazia da lei, sedimenta um dos alicerces imprescindíveis da unidade dos direitos fundamentais, mas a insuficiência dessa afirmação desvelou-se poucas décadas depois da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789. Impôs-se a meritocracia burguesa e, com ela, todos os valores estéticos, morais e éticos. A iniquidade em face da maioria perdurou, apesar de se afirmar que a lei geral e abstrata revelava a vontade dessa maioria ou, pelo menos, deveria fazê-lo.⁶⁵

É nesse contexto que surge a necessidade de criação de direitos sociais, voltado para a busca de uma igualdade substancial, que preconiza a igualdade de condições e oportunidades, uma vez que o paradigma de igualdade imóvel e estática revelado nas revoluções francesas e americanas, não é suficiente para atender a demanda por direitos sociais.

Faz-se necessário a consolidação do conceito de igualdade substancial e material que milita em favor dos menos favorecidos, exigindo para a sua concretização uma redobrada atenção do legislador e aplicadores do direito às distintas situações sociais, evitando assim a aplicação da norma, sem olhar as especificidades que cercam cada indivíduo e cada situação social. Nas palavras de Joaquim Barbosa Gomes, “As situações desiguais sejam tratadas de maneira dessemelhante, ievitando-se assim o aprofundamento e a perpetuação de desigualdades engendradas pela própria sociedade”⁶⁶.

A igualdade substancial será efetivada através das ações afirmativas, tendo em vista que estas, conforme o autor supracitado, são políticas públicas e privadas que objetivam à neutralização dos efeitos das discriminações em razão de gênero, raça, compleição física, condição social, idade. A política de cotas que é tema do presente trabalho e será estudada de forma detalhada mais adiante, constitui uma espécie do gênero políticas afirmativas.

A política afirmativa de cotas tem fundamental importância pois objetiva atingir a igualdade de oportunidades, proporcionando meios institucionais diferenciados para o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho e aos sistemas jurídicos. As medidas

⁶⁵ FONSECA, Ricardo Tadeu. Marques **O Trabalho da Pessoa com Deficiência e a Lapidação dos Direitos Humanos: O Direito de Trabalho, uma Ação Afirmativa**. São Paulo: LTr, 2006. p.79.

⁶⁶ GOMES, J.B.B. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo direito constitucional brasileiro. **Revista de informação legislativa**. v. 38, n. 151, p. 129-152, jul./set. 2001 Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/705/r151-08.pdf?sequence=4>> Acesso em: 11 jan. 2018

afirmativas encontram-se em consonância com a Constituição Federal, uma vez que esta tem como um dos objetivos fundamentais elencados em seu art. 3º, inciso III, erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais, promovendo o bem de todos sem distinções, nesse sentido as políticas afirmativas consistem na materialização desse preceito constitucional⁶⁷

3. O TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

O trabalho é considerado um direito social fundamental do homem, visto que além do sustento, constitui um instrumento de promoção de dignidade da pessoa humana, realização pessoal e profissional, bem como promove a inclusão deste indivíduo na sociedade.⁶⁸ A garantia do direito ao trabalho é estabelecida no artigo 7º, da Carta Constitucional de 1988, que além de estabelecer os direitos básicos, garantidos a todos os trabalhadores, especifica em seu inciso XXXI, a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

67

⁶⁸ Artigo- discriminação- formatar – revista do mpt

O trabalho ao ser considerado um direito social estabelece uma relação conexas com o conceito de ‘mínimo existencial’ que equivale ao conjunto de situações materiais indispensáveis à existência humana digna.⁶⁹

Ainda em sede constitucional, a Convenção sobre os Direitos das pessoas com deficiência, aprovada e ratificada pelo Brasil com hierarquia constitucional afirma que os direitos das pessoas com deficiência é tema de direitos fundamentais, nesse sentido os Estados-membros devem efetivá-los. Dessa forma, o Estado deve promover os meios políticas públicas que objetivem à inclusão, formação e qualificação, bem como a adoção dos meios necessários à melhoria de condição de vida dessa parcela significativa da população.

Em sede infraconstitucional, houve a publicação da Lei Federal n. 13.146 de 06 de julho de 2015, que institui o Estatuto da Pessoa com deficiência que em seu art. 1º afirma:

É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social.

Diante do exposto, é possível asseverar que a tônica da lei em comento é a inclusão da pessoa com deficiência na sociedade, através da efetivação dos direitos fundamentais. No que tange aos direitos assegurados ao trabalho da pessoa com deficiência atrelados ao tema do direito ao trabalho, tivemos a elaboração dos artigos 4º, 34 e 35 que disciplinaram sobre as políticas públicas concernentes ao trabalhador com deficiência, bem como a efetivação do princípio da inclusão:

Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

§ 2º A pessoa com deficiência não está obrigada à fruição de benefícios decorrentes de ação afirmativa.

[...]

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.

Diante da Lei em comento, concluímos que o fundamento da legislação é a garantia de igualdade de oportunidades. Na Seara laboral, a supracitada lei tomou como base o princípio da não discriminação, proibindo qualquer distinção, exclusão, ou restrição que tenha como objetivo impedir, anular o reconhecimento de direitos atinentes às pessoas com deficiência, tais como a recusa de um ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas ou o não fornecimento de tecnologias assistivas que se destinam a promover a emancipação desses cidadãos. O Estatuto também versou sobre os cursos de formação e treinamentos que constituem instrumentos de profissionalização, direito fundamental e relevante para a obtenção de um trabalho.⁷⁰

Além disso, o Direito ao trabalho foi inserido no Título dos direitos fundamentais da referida lei, sendo, portanto, colocado em posição de realce ao lado de outros direitos fundamentais, quais sejam, o direito à vida, à saúde, à moradia. A Lei Brasileira de Inclusão não faz uso da expressão emprego, mas sim do termo trabalho, nos mesmos moldes da Lei Maior que afirma como um dos fundamentos do Estado Democrático Brasileiro, os valores

⁷⁰ Artigo 2

sociais do trabalho. Ao utilizar uma expressão mais genérica, abrange as diversas formas de trabalho, não se limitando ao vínculo empregatício formal, nos moldes dos artigos 2º e 3º da CLT.

Apesar de toda a disposição normativa citada, há uma insuficiente proteção do direito ao trabalho das pessoas com deficiência no setor privado, tendo em vista que o principal instrumento de efetivação desse direito são as cotas legais, impostas às grandes empresas através da lei Federal n. 8213, de 24 de julho de 1991, que conforme veremos adiante tem se mostrado ineficaz, devido à ausência de políticas públicas que promovam a verdadeira inclusão. Falta amparo social, informação e estímulo ao trabalhador com deficiência.

Apesar do principal modo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho consistir no trabalho em colocação competitiva, o ordenamento jurídico brasileiro disciplinou a realização outros tipos de trabalho, tão importante quanto. Podemos citar como exemplo o trabalho realizado por cooperativas, o trabalho em regime de economia familiar, o trabalho em colocação seletiva, bem como o trabalho do aprendiz, que conforme veremos constitui uma importante fermenta de inclusão e profissionalização dos jovens com deficiência. Passa-se a analisar, doravante as diversas formas que as pessoas com deficiência são inseridas no mercado laboral

3.1 DAS DIVERSAS FORMAS DE COLOCAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Conforme afirma Eugênia Augusta Gonzaga Fávero,⁷¹ a pessoa com deficiência tem direito como qualquer outro indivíduo à colocação competitiva no mercado de trabalho, através de um contrato de emprego, com todos os direitos trabalhistas e previdenciários assegurados, ainda que necessite de apoios especiais, tais como orientação, supervisão, tecnologia assistiva ou ajuda técnica que objetivem a emancipação e autonomia do trabalhador relacionada à atividade laboral exercida, efetivando a inclusão conforme preconizado na Lei Brasileira de Inclusão⁷².

Além do contrato de emprego, os cidadãos com deficiência podem desenvolver diversos outros trabalhos ou contratos de atividades, quais sejam: o trabalho protegido realizado

⁷¹ FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. **Direito das Pessoas com Deficiência** Garantia de Igualdade na Diversidade. 2.ed. Rio de Janeiro:WVA,2004,p..121

⁷² BRASIL. LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm> Acesso em: 05 de fev.

nas oficinas protegidas; o trabalho em colocação seletiva; o trabalho autônomo, o trabalho em cooperativas; o trabalho em economia familiar, bem como o trabalho de aprendiz que é um contrato especial de trabalho que além de pagar a remuneração ao empregado, deve fornecer-lhe uma formação profissional.⁷³

Tais formas de contrato de trabalho, encontram suas regras jurídicas disciplinadas no Decreto de n. 3.298/1999, art. 35, incisos I e II, elencam as duas formas de contratação da pessoa com deficiência que colaboram para o preenchimento da cota legal, nestes termos:

Art. 35. São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização;

Os parágrafos §§ 2º e 3º afirmam o que são esses apoios especiais, conforme podemos observar:

§ 2º Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros.

§ 3º Consideram-se apoios especiais a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade.

Essas formas de colocação previstas no supradito dispositivo contribuem para o cumprimento da Lei de cotas, entretanto, conforme veremos, o Estatuto da Pessoa com Deficiência não fez menção ao trabalho em colocação seletiva, o que nos leva a concluir que a

⁷³ LORENTZ, Lutiana Nacur. **A Norma da Igualdade e o Trabalho das Pessoas com Deficiência** Á Luz da Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, de 2006 e do Estatuto das Pessoas com Deficiência Lei n. 13.146, de 6 de Julho de 2015. 2ªed.São Paulo: Ltr, 2016.p.. 235-237

referida forma de colocação no mercado de trabalho foi revogada. Analisaremos cada uma das formas de trabalho presente no art. 35, do Decreto 3.298/1999.

3.1.1 O TRABALHO DO APRENDIZ COM DEFICIÊNCIA

De acordo com a revisão literária, bem como análise jurisprudencial e legislativa acerca das políticas afirmativas de cotas trabalhistas para pessoas com deficiências, verifica-se que a maioria das empresas afirma que o principal entrave à inclusão no mercado de trabalho é a falta de qualificação. Diante disso, podemos considerar que o programa de aprendizagem constitui um dos caminhos para a solução da falta de mão de obra qualificada.⁷⁴ A aprendizagem constitui um ensino técnico-profissional e metódico, destinado à profissionalização, ou seja, aquisição de conhecimentos e práticas atinentes à uma profissão, o que é de extrema importância, pois possibilita simultaneamente a inclusão do indivíduo com deficiência no mercado de trabalho, bem como a participação em cursos profissionalizantes, garantindo os direitos trabalhistas e previdenciários.⁷⁵ Ademais a profissionalização é um direito fundamental de todo cidadão, já que possibilita a existência de uma vida digna, pautada nos valores sociais do trabalho.

As profissões sujeitas à aprendizagem são determinadas através de portaria do Ministério do trabalho e emprego.⁷⁶ A Portaria 723/2012 do MTE instituiu o Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem Profissional (CONAP), que tem como fundamento as diretrizes legais da educação profissional e tecnológica e a classificação brasileira de ocupações, CBO⁷⁷. A referida classificação é de fundamental importância, pois identifica as profissões que admitem o contrato de aprendizagem.

O programa de aprendizagem tem seu fundamento normativo na Constituição federal de 1988, artigo 227, inciso II, § 3º, e em sede infraconstitucional na Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000 e na Lei n. 11.180, de 23 de setembro de 2005 que modificou significativamente os artigos 428 e 433 da CLT que regulamentam o trabalho do aprendiz. A

⁷⁴ Artigo 1º

⁷⁵ https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/ee6a464b-d577-45fa-ba30-91e539ce47ee/Manual_do_Menor_Aprendiz05-08-13.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ee6a464b-d577-45fa-ba30-91e539ce47ee

⁷⁶ LORENTZ, Lutiana Nacur. **A Norma da Igualdade e o Trabalho das Pessoas com Deficiência** Á Luz da Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, de 2006 e do Estatuto das Pessoas com Deficiência Lei n. 13.146, de 6 de Julho de 2015. 2ªed.São Paulo: Ltr, 2016.p. 237

⁷⁷ https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/ee6a464b-d577-45fa-ba30-91e539ce47ee/Manual_do_Menor_Aprendiz05-08-13.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ee6a464b-d577-45fa-ba30-91e539ce47ee

grande alteração reside na regulamentação do contrato de aprendizagem atinente à pessoa com deficiência.

A edição da Lei 11.180 de setembro de 2005 alterou a redação do o art. 428 da CLT que passou a ser escrito dessa forma:

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

[...]

§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência. [...]

§ 5º A idade máxima prevista no **caput** deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência

Diante da lei em comento, concluímos que não se aplica um limite de idade para os aprendizes com deficiência. Para o autor Ricardo Marques Tadeu da Fonseca⁷⁸, esse aumento de idade para realização do contrato de aprendizagem, de 18 para 24 anos, bem como a exclusão do limite etário para as pessoas com deficiência, ou seja, possibilidade de o indivíduo com deficiência poder celebrar um contrato de aprendizagem em qualquer faixa etária, se deve ao fato de que as pessoas com deficiência mental ou sensorial possuem dificuldades em acompanhar o mesmo tempo cronológico de preparação profissional dos outros indivíduos. Ainda segundo o referido autor, essa transformação foi benéfica, pois favoreceu à promoção da habilitação profissional.

Parecer distinto é adotado pela autora Lutiana Nacur Lorentz⁷⁹ que entende a supracitada mudança como um desvirtuamento da natureza jurídica de contrato de trabalho especial, por tempo determinado estabelecido na legislação. No que tange a duração do contrato de aprendizagem do cidadão com deficiência, o Manual de Implementação do programa adolescente aprendiz vida profissional: começando direito afirma:

⁷⁸ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O Trabalho da Pessoa com Deficiência e a Lapidação dos Direitos Humanos**: O Direito de Trabalho, uma Ação Afirmativa. São Paulo: LTr, 2006. P.

⁷⁹ LORENTZ, Lutiana Nacur. **A Norma da Igualdade e o Trabalho das Pessoas com Deficiência** Á Luz da Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, de 2006 e do Estatuto das Pessoas com Deficiência Lei n. 13.146, de 6 de Julho de 2015. 2ªed.São Paulo: Ltr, 2016,p. 255

Para a pessoa com deficiência, a duração do curso de formação técnico-profissional poderá ser diferenciada, ultrapassando o prazo de dois anos. Nessa hipótese, a duração do curso de formação e a vigência do contrato de aprendizagem devem ser coincidentes, não se admitindo que o aprendiz com deficiência permaneça no estabelecimento, na condição de aprendiz, após concluído o curso de formação.

Dessa forma, podemos afirmar que apesar de a legislação não estabelecer um lapso temporal para o contrato do aprendiz com deficiência, uma vez encerrada a formação prática e teórica, temos a extinção do contrato de aprendizagem, e caso a pessoa com deficiência permaneça no estabelecimento, teremos a formação do vínculo empregatício por tempo indeterminado.

No que concerne ao processo de aprendizagem, é preciso dissertar acerca das instituições responsáveis por ministrar os cursos de aprendizagem, as quais devem ser primeiramente cadastradas no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (CNAP) criado pela portaria do 723/2012 do Ministério do Trabalho e Emprego. Através desse cadastro é possível monitorar as atividades de aprendizagem de todo o país. Segundo o manual elaborado pelo Conselho Nacional do Ministério Público, são qualificadas para ministrar os cursos de aprendizagem, os serviços nacionais de aprendizagem, denominados também de cursos do Sistema “S” (SENAI, SENAC, SENAR, SENAT, SESCOOP), as escolas técnicas de educação e as entidades sem fins lucrativos.⁸⁰

O contrato de aprendizagem tem alguns requisitos formais, objetivos e subjetivos especiais.⁸¹ No que tange ao requisito da formalidade, temos a exigência de um contrato escrito, com anotação na CTPS, e inscrição no FGTS/ INSS. No que concerne aos requisitos subjetivos, temos que uma das partes do contrato é o aprendiz que deve ser um adolescente com uma faixa etária maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos, exceto se o aprendiz for pessoa com deficiência, caso em que não é aplicado um limite de idade, inscrito em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada, conforme as diretrizes da Portaria 723/2012 do Ministério do Trabalho e Emprego. Com relação aos requisitos objetivos esse contrato deverá ter uma duração de até dois anos, exceto para o aprendiz com deficiência, conforme preconizado no artigo 428, §3º da CLT.

80

⁸¹ LORENTZ, Lutiana Nacur. **A Norma da Igualdade e o Trabalho das Pessoas com Deficiência** Á Luz da Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, de 2006 e do Estatuto das Pessoas com Deficiência Lei n. 13.146, de 6 de Julho de 2015. 2ªed.São Paulo: Ltr, 2016.p. 238

Diante do exposto, concluímos que há uma dupla responsabilidade do empregador na realização do contrato de aprendizagem, que consiste em promover a aprendizagem prática na empresa e a aprendizagem teórica do aprendiz por meio de sua matrícula nas entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, realizada principalmente pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem, Sistema “S”.⁸²

Há uma política afirmativa no processo de aprendizagem, tendo em vista a exigência do cumprimento de cotas de aprendizes nas empresas, cujas atividades possuem um grau de complexidade progressiva, se encaixando, portanto, na relação de empresas que desenvolvem atividades que estão sujeitas ao processo de aprendizagem. Nesse sentido, a Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000, estabeleceu no caput do art. 429 da CLT, uma política de cotas para aprendizes, ordenando a porcentagem a ser cumprida pelos empregadores:

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

Ocorre que o empregador se vê obrigado a cumprir dois tipos de políticas afirmativas: a cota para trabalhadores com deficiência prevista na Lei n. 8213/91, bem como a cota de aprendizes prevista no art. 429 da CLT. A presente pesquisa discorda dessa obrigatoriedade de cumprimento simultâneo das duas cotas e compartilha da mesma opinião da autora Lutiana Nacur Lorentz acerca do contrato de aprendizagem que afirma:

“[...]”Uma outra particularidade deste contrato com relação á pessoa com deficiência é que a quota do art. 93 da lei n. 8.213, de 1991, de 1991, poderia ser preenchida por empregados aprendizes, cujo percentual é de 5% até 15% do total de empregados contratados de cada estabelecimento (Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000, art. 429 da CLT); assim ,por meio da contratação de empregados aprendizes, o empregador poderia cumprir, ao mesmo tempo, as duas quotas;⁸³

Nessa mesma corrente de pensamento, foi elaborado um projeto de lei que tem por objetivo a mudança sugerida pela referida autora e pela presente pesquisa. O projeto de Lei n. 5260/2016⁸⁴, de autoria do Deputado Carlos Gomes Bezerra, tem como finalidade: “Alterar o

⁸² Manual do aprendiz Ministério Público

⁸³ LORENTZ, Lutiana Nacur. **A Norma da Igualdade e o Trabalho das Pessoas com Deficiência**. Á Luz da Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, de 2006 e do Estatuto das Pessoas com Deficiência Lei n. 13.146, de 6 de Julho de 2015. 2ºed.São Paulo: Ltr, 2016.p.254

⁸⁴ BRASIL. Phhttp://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2084271

§ 3º do artigo 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para permitir que a contratação de aprendiz com deficiência seja considerada na verificação do cumprimento da reserva de vagas de emprego às pessoas com deficiência”⁸⁵

Com a aprovação do referido projeto de Lei, a redação do art. 93, § 3, da Lei 8213/91, seria preceituado da seguinte forma:

A contratação de pessoa com deficiência na condição de aprendiz, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), até o limite de metade dos percentuais previstos nos incisos I a IV deste artigo, será considerada para fins de verificação do cumprimento da reserva de vagas determinada neste artigo.

O autor do projeto de Lei supramencionado expõe como justificativa da referida alteração do dispositivo normativo as seguintes considerações:

O programa de ação afirmativa instituído pelo art. 93 da Lei nº 8.213/1991 é um excelente instrumento para promover o emprego das pessoas com deficiência no setor privado. É necessário, porém, o aperfeiçoamento ora proposto, que estimula a contratação de pessoas com deficiência para a aprendizagem e aponta solução para dificuldades enfrentadas pelas empresas quanto à escassez de mão de obra qualificada para o preenchimento de todas as vagas reservadas.

A supramencionada justificativa merece guarida pelo ordenamento jurídico brasileiro, uma vez que a dificuldade de encontrar mão de obra qualificada é um protesto recorrente dos empregadores. No último censo realizado em 2010, verificou-se que a participação dos indivíduos com deficiência no mercado laboral é mínima, tendo em vista que das 44.073.377 de pessoas com deficiência, 23,7 milhões em idade laboral, ou seja, idade ativa, não estavam ocupadas, o que significa que mais da metade das pessoas com deficiência residentes no Brasil não estão inseridas no mercado de trabalho. O Censo ainda verificou que a maior parte das pessoas com deficiência inseridas em alguma ocupação laboral, estavam no grupo de faixa etária de 40 a 59 anos, o que nos leva a concluir que os jovens com deficiência estão fora do mercado do trabalho.

Dessa forma, ao incentivar o processo de aprendizagem, bem como aumentar o número de cursos nos Serviços Nacionais de Aprendizagem, cursos do Sistema “S” direcionado ao cidadão com deficiência, seria uma maneira de proporcionar os meios efetivos de profissionalização desse indivíduo que se encontra fora do processo laboral de produção, tendo sua autoestima e dignidade afetadas, já que o trabalho muito além da remuneração e sustento,

⁸⁵ **Ibid**

promove a dignidade, a realização pessoal e profissional bem como a sensação de pertencimento a uma determinada sociedade.”⁸⁶

Além disso, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência ratificada e aprovada pelo Brasil, em 2008, com hierarquia de emenda constitucional reconhece o trabalho e emprego das pessoas com deficiência como um direito inalienável, assinalando os instrumentos necessários para atingir o pleno emprego com ações específicas que tenham por objetivo a igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Dentre essas ações, podemos citar como exemplo o contrato de aprendizagem e a conseqüente inserção em cursos profissionalizantes, bem como os programas que se destinam a qualificação e formação continuada desses indivíduos.⁸⁷

Diante do exposto, faz-se necessário uma mudança de paradigma que poderá ser realizada pela concretização do projeto de Lei n. 5260/2016 que se destina a modificar a legislação atual, incentivando a contratação de aprendizes com deficiência, colaborando, portanto, para a efetivação de um direito fundamental que consiste no acesso ao trabalho, bem como a profissionalização desses indivíduos, objetivando o fim da principal dificuldade alegada pelos empregadores no cumprimento da Lei de Cotas (Lei 8213/91) que consiste na falta de mão de obra qualificada. A modificação da legislação também ocasionará o incentivo e estímulo à participação no mercado laboral. Ademais o aludido projeto de Lei estabeleceu alguns parâmetros de porcentagem, a fim de que a finalidade da Lei de Cotas não seja desnaturada de sua gênese que consiste no cumprimento através de contratos formais de emprego, nos moldes dos requisitos estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT.

Nesse sentido é estabelecido na justificativa do projeto determinados parâmetros de cálculo da cota:

Registre-se, por fim, que este Projeto tem o cuidado de limitar o cômputo da contratação de aprendizes a, no máximo, metade do número total de vagas para pessoas com deficiência na empresa. Se não houvesse tal limite, a finalidade da norma poderia ser desvirtuada com a utilização da aprendizagem para o preenchimento, até mesmo, de todas as vagas reservadas, em prejuízo aos contratos de emprego.⁸⁸

⁸⁶ Artigo 1

⁸⁷ GUGEL, Maria Aparecida. **Benefício da Prestação Continuada, Trabalho E Auxílio-Inclusão**– Mudanças da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), Lei nº 13.146/2015. Disponível em: <http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2016/06/BPC_TRABALHO_2016-1.pdf> . Acesso em: 10 jan. 2018

⁸⁸ BRASIL. Projeto de Lei 5260/2016. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=B4B18ECE6C1C0E66F723F73D848B570B.proposicoesWebExterno1?codteor=1457142&filename=PL+5260/2016> Acesso em 10 fev.2018

Ademais, já foram implementados outros estímulos concernentes à inserção do aprendiz com deficiência na seara laboral, como por exemplo podemos citar a Lei n. 12.470⁸⁹, de 31 de agosto de 2012, também denominada de ‘Lei Romário’, que promoveu significativas mudanças na Lei n. 8.742⁹⁰, de 07 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a Organização da Assistência Social, inserindo o art. 21-A que estabelece em seu § 2º:”A contratação de pessoa com deficiência como aprendiz não acarreta a suspensão do benefício de prestação continuada, limitado a 2 (dois) anos o recebimento concomitante da remuneração e do benefício.”

Acerca da referida mudança legislativa, a autora Maria Aparecida Gugel faz algumas considerações importantes:

A nova previsão coloca-nos à frente de uma medida de ação afirmativa contundente pois, ao mesmo tempo em que reconhece a realidade do país, no qual muitos jovens com deficiência estão completamente à margem do aprendizado do ensino metódico e da formação profissional, cria e disciplina a possibilidade de o jovem aprendiz poder acumular os valores recebidos da remuneração do contrato de aprendizagem e do benefício da prestação continuada (salário + BPC). Embora o contrato de aprendizagem para o aprendiz com deficiência não tenha o limite de dois anos (artigo 428, parágrafo 5º da CLT) há limitação do prazo de dois anos para a acumulação da remuneração decorrente do contrato de trabalho e BPC (artigo 21-A, parágrafo 2º da Lei n° 8.742/1993).⁹¹

Ademais, a Lei brasileira de inclusão, Lei n. 13.146 de 06 de julho de 2015 também realizou mudanças no que concerne ao processo de aprendizagem e a respectiva remuneração promovendo a alteração da redação do art. 20 § 9º da Lei n. 8742, afirmando que:” Os rendimentos decorrentes de estágio supervisionado e de aprendizagem não serão computados para os fins de cálculo da renda familiar **per capita** a que se refere o § 3º deste artigo.”⁹²

Então, podemos afirmar que a conquista mais importante dos supracitados diplomas normativos foi fomentar o processo de aprendizagem, proporcionando aos jovens o direito à profissionalização sem, contudo, perderem a condição de beneficiário da assistência social.⁹³

⁸⁹ BRASIL. Lei n° 12.470/2011. Dispõe sobre as alterações da lei Orgânica de Assistência social. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/112470.htm> Acesso em 10 jan. 2018

⁹⁰ BRASIL. Lei n° 8.742, de 7 de Dezembro de 1993. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8742.htm> Acesso em: 11 fev. 2018

⁹¹ GUGEL, Maria Aparecida. Benefício da Prestação Continuada, Trabalho E Auxílio-Inclusão– Mudanças da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), Lei n° 13.146/2015. Disponível em: < http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2016/06/BPC_TRABALHO_2016-1.pdf> . Acesso em: 10 jan. 2018

⁹² BRASIL. Lei n.

⁹³ GUGEL, Maria Aparecida. Benefício da Prestação Continuada, Trabalho E Auxílio-Inclusão– Mudanças da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), Lei n° 13.146/2015. Disponível em: < http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2016/06/BPC_TRABALHO_2016-1.pdf>. Acesso em: 11 jan. 2018

3.1.2 O TRABALHO EM COLOCAÇÃO SELETIVA

O artigo 35 do Decreto n. 3298 faz referência a uma modalidade de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho que consiste na colocação seletiva que é um processo de contratação regular, garantindo os direitos trabalhistas e previdenciários, porém necessita da adoção de medidas, apoios e procedimentos especiais para a sua consecução. Esses procedimentos especiais consistem em jornada de trabalho flexível, sem a obrigação de cumprimento de horário fixo, adaptação do trabalho às potencialidades do empregado e até mesmo acompanhamento por outra pessoa no trabalho. Parte da doutrina entende que a supracitada modalidade de trabalho não teria o condão de alterar a subordinação e o controle de horário, já que estes são requisitos de uma relação de emprego formal, conforme estabelecido nos artigos 2º e 3º da CLT.

No entanto, conforme o entendimento do Auditor fiscal do trabalho, Ulisses Cândido Brandão⁹⁴ essa modalidade de inserção no mercado de trabalho é de fundamental importância “para incluir os excluídos dos excluídos”⁹⁵. De acordo com os dados estatísticos obtidos após a fiscalização do cumprimento de cotas, apenas 3% da totalidade de empregos ocupados pelos trabalhadores com deficiência tinham deficiência mental. Diante disso, é necessária uma ação afirmativa dentro de outra ação afirmativa, ou seja, é preciso modalidade diversa de inserção no mercado de trabalho para esses indivíduos com deficiência mental, já que estes possuem um maior grau de dificuldade, até mesmo na questão da identificação da deficiência que não é feita por critérios objetivos, como ocorre com a deficiência visual, facilmente diagnosticada por exame oftalmológico, ou a deficiência auditiva reconhecida através de um exame de audiometria.⁹⁶

Nesse sentido podemos afirmar que a Lei de inclusão ao regulamentar em seu art. 2º, § 2º, a avaliação biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar, que pode ser usada quando necessária, traz uma evolução significativa no que tange às deficiências mentais, uma vez que estas não serão mais diagnosticadas por médicos do trabalho.

⁹⁴ BRANDÃO, C.U. Colocação Seletiva Alternativas para facilitar a inclusão de pessoas com deficiência mental no mercado de trabalho. Disponível em: <http://www.amimt.org.br/downloads/jornada2006/colocacao_seletiva.pdf> Acesso em: 12 fev.2018

⁹⁵ **ibid**

⁹⁶ **Ibid.**

O Auditor fiscal do Trabalho, Ulisses Cândido Brandão⁹⁷ propõe uma prática inovadora no que tange aos trabalhadores com deficiência mental e o trabalho em colocação seletiva, que consiste na possibilidade dos trabalhadores com deficiência cumprirem uma parte da jornada nas instituições de apoio e a outra parte na empresa, fundamentando a referida prática no art. 58-A da CLT.

A contratação seletiva não encontrou respaldo na Lei Brasileira de Inclusão, uma vez que esta só fez menção ao trabalho em colocação competitiva. O parágrafo único do art. 37 do Estatuto da Pessoa com deficiência afirma que:

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;

II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;

IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

V - realização de avaliações periódicas;

VI - articulação intersetorial das políticas públicas;

VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Diante da leitura do artigo em comento, concluímos que a Lei Brasileira de Inclusão fez menção aos apoios associados ao trabalho em colocação competitiva, não se referindo, portanto, ao trabalho em colocação seletiva.

3.1.3 O TRABALHO PROTEGIDO

De acordo com Eugênia Augusta Gonzaga de Fávero⁹⁸, o trabalho protegido é aquele realizado em oficinas protegidas de produção, direcionado às pessoas com deficiência mais severa. As oficinas protegidas de produção, segundo a autora são espaços que funcionam com

⁹⁷ **Ibid**

⁹⁸ FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. **Direito das Pessoas com Deficiência** Garantia de Igualdade na Diversidade . 2.ed. Rio de Janeiro:WVA,2004.p..125

uma relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por escopo o desenvolvimento de programa de habilitação profissional das pessoas com deficiência, a fim de promover a emancipação econômica e pessoal do indivíduo com, provendo-o com remuneração. Temos também as oficinas protegidas terapêuticas que conforme afirma o parágrafo 5º, do art. 37, do Decreto 3.298/99 constituem: “unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo a integração social por meio atividades de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto que devido ao seu grau de deficiência, transitória e permanente, não possa desempenhar a atividade laboral no mercado competitivo de trabalho ou em oficina protegida de produção. Concluímos que a diferença entre essas duas formas de inserção no trabalho consiste no fato que a primeira forma vínculo empregatício e segunda não.

De acordo com Ricardo Tadeu Marques da Fonseca,⁹⁹ as oficinas protegidas são muito comuns em entidades que laboram com jovens e adultos com deficiência mental e objetivam a elaboração de bens e serviços, inclusive terceirizados. Acerca dessa terceirização, cumpre colacionar ao presente trabalho as considerações do autor:

As oficinas protegidas têm sido utilizadas como um fim a elas mesmas afeito, terceirizando-se, inclusive, atividades permanentes em empresas, sem que o trabalhador perceba salários compatíveis com aquela que a tomadora usualmente paga. Tal realidade evidencia um desvio de funções das oficinas protegidas, pois acabam por se tornar “guetos institucionais” e, por mais severa que seja a deficiência, não se justifica, eis que existem meios, instrumentos ou métodos que possibilitam o trabalho apoiado.¹⁰⁰

Diante disso, a autora Lutiana Nacur Lorentz entende que o trabalho protegido realizado em oficinas pelas pessoas com deficiência não pode ser terceirizado, já que o Decreto n. 3298 não é lei federal. A ampliação do rol das terceirizações lícitas é consolidada em sede de lei federal, conforme ordena a Carta constitucional de 1988 em seu art. 22, I. A autora faz algumas considerações importantes acerca do Decreto n. 3298:

O Decreto n. 3298, de 1999, no seu art. 35, § 1º, dá a entender que haveria permissibilidade de intermediação da mão de obra de PCDs que trabalham nas oficinas protegidas ou terapêuticas, já que permite que as oficinas comercializem “bens e serviços” produzidos pelas PCDs (art. 35, I, do decreto em questão), porém, em verdade, o que ocorreu foi que o decreto permitiu a

⁹⁹ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O Trabalho da Pessoa com Deficiência e a Lapidação dos Direitos Humanos**: O Direito de Trabalho, uma Ação Afirmativa. São Paulo: LTr, 2006. p.285-287

¹⁰⁰ Ibidem

eventual comercialização apenas dos produtos fabricados pelas oficinas, sobretudo as de produção.¹⁰¹

Diante disso, podemos concluir que o que há é uma comercialização circunstancial dos produtos e serviços produzidos nessas oficinas, até porque seria incompatível a terceirização da mão de obra, tendo em vista que a razão de existir dessas oficinas consiste na habilitação, capacitação e preparação daqueles cidadãos com deficiências mais graves e severas que por conta disso não puderam ser inseridos no mercado competitivo de trabalho.¹⁰²

Ademais, esse modo de inserção do indivíduo com deficiência na área laboral deve ser visto com certa cautela. Os cidadãos com deficiência serão inseridos nas oficinas protegidas e terapêuticas, se possuírem deficiência grave e severa que os incapacite para o mercado de trabalho competitivo, pois essas oficinas de produção constituem espaços isolados que nos remete ao período das políticas segregacionistas e assistencialistas que perdurou durante um longo lapso temporal no Brasil, não se adequando à atual fase de inclusão.¹⁰³

3.1.3 O TRABALHO EM COOPERATIVA

Conforme afirma Maria Aparecida Gugel¹⁰⁴, o trabalho tem papel fundamental na promoção da dignidade da pessoa e constitui uma forma de exercício pleno da cidadania. Segundo a referida autora, as distintas modalidades de inserção no mercado de trabalho constituem reflexo das políticas de ação afirmativa fundamentadas na Constituição Federal. O ordenamento infraconstitucional ao disciplinar as variadas formas de colocação do trabalhador com deficiência, fez referência ao trabalho realizado em cooperativas sociais. A Recomendação nº 193¹⁰⁵, de 03 de fevereiro de 2002 reativa os princípios do cooperativismo internacional, quais sejam: adesão voluntária e livre, gestão democrática entre os associados, participação econômica dos associados, autonomia e independência, cooperação entre as cooperativas,

¹⁰¹ LORENTZ, Lutiana. **A Norma da Igualdade e o Trabalho das Pessoas com Deficiência**. 2ª ed. São Paulo: Ltr, 2016. p.204

¹⁰² LORENTZ, L.N. **A Norma da Igualdade e o Trabalho das Pessoas com Deficiência**. Á Luz da Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, de 2006 e do Estatuto das Pessoas com Deficiência Lei n. 13.146, de 6 de Julho de 2015. 2ª ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 202-203

¹⁰³ Ibid.p.

¹⁰⁴ GUGEL, M.A; FILHO, W.M.C; RIBEIRO, L.L.G. **DEFICIÊNCIA NO BRASIL: Uma Abordagem Integral dos Direitos das Pessoas com Deficiência** Florianópolis: Obra Jurídica, 2007

¹⁰⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação 193**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-promo%C3%A7%C3%A3o-de-cooperativas>> Acesso em 08 fev.2018.

interesse pela comunidade. A supracitada Recomendação também define o conceito de cooperativa:

O termo “cooperativa” significa associação autônoma de pessoas que se unem voluntariamente para atender a suas necessidades e aspirações comuns, econômicas, sociais e culturais, por meio de empreendimento de propriedade comum e de gestão democrática.

O Decreto 3.298/99, em seu artigo 35, inciso III, conceitua que o trabalho por conta própria poderá ser efetivado através do trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar com o objetivo de concretizar a emancipação econômica e pessoal. O trabalho em cooperativa também foi disciplinado pela Lei n. 9.867¹⁰⁶, de 10 de novembro de 1999, que regulamentou o funcionamento das cooperativas sociais, com a finalidade de inserir as pessoas em desvantagem econômica no mercado laboral.

Segundo afirma Eugênia Augusta Gonzaga Fávero¹⁰⁷, essa desvantagem econômica deve ser comprovada através de documentação emitida por órgãos da administração pública. Essas cooperativas sociais foram criadas especialmente para proporcionar maiores chances de trabalho para pessoas com dificuldades significativas de inserção no mercado trabalho, dentre estas pessoas, a lei faz referência expressa às pessoas com deficiências físicas, sensoriais, psíquicos e mentais. O Estatuto da Pessoa com deficiência também fez referência ao trabalho cooperativado em seu artigo 35¹⁰⁸, parágrafo único que afirma: “Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.”

Dessa forma, podemos concluir que as Cooperativas sociais são instrumentos de promoção da inclusão de pessoas com deficiência mais acentuadas e que encontram dificuldades de integrar o mercado formal de trabalho. A lei de cotas não incide nas cooperativas sociais, tendo em vista que não temos a formação de vínculo empregatício nos moldes do art. 2º e 3º da CLT.

¹⁰⁶ BRASIL. Lei n° 9.867, DE 10 de Novembro DE 1999. Dispõe sobre a Criação e o Funcionamento de Cooperativas Sociais, visando à Integração Social dos Cidadãos, conforme especifica. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19867.htm> Acesso em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19867.htm

¹⁰⁷

¹⁰⁸ BRASIL. Lei Nº 13.146, de 6 de Julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/113146.htm> Acesso em 08 fev. 2018

3.1.5 O TRABALHO EM COLOCAÇÃO COMPETITIVA

O Trabalho em colocação competitiva é de extrema relevância, tendo em vista que a política de cotas, prevista na Lei n. 8213 de 1991, incide justamente nessa forma de inclusão laboral. A modalidade de colocação competitiva já era disciplinada no art. 35, inciso I, do Decreto 3298/99, o qual afirma, como já foi retratado no presente trabalho, que esta modalidade consiste em um contrato regular, sendo garantidos todos os direitos trabalhistas e previdenciários. É um contrato de emprego formal, que deverá atender todos os requisitos de uma relação de emprego, previstos na conjugação dos artigos 1º e 2º da CLT. A lei Brasileira de Inclusão também disciplinou a modalidade de colocação competitiva em seu art. 37, que afirma:

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

- I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;
- II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;
- III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;
- IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;
- V - realização de avaliações periódicas;
- VI - articulação intersetorial das políticas públicas;
- VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Diante da leitura do dispositivo normativo acima, concluímos que a nova definição de colocação competitiva estabelecida em sede de Lei foi consubstanciada em princípios que constituem a tônica da fase de inclusão, quais sejam: O princípio da acessibilidade, o princípio da proteção integral, o princípio da inclusão, o princípio da prioridade.

O direito à acessibilidade já era disciplinado pela Lei Maior em seu art. 227, parágrafo 1º, II, e parágrafo 2º, bem como no art. 244, entretanto à acessibilidade prevista na Carta Constitucional se limitava à eliminação de barreiras físicas. A lei Brasileira de inclusão afirma que além destas, temos as barreiras, atitudinais, comunicacionais, sociais, educacionais, que afetam diretamente a construção da emancipação e autonomia da pessoa com deficiência. Diante disso, a autora Claudia Regina Lovato Franco¹⁰⁹, afirma que o propósito da acessibilidade é fomentar, tutelar e garantir o exercício pleno de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais desses indivíduos.

Ademais, de acordo com a interpretação dos dispositivos normativos da Lei de inclusão asseveramos que as políticas públicas direcionadas a inclusão do trabalhador com deficiência no mercado de trabalho, dever ser fundamentado nos seguintes princípios: o princípio da não discriminação, a igualdade de oportunidades, igualdade entre homem e mulher, participação plena e efetiva na sociedade objetivando a real inclusão, o respeito a diferença, entre outros. Todos esses princípios constituem fundamentos da lei brasileira de inclusão.

4 ASPECTOS GERAIS DA LEI DE COTAS

A presente pesquisa tem por objeto apenas a cota legal de contratação de pessoas com deficiência em âmbito privado e considerando a abrangência do mercado de trabalho, a referida política afirmativa constitui um instrumento significativo na efetivação do direito ao emprego dos cidadãos com deficiência.

Maria Aparcida Gugel¹¹⁰ define o sistema de cotas da seguinte forma:

Trata-se de ação afirmativa que visa atingir a igualdade de oportunidades, oferecendo meios institucionais diferenciados para o acesso das pessoas portadoras de deficiência ao sistema jurídico e de serviços e, portanto, a viabilizar-lhes o gozo e o exercício de direitos fundamentais, sobretudo no que concerne ao direito de toda pessoa a ser tratada como igual. É o que dispõe, por exemplo, a lei 7.853/89 ao estabelecer a política nacional para as pessoas portadoras de deficiência.

De acordo com Ricardo Tadeu Marques da Fonseca¹¹¹, as pessoas com deficiência receberam ao longo da história do Brasil um tratamento assistencialista, sendo estereotipadas como pessoas incapazes e improdutivas. A sociedade desconhece o potencial produtivo deste grupo social, e os empregadores colaboram quando deixam de incentivar à inclusão, uma vez que não se voltam para as necessidades dos trabalhadores com deficiência, bem como não procuram as entidades assistenciais, não cumprindo, portanto, sua responsabilidade social, em atendimento à função social da empresa, tendo em vista que uma empresa não possui apenas função econômica.

O sistema de cotas compulsório é consolidado no art. 93 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os planos de benefício da previdência social e dá outras providências. No sentido mais restrito e textual, a lei de cotas se resume a um único artigo (art. 93) da supramencionada lei. Nota-se, portanto, que seria impossível que um único texto normativo suprisse as demandas atinentes às pessoas com deficiência na área trabalhista.¹¹²

A ineficácia e insuficiência da política de cotas é notória quando verificamos os dados estatísticos atinentes aos postos de empregos privados ocupados por trabalhadores com deficiência e reabilitados do INSS.

De acordo com a Cartilha do Censo 2010 Pessoas com Deficiência¹¹³, da Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, vinculada à Secretaria de Direitos de Direitos Humanos da Presidência da República afirma que o número de pessoas com algum tipo de deficiência corresponde a um total de 45.606.048 de brasileiros, ou seja, 23.9 da população possui algum tipo de deficiência visual, auditiva, motora, mental e intelectual, sendo que 38.473.702 pessoas vivem em zonas urbanas e 7.132.347 em áreas rurais. Ainda de acordo com a referida Cartilha do Censo a maior prevalência de tipo de deficiência foi a visual, afetando 18.6% da população brasileira, seguida das deficiências motora, auditiva e mental.

Com relação ao número de pessoas com deficiência ocupando o mercado de trabalho. Apesar da existência da Lei de cotas, bem como Convenção da ONU sobre o Direito das Pessoas

¹¹¹ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O Trabalho da Pessoa com Deficiência e a Lapidação dos Direitos Humanos**: O Direito de Trabalho, uma Ação Afirmativa. São Paulo: LTr, 2006. P279-280

¹¹² PESSOA COM DEFICIÊNCIA E MERCADO DE TRABALHO. LEGISALÇÃO ESPECÍFICA PARA A INSERÇÃO E INCLUSÃO

¹¹³ OLIVEIRA, L.M.B. Cartilha do Censo de 2010- pessoas com deficiência. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República(SDH/PR). Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência(SNPD). Coordenação Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência. Brasília:SDH-PR/SNPD,2012. Disponível em:<

<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/publicacoes/cartilha-do-censo-2010-pessoas-com-deficiencia>>
Acesso em:11 fev.2018

com Deficiência que proclama o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, estabelecendo em seu art. 27, e¹¹⁴ “Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;” o número de vínculos empregatícios ocupados por esse grupo social corresponde a menos que 1% do total dos empregos formais, conforme o Ministério do Trabalho informou na Relação Anual das Informações Sociais (RAIS) do ano de 2016.¹¹⁵ A cartilha do Censo 2010 Pessoas com deficiência¹¹⁶ também informou a baixa participação de trabalhadores com deficiência na seara laboral, revelando que “em 2010, havia 44 073 377 pessoas com pelo menos uma deficiência em idade ativa, mas 23,7 milhões não estavam ocupadas.

A evolução do percentual de pessoas com deficiência pode ser acompanhada através Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) que passou a divulgar desde o ano de 2006 os dados referentes aos vínculos empregatícios ocupados por pessoas com algum tipo de deficiência, o que constituiu uma ferramenta importante na investigação da inclusão desse grupo social no mercado de Trabalho, uma vez que esse registro administrativo possui regularidade, informando dados relevantes tanto do empregador como do empregado em âmbito nacional.¹¹⁷

De acordo com o Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho¹¹⁸, após o período de 10 anos coletando informações concernentes aos trabalhadores com deficiência consolidadas na RAIS, concluíram que não houve evolução no aumento de vínculos empregatícios exercidos por trabalhadores com deficiência, nunca ultrapassado a média de 1% dos vínculos formais de emprego. Entre os anos de 2006 a 2017 foram analisadas as variações do percentual de pessoas com deficiência no trabalho e observou-se que o número de trabalhadores com deficiência permaneceu estável, até mesmo nos períodos de retração econômica, tal resultado é consequência da política de cotas que impõe seu cumprimento independente de conjuntura econômica.

A lei nº 8213/91¹¹⁹, (Lei de Cotas) impõe uma conduta patronal em seu art. 93 que estabelece:

¹¹⁴ Convenção da Onu

¹¹⁵ Csi- sindicato- colocar

¹¹⁶

¹¹⁷

¹¹⁸ <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/12/Características-do-emprego-formal-RAIS-13.12.17-1.pdf>

¹¹⁹ BRASIL. Lei nº 8.213/1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm:> Acesso em: 07 de jan de 2018

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%.

V - (VETADO)

§ 1º 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. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

§ 2º 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. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

Nesse sentido, o sistema de cotas é formado pela supracitada lei, bem como pelo Decreto n. 3298/91 e as alterações constantes no Decreto n. 5.296/ responsáveis por regulamentar e definir os conceitos de deficiência, habilitação e reabilitação.

De acordo com Ulisses Dias de Carvalho¹²⁰, a proteção da legislação vigente conferida às pessoas com deficiência é insuficiente, tendo em vista que há milhares de pessoas com deficiência com potencial para o trabalho, porém não encontram oportunidade, uma vez que a Lei Federal n. 8213/91 ao fixar os parâmetros para o cumprimento das cotas, estabelece que somente as empresas com cem ou mais funcionários ficam obrigadas a contratar as pessoas com deficiência. Ocorre que as grandes empresas estão restritas aos grandes centros urbanos, diante disso as pessoas com deficiência que residem em municípios menores, permanecem marginalizadas do sistema de produção, uma vez que a lei de cotas não abrange as pequenas e médias empresas. A presente pesquisa, compartilha do mesmo pensamento do supradito autor, que entende ser necessário que a lei de cotas incida sobre empresas menores, com menor quantidade de postos de trabalho.

. Nesse mesmo sentido, afirma o autor Ricardo Tadeu Marques da Fonseca¹²¹, que a grande particularidade da legislação brasileira atinente à política de cotas consiste na exclusão das pequenas e microempresas da obrigatoriedade de cumprimento, afastando das políticas afirmativas, as empresas que mais empregam, segundo dados estatísticos, seja pela questão da maior incidência dessas empresas em várias regiões do Brasil, ou pela menor automação.

¹²⁰ Revista do ministério público – Ulisse Dias de Carvalho

¹²¹ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O Trabalho da Pessoa com Deficiência e a Lapidção dos Direitos Humanos**: O Direito de Trabalho, uma Ação Afirmativa. São Paulo: LTr, 2006. P. 243

Diante dessa conjuntura, o autor Ulisses Dias de Carvalho¹²² assevera que grande parte desses trabalhadores, principalmente aqueles que não conseguem obter os benefícios assistenciais ou previdenciários, e não são inseridos no mercado de trabalho formal devido a falta de oportunidades, resvalam para a informalidade, recebendo salários irrisórios. Diante do exposto, faz-se necessário uma mudança nos patamares legais de aplicação da lei de cotas.

O parágrafo 1º da Lei de cotas ao afirmar que a dispensa de empregado com deficiência ou reabilitado, quando se tratar de contrato por prazo determinado superior a 90 dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituo semelhante, estabelece segundo afirma Silvana Souza Netto Mandalozzo e Adriana de F. Pilatti Ferreira Campagnoli¹²³, uma espécie de reserva de mercado e não uma estabilidade de caráter pessoal as pessoas com deficiência. Outra corrente doutrinária afirma que o empregado com deficiência goza de uma espécie de estabilidade sem prazo determinado, uma vez que só poderá ser dispensada caso ocorra as duas hipóteses elencadas no parágrafo 1º do art. 93 da lei. Nesse sentido, caso comprovado através do Cadastro Geral de empregados e desempregados (CAGED) que não houve contratação de substituto em condição semelhante, poderá a pessoa com deficiência que foi dispensada ingressar com ação judicial pleiteando sua reintegração. Segue a análise da jurisprudência:

EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA OU REABILITADO - DISPENSA - VALIDADE - ART. 93 DA LEI 8213/91. Nos termos do parágrafo 1o. do art. 93 da Lei 8213/91, a dispensa imotivada de empregado portador de deficiência ou reabilitado só poderá ocorrer após a contratação de substituto em condição semelhante. Não cumprindo o empregador o requisito legal, deve ser determinada a reintegração.¹²⁴

TRT-PR-05-08-2011 ART. 93 DA LEI 8213/91. EMPREGADO REABILITADO. DISPENSA SEM A CONTRATAÇÃO DE OUTRO EMPREGADO NA MESMA CONDIÇÃO. NULIDADE. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. ÔNUS DA PROVA QUANTO AO PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS LEGAIS. A parte autora passou por processo de reabilitação perante o INSS e foi dispensada sem a contratação de outro empregado em condição semelhante. Diante dessa situação, cabia às rés comprovarem que cumpriam os

122

123

124 TRT-3 - RO: 2700607 01029-2007-018-03-00-5, Relator: Anemar Pereira Amaral, Segunda Turma, Data de Publicação: 30/04/2008,DJMG . Página 20. Boletim: Não. Disponível em:< <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129543007/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2700607-01029-2007-018-03-00-5>> Acesso em: 12 fev. 2018

requisitos do art. 93, da Lei 8.213/91, sob pena de nulidade da rescisão e reintegração da trabalhadora.¹²⁵

Concluimos, que os tribunais apresentam entendimentos uníssonos, ordenando em suas decisões a reintegração do empregado com deficiência nas dispensas que não atendem os requisitos previstos na lei de cotas.

4.1 ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO CUMPRIMENTO DA EFETIVAÇÃO DA LEI DE COTAS

O Ministério público do Trabalho é um dos ramos do Ministério Público da União e tem como atribuição fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista, regularizando e disciplinando as relações entre empregados e empregadores, atuando em diversas áreas trabalhistas. Esta atuação é fundamentada no art. 127 da Constituição Federal, que afirma: “O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.”¹²⁶ porém restringiremos nossa abordagem ao tema da inclusão dos trabalhadores com deficiência através da promoção da igualdade de oportunidades, e o combate à discriminação nas relações de trabalho.

O MPT a fim de promover a inclusão dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho, e combater à discriminação nas relações trabalhistas poderá com base nos artigos 83 e 84 da Lei Complementar nº 75 de 1993¹²⁷, atuar administrativamente em inquéritos civis públicos, investigando a prática de irregularidades, expedindo notificações e ofícios para o Ministério do Trabalho e Emprego que é um órgão parceiro na investigação do cumprimento da lei de cotas, bem como celebrar Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta objetivando o ajuste das empresas às condutas ordenadas na legislação, não obtendo êxito por meio da via extrajudicial, administrativa, ajuizará ações civis públicas.

Em 2002 foi criada a Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho- COORDIGUALDADE, por meio

¹²⁵ TRT-9 2064120061901 PR 20641-2006-1-9-0-1, Relator: ROSALIE MICHAELE BACILA BATISTA, 2A. TURMA, Data de Publicação: 05/08/2011). Disponível em: < <https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20163463/2064120061901-pr-20641-2006-1-9-0-1-trt-9>> Acesso em: 12 fev. 2018

¹²⁶ Constituição federal

¹²⁷

da portaria 273¹²⁸, tendo como escopo “definir estratégias coordenadas e integradas de política de atuação institucional no combate à exclusão social e à discriminação no trabalho, fomentando a troca de experiências e discussões sobre o tema.”

Conforme afirma Maria Aparecida Gugel¹²⁹, o MPT assume um papel político e de incentivo. Esse papel político se materializa através das estratégias elaboradas pela COORDIGUALDADE, bem como através da realização de audiências públicas, palestras e seminários que objetivam a conscientização das empresas acerca da importância do cumprimento da lei de cotas, fomentando a criação de um novo perfil do trabalhador com deficiência, afirmando seu potencial produtivo e eliminando o estereótipo de incapaz que perdurou durante um longo tempo.

Com a Lei brasileira de Inclusão n. 13.146 de 2015, será necessário a realização de algumas mudanças na forma de atuação do MPT que serão materializadas através de um projeto elaborado pela COORDIGUALDADE que promove a Acessibilidade e Inclusão no Trabalho de Pessoas com Deficiência e Beneficiários Reabilitados. O referido projeto tem por objetivo: “incluir pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados no mercado de trabalho, assim como garantir a acessibilidade deles por meio da atuação do Ministério Público do Trabalho”¹³⁰. Dessa forma, será realizado um levantamento de 100 empresas para cada regional do Ministério Público do Trabalho, com o maior potencial para o cumprimento da cota de trabalhadores com deficiência e beneficiários reabilitados que não possuem registros de procedimentos instaurados, contendo as atividades econômicas realizadas. Entre essas 100 empresas serão escolhidas 50 para que o MPT possa atuar.

Nesse sentido, com a nova Lei Brasileira de Inclusão, o MPT deve atuar não somente com a finalidade do cumprimento de cotas, mas também objetivando à plena acessibilidade aos trabalhadores com deficiência.

deficiência, uma vez que mesmo após a edição do Estatuto da Pessoa com Deficiência, não houve menção à criação de fundo direcionado às pessoas com deficiência, o que houve foi a previsão de auxílios, sem lei que regulamente.

4.2 ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO NA FISCALIZAÇÃO DO CUMPRIMENTO DA LEI DE COTAS

¹²⁸

¹²⁹ GUGEL, Maria Aparecida.

¹³⁰ projeto

De acordo com o art. 36 §5º do Decreto nº 3298/ 99¹³¹, compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer a sistemática de fiscalização, controle de empresas bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados com deficiência. Conforme afirma Maria Aparecida Gugel¹³², a fiscalização do cumprimento da Lei de Cotas que reserva empregos para as pessoas com deficiência nas grandes empresas é efetivada através de uma parceria entre o MTE e o MPT.

O MTE atua através de suas secretarias de inspeção do trabalho, que seguem procedimentos administrativos próprios, realizando fiscalizações e difundindo as orientações necessárias para que as empresas se adequem ao cumprimento da lei federal nº 8213/91. A fiscalização realizada pelo MTE nas empresas responsáveis pelo cumprimento da cota estabelecida no art. 93 da Lei 8213/91 é disciplinada através da Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho- n. 92/12 que dispõe sobre “ os procedimentos de fiscalização do cumprimento por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados.” A ação fiscal para verificar o cumprimento de cotas é realizada pelas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego – SRTE presente na circunscrição da empresa que será investigada, e o conceito de deficiência utilizado para identificar os trabalhadores, são aqueles constantes no Decreto 3.298/99, considerando sempre os dispositivos presentes na Convenção dos Direitos das Pessoas com deficiência. Ademais as fiscalizações irão considerar as informações presentes no CAGED e na RAIS. É considerada atribuição do Ministério do Trabalho e Emprego segundo a supracitada instrução normativa, as seguintes condutas:

Art. 11 No intuito de coibir práticas discriminatórias, o AFT deve verificar se está sendo garantido o direito ao trabalho das pessoas com deficiência ou reabilitadas, em condições de igualdade de oportunidades com as demais pessoas, com respeito a todas as questões relacionadas ao emprego, observando, dentre outros aspectos::

I - garantia de acesso às etapas de recrutamento, seleção, contratação e admissão, capacitação e ascensão profissional, sem ocorrência de exclusões de pessoas com base, a priori, na deficiência ou na condição de reabilitado;

II - distribuição, pela empresa, dos empregados com deficiência ou reabilitados nos diversos cargos, funções, postos de trabalho, setores e estabelecimentos, preferencialmente de forma proporcional, tendo como parâmetro as reais potencialidades individuais e as habilidades requeridas para a atividade;

131

132

<http://www.ampid.org.br/v1/inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mundo-do-trabalho-e-o-ano-iberoamericano/>

III - manutenção no emprego; IV - jornada de trabalho não diferenciada, salvo exceção prevista no § 2º do art. 35 do Decreto 3.298, de 1999;
V - remuneração equitativa;
VI - acessibilidade ampla;
e VII - condições de saúde e segurança adaptadas às necessidades dos empregados¹³³

Da leitura do artigo em comento, concluímos que a atuação do MTE é consubstanciada nos princípios da igualdade e não discriminação, bem como nos princípios da acessibilidade e inclusão. Nesse sentido à atuação do Ministério do Trabalho não é voltada apenas para a verificação do cumprimento de cotas, mas também se destina ao rompimento de barreiras nas empresas que em interação com a deficiência dos trabalhadores dificultam o acesso, a inclusão, e a plena autonomia desse empregado com deficiência na realização das suas atividades profissionais. Diante disso, podemos concluir que o Ministério do Trabalho e Emprego em parceria com o Ministério público do Trabalho, realiza um papel fundamental na efetivação dos direitos dos trabalhadores com deficiência.

4.3- DESAFIOS À INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Conforme abordado no presente trabalho, a principal forma de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é realizada através da política de cotas. Há, portanto, um questionamento a ser feito acerca dos avanços e desafios na inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho, após esses 26 anos da implementação da Lei de Cotas. Dessa forma, por meio de pesquisas bibliográficas e documentais em fontes jurídicas e formais, bem como jurisprudência, analisamos se a forma como a política de cotas vem sendo aplicada é realmente efetiva ou se é necessária a produção de mudanças na própria legislação.

Inicialmente uma questão que merece ser novamente discutida é o contrato de aprendizagem da pessoa com deficiência e a possibilidade de este servir para cumprimento da cota estabelecida no art. 93, uma vez que as empresas quando são fiscalizadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, ou quando notificadas para o comparecimento de audiências administrativas realizadas no MPT, argumentam que apesar de publicarem anúncios em jornais oficiais de grande circulação, divulgando vagas de emprego para pessoas com deficiência, não

¹³³ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Instrução Normativa N° 98**, de 15 de Agosto de 2012. Dispõe sobre procedimentos de fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados. Disponível em: http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/legislacao_-_instrucoes_normativas_2012_181220131710287055475.pdf Acesso em: 17 fev. 2018

logram êxito. Há também outro argumento utilizado pelas empresas que consiste no fato de o recebimento do benefício da prestação continuada, previsto no artigo 203, V, e regulamentado pela Lei Orgânica de Assistência Social constituir um entrave à inclusão da pessoa com deficiência. Dissertaremos nos próximos tópicos acerca da problemática suscitada acima.

4.3.1 “AUSÊNCIA DE QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA”

Afirma-se que a grande problemática no cumprimento da Lei de Cotas reside na insuficiente e quase ausente mão de obra qualificada das pessoas com deficiência. As empresas afirmam de forma contundente a falta de trabalhadores qualificados, e ainda ressaltam que o governo cria legislações sem uma política pública eficiente que acompanhe as necessidades desse grupo social, sendo deficitária a educação, temos como consequência um impacto na profissionalização, é uma relação de causa e efeito.

Sabe-se que a educação é direito de todos, assegurado na Constituição Federal¹³⁴ no art. 205 que afirma: “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.” Diante do artigo em comento, observamos que a educação é de fundamental importância no desenvolvimento de um profissional, e é uma responsabilidade conjunta dos Estados e da sociedade. Ocorre que de acordo com a Cartilha do Censo 2010 Pessoas com Deficiência¹³⁵, há uma significativa diferença entre os níveis de instrução das pessoas com deficiência e sem deficiência. Nível de instrução segundo o censo, determina os anos de estudo alcançados pelas pessoas com 15 anos ou mais. Nessa pesquisa foram demonstrados os seguintes resultados:

Em 2010, na população com deficiência, 14,2% possuíam o fundamental completo, 17,7%, o médio completo e 6,7% possuíam superior completo. A proporção denominada “não determinada” foi igual a 0,4%. Em 2010 havia, ainda, grande parte da população sem instrução e fundamental completo, um total de 61,1% das pessoas com deficiência. A comparação entre as pessoas com pelo menos uma das deficiências e as pessoas sem nenhuma das

¹³⁴ BRASIL. Constituição Federal. Disponível em :< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 14 fev. 2018

¹³⁵ OLIVEIRA, Luiza Maria Borges. **Cartilha do Censo 2010-Pessoas com Deficiência**. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República(SDH/PR). Secretaria Nacional de promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência(SNPD). Coordenação- Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência. Brasília: SDH-PR/SNPD,2012. Disponível em:< <http://www.sdh.gov.br/assuntos/pessoa-com-deficiencia/dados-estatisticos/relatorio-de-monitoramento-da-convencao>> Acesso em: 18 fev. 2018 .

deficiências mostra que somente 38,2% desse último grupo não possuíam instrução e fundamental incompleto.¹³⁶

Diante da conjuntura supracitada percebemos que as bases do problema do não cumprimento da lei de cotas é muito mais amplo, sendo necessárias políticas públicas eficientes direcionadas para à educação de base. Nesse sentido, suscitamos o seguinte questionamento: porque não permitir que aprendizes com deficiência preencham uma parcela do percentual da cota exigida no art. 93 da Lei n. 8.213, de 1991, dessa forma estaríamos incentivando a criação de novos cursos nos Serviços Nacionais de aprendizagem, Sistema “s”, destinados as pessoas com deficiência e rompendo com a disparidade nos níveis de instrução estabelecidos pelo Censo, pois o processo de aprendizagem é responsável por proporcionar uma formação técnico-profissional metódica compatível com cada tipo de deficiência, objetivando a formação de profissionais. Conforme já asseveramos no presente trabalho e segundo o entendimento do autor Ricardo Tadeu Marques da Fonseca que afirma:

[...] Uma das maiores dificuldades para o cumprimento das obrigações legais pelas empresas reside na falta de escolaridade e de formação das pessoas com deficiência. Em discussões entre o Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho e emprego alternativas interessantes se revelam, e se desvelam, como o desdobramento de funções complexas em menos complexas; a atuação simultânea entre empresas e ONG’S especializadas ou programas de aprendizagem [...].

Ademais, o primeiro Relatório Nacional da República Federativa do Brasil sobre o cumprimento das disposições da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2008-2010 nos revela dados preocupantes acerca do número de aprendizes com deficiência inseridos nos cursos de aprendizagem:

Pelos registros administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego, conhecidos como RAIS – Relação Anual de Informações Sociais e CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, é possível constatar que as pessoas com deficiência contavam com um índice de empregabilidade ínfimo. Pela RAIS 2007, constatamos a declaração de um total de 111.644 aprendizes no Brasil, sendo 111.414 aprendizes sem deficiência e, apenas, 230 aprendizes com deficiência, o que representa 0,2% do total dos aprendizes no Brasil. Na RAIS 2008, constaram-se 133.973 aprendizes, sendo 407 aprendizes com deficiência, o que representou 0,3% do total. Atualizando os dados da RAIS 2008 pelo CAGED até dezembro de 2009, constatou-se que, de um total de 155.488 aprendizes, houve a contratação de 859 aprendizes com deficiência, representando 0,55% do total. O dado mais atualizado que temos é até 30 de março de 2010, onde estão registrados 174.514 aprendizes, sendo 1.036 aprendizes com deficiência, representando 0,59% dos aprendizes. Nos números absolutos de aprendizes com deficiência, constatamos que o total

¹³⁶ **Ibid**

elevou-se de 230, na RAIS 2007, para 1.036, em março de 2010, o que representa um crescimento de 450% neste importante instrumento que cria oportunidade de qualificação profissional com os direitos trabalhistas assegurados.¹³⁷

Diante dos dados estatísticos referidos acima, observamos que apesar do aumento do número de aprendizes com deficiência, quando comparamos com o número de aprendizes sem deficiência, percebemos a elevada disparidade entre os grupos. Faz-se necessário uma mudança de postura. A presente pesquisa compartilha do mesmo entendimento defendido pela autora Lutiana Nacur Lorentz¹³⁸, qual seja, a possibilidade de preenchimento da cota estabelecida no art. 93 da Lei 8.213, de 1991, por meio dos empregados aprendizes, dessa forma o empregador cumpriria simultaneamente as duas cotas, colaborando ao mesmo tempo para o aprendizado, qualificação profissional e inclusão desse grupo social no mercado de trabalho. Nesse mesmo sentido foi elaborado pelo Deputado Carlos Bezerra, o projeto de Lei 5.260/2016¹³⁹ que conforme já foi asseverado na presente pesquisa tem como escopo a alteração da redação do art. 93 “para permitir que a contratação de aprendiz com deficiência seja considerada na verificação do cumprimento da reserva de vagas de emprego às pessoas com deficiência.” Atualmente, o projeto está aguardando designação do relator na Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência (CPD).

Ademais, a referida proposta tem sido observada na prática, já que nas tratativas extrajudiciais celebradas por meio dos Termos de Compromisso de Ajustamento de Condutas, muitos procuradores, no uso do poder discricionário para elaboração das cláusulas específicas para atender determinados casos de empresas que afirma uma grande dificuldade para o cumprimento da reserva de cotas, nesse sentido os Procuradores estabelecem nas tratativas extrajudiciais cláusulas que incentivam a contratação de aprendizes e fornecimento de curso profissionalizante e a posterior inserção desse aprendiz como empregado efetivo na empresa, sendo uma espécie de cumprimento efetivo de cotas.

Nesse sentido, ocorreu um caso similar em Curitiba, no Ministério público do Paraná, onde a empresa Risotolândia Indústria e Comércio de Alimentos Ltda contratou pessoas com deficiência como aprendizes, a inclusão desses trabalhadores com deficiência é resultado de

¹³⁷ Relatório geral da República Federativa do Brasil sobre o cumprimento das disposições da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2008-2010. Disponível em :<<http://www.sdh.gov.br/assuntos/pessoa-com-deficiencia/dados-estatisticos/relatorio-de-monitoramento-da-convencao>> Acesso em: 14 fev. 2018

¹³⁸ LORENTZ, Lutiana Nacur. **A Norma da Igualdade e o Trabalho das Pessoas com Deficiência** Á Luz da Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, de 2006 e do Estatuto das Pessoas com Deficiência Lei n. 13.146, de 6 de Julho de 2015. 2ªed.São Paulo: Ltr, 2016.p 254

¹³⁹ <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2084271>

um Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta (MPT) firmado com o Ministério Público do Trabalho do Paraná no dia 16 de outubro de 2013, a medida objetiva solucionar uma das maiores dificuldades alegada pela referida empresa que reside na falta de qualificação.

A procuradora que conduziu as tratativas extrajudiciais fez as seguintes considerações:

Será um cumprimento progressivo da cota, primeiro aprendizes e depois PCD's, pois a empresa não consegue localizar PCD's com a formação e instrução necessária, tendo optado por formá-los inicialmente como aprendizes".¹⁴⁰

Diante do exposto, a presente pesquisa entende que uma das soluções para o combate a falta de mão de obra qualificada alegada pelas empresas que afirma constantemente que as pessoas com deficiência não possuem qualificação para atender a necessidade das empresas, tornando impossível o cumprimento da cota de empregados com deficiência, é contratá-los na forma de aprendizes e posteriormente incluí-los como empregados, e uma das formas para o incentivo do aumento de aprendizes com deficiência é a alteração no art. 93 da Lei de cotas, conforme foi afirmado no projeto de Lei n. 5.260/2016 informado na presente pesquisa, já que através da referida alteração os empregadores poderão cumprir as duas cotas simultaneamente.

4.3.2 O BENEFÍCIO DA PRESTAÇÃO CONTINUADA CONSTITUI ENTRAVE À INCLUSÃO?

O benefício da Prestação Continuada (BPC) é um benefício de assistência social com previsão na Constituição Federal de 1988 e regulamentado pela Lei de Orgânica de Assistência Social n. 8742/93 que estabelece a transferência de renda para os idosos e pessoas com deficiência que não tenham condições de prover o próprio sustento, e cujas famílias possuem uma renda mensal per capita inferior a 1/4 (um quarto) de salário mínimo, não tendo, portanto condições de manter a subsistência desses indivíduos.¹⁴¹

O benefício é resultado de uma política de proteção e assistência social direcionado às pessoas com deficiência, colaborando financeiramente para proporcionar condições basilares da existência desses indivíduos, ademais abrange aquelas pessoas com deficiência mais severa.

¹⁴⁰ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/noticias-antigas/2013/outubro/acordo%20garante%20profissionalizacao%20e%20contratacao%20de%20deficientes/> Acesso em: 18 fev.2017

¹⁴¹ SILVA, Priscila Neves; PRAIS, Gomes Fabiana; SILVEIRA, Andréa Maria. **Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho em Belo Horizonte, Brasil:** cenário e perspectiva. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v20n8/1413-8123-csc-20-08-2549.pdf>> Acesso em 18 fev. 2018

Alguns empregadores afirmam que o supradito benefício constitui um verdadeiro entrave à inclusão. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca¹⁴² também afirma em sua obra que o benefício constitui um obstáculo à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pois a atuação laboral implica sua perda, inviabilizando a política de cotas nas empresas privadas, pois os indivíduos com deficiência não a querem, já que temem perder o benefício que é uma renda regular, ao contrário do mercado de trabalho, onde a pessoa com deficiência pode ser dispensada a qualquer tempo, sem qualquer motivo, embora saibamos que o trabalhador com deficiência só pode ser dispensado após a contratação de substituto, o que constitui uma garantia de emprego que não tem caráter pessoal, sendo na verdade uma reserva de mercado, pois se a empresa encontrar outro substituto de condição semelhante, poderá dispensar sem dar nenhuma satisfação. Diante dessa insegurança, muitas pessoas com deficiência se recusam a participar do mercado de trabalho, pois não se sentem seguros.¹⁴³

Atualmente com a edição da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência que foi incorporada ao ordenamento jurídico em 2008, trouxe em seu bojo significativas transformações no que tange à assistência e proteção social das pessoas com deficiência. O referido diploma normativo aponta a necessidade de medidas efetivas que possibilitem a melhoria da condição de vida, o direito à alimentação, à educação, saúde, acessibilidade e direito à um trabalho digno.

Nesse sentido, Maria Aparecida Gugel¹⁴⁴ afirma que os mandamentos previstos na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência não mais consentem que os regulamentos e leis concernentes às pessoas com deficiência “dissociem os serviços e direitos de assistência social do direito de acesso ao trabalho e ao emprego.” Assim, podemos afirmar que as mudanças trazidas nas leis 12.470, de 31 de agosto de 2011, responsável por alterar a redação do dispositivo normativo presente na Lei Orgânica de Assistência Social no que tange ao Benefício da Prestação Continuada, foi a materialização dos comandos presentes na Convenção.

A lei n. 12.470 de 2011 f foi responsável por permitir o livre trânsito entre o Benefício Assistencial da Prestação Continuada e o Regime Geral da Previdência Social, dessa forma o cidadão com deficiência que receba o auxílio da assistência social e ingresse no mercado de

¹⁴² Fonseca

¹⁴³ Fonseca- fazer

¹⁴⁴ GUGEL, Maria Aparecida. **Benefício da Prestação Continuada, Trabalho E Auxílio-Inclusão**– Mudanças da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), Lei nº 13.146/2015. Disponível em:< http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2016/06/BPC_TRABALHO_2016-1.pdf> . Acesso em: 10 jan. 2018

trabalho, seja na forma autônoma, microempreendedor, cooperativas ou emprego formal terá seu benefício suspenso e caso seja extinta a relação trabalhista, a pessoa com deficiência pode requerer a continuidade do benefício suspenso, dessa forma o temor de perder uma remuneração que garante uma mínima qualidade de vida existencial, contribuindo para o direito à alimentação, moradia, locomoção, e saúde. Ademais, a nova redação da Lei Orgânica de Assistência Social permite que o aprendiz com deficiência não tenha seu benefício suspenso em razão do contrato de aprendizagem, tal fato constitui um grande avanço que também foi consolidado no bojo da Lei Brasileira de Inclusão.

Entretanto, sabemos que o temor de perder o benefício é patente entre as pessoas com deficiência, posto que grande parte das famílias de baixa renda que têm filhos com deficiência, na maioria das vezes sobrevivem utilizando apenas esse benefício e por isso não incentivam a formação profissional das pessoas com deficiência, por temor de perder a única fonte de renda da família. Nesse sentido, as pessoas com deficiência possuem um certo receio de “trocar o certo pelo duvidoso”.

Diante do exposto, afirmamos que é necessário um maior incentivo da sociedade direcionado à participação do indivíduo com deficiência no mercado de trabalho, posto que o trabalho além de ser um direito fundamental, é instrumento de cidadania e dignidade humana, questões que ultrapassam valores econômicos.

A Lei Brasileira de Inclusão, Lei nº 13.146 de 2015, estabeleceu em seu art. 94, a previsão do direito a auxílio-inclusão que afirma:

Art. 94. Terá direito a auxílio-inclusão, nos termos da lei, a pessoa com deficiência moderada ou grave que:

I - receba o benefício de prestação continuada previsto no art. 20 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e que passe a exercer atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório do RGPS;

II - tenha recebido, nos últimos 5 (cinco) anos, o benefício de prestação continuada previsto no art. 20 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e que exerça atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório do RGPS.¹⁴⁵

Nota-se que o supracitado auxílio tem natureza de incentivo para que as pessoas com deficiência participem do mercado de trabalho, entretanto como podemos observar do artigo em comento é que apesar de haver uma previsão, não há regulamentação, nem menção à valores

¹⁴⁵ BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de Julho de 2015. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm Acesso em: 18 fev. 2018

do referido auxílio, bem como de procederá essa receita. A presente pesquisa compartilha da mesma opinião da autora lutiana Nacur Lorentz¹⁴⁶, quando esta afirma acerca da necessidade de criação de um fundo específico direcionado para as pessoas com deficiência, destinando as rendas das indenizações decorrentes das ações civis públicas para este fundo específico, entretanto, ainda não há regulamentação.

5. CONCLUSÃO

1. Ao final da presente monografia, pode ser constatado, através da análise feita em doutrina, jurisprudência, dados estatísticos presente em sites de órgãos oficiais, a necessidade de uma maior atenção do Estado para as pessoas com deficiência, com elaboração de políticas públicas efetivas que prezem pelo desenvolvimento da dignidade e inclusão dessas pessoas.

2. Uma das maiores polêmicas no que tange a política de Cotas reside no fato de as empresas sempre alegarem a falta de mão de obra qualificada, bem como a falta de incentivo por parte do Estado na consolidação das mudanças necessárias a serem realizadas nas empresas como forma de concretizar a efetiva inclusão desse grupo social

3. Pode ser constatado também que enquanto o Brasil for dominado por uma política de favorecimento econômico, dificilmente conseguiremos mudar a realidade da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, operando a política de cotas da forma como foi implantada.

4. Um entrave significativo no que tange à inclusão de pessoas com deficiência através da Lei de Cotas consiste na falta de cursos profissionalizantes para esse grupo social, ademais a falta de uma educação de base inclusiva reflete no mercado de trabalho

5. Nesse sentido, foi feita uma análise da inclusão das pessoas com deficiência e verificou-se a necessidade de conscientização da população, realização de políticas públicas na educação de base e na profissionalização, para só assim mudar a sociedade.

6. Constatou-se também a necessidade de mudança do art. 93 da lei de cotas, a fim de permitir que aprendizes com deficiência também participem do cálculo de cotas dos empregados com deficiência, ademais estaríamos fornecendo a profissionalização e o emprego simultaneamente a esses cidadãos.

7. Considera-se dessa forma a necessidade de mudanças na sociedade e nas políticas fomentadas pelo Estado, a fim de permitir uma participação plena e efetiva da população com deficiência.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição Federal. Disponível em :<
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 14 fev. 2018

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de Julho de 2015. Disponível em:<
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm Acesso em: 18 fev. 2018.

BRASIL. LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em:<
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm> Acesso em: 05 de fev.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Instrução Normativa Nº 98**, de 15 de Agosto de 2012. Dispõe sobre procedimentos de fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados. Disponível em:
http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/legislacao_-_instrucoes_normativas_2012_181220131710287055475.pdf Acesso em: 17 fev. 2018

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Instrução Normativa Nº 98**, de 15 de Agosto de 2012. Dispõe sobre procedimentos de fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados. Disponível em:
http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/legislacao_-_instrucoes_normativas_2012_181220131710287055475.pdf Acesso em: 17 fev. 2018

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Disponível em:<
http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/noticias-antigas/2013/outubro/acordo%20garante%20profissionalizacao%20e%20contratacao%20de%20deficientes/> Acesso em: 18 fev. 2017.

FÁVERO, E. A. G. **Direito das Pessoas com Deficiência** Garantia de Igualdade na Diversidade. .Rio de Janeiro:WVA, 2004.

GUGEL, M.A; FILHO, W.M.C; RIBEIRO, L.L.G. **DEFICIÊNCIA NO BRASIL: Uma Abordagem Integral dos Direitos das Pessoas com Deficiência** Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

GUGEL, Maria Aparecida. **Benefício da Prestação Continuada, Trabalho E Auxílio-Inclusão**– Mudanças da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), Lei nº 13.146/2015. Disponível em:<
http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2016/06/BPC_TRABALHO_2016-1.pdf> . Acesso em: 10 jan. 2018.

LORENTZ, Lutiana Nacur. **A Norma da Igualdade e o Trabalho das Pessoas com Deficiência** Á Luz da Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, de 2006

e do Estatuto das Pessoas com Deficiência Lei n. 13.146, de 6 de Julho de 2015. 2ªed.São Paulo: Ltr, 2016.p. 168.

OLIVEIRA, Luiza Maria Borges. Cartilha do Censo 2010-Pessoas com Deficiência. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República(SDH/PR). Secretaria Nacional de promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência(SNPD). Coordenação- Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência. Brasília: SDH-PR/SNPD,2012. Disponível em:< <http://www.sdh.gov.br/assuntos/pessoa-com-deficiencia/dados-estatisticos/relatorio-de-monitoramento-da-convencao>> Acesso em: 18 fev. 2018.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**.7.ed.São Paulo: Saraiva, 2014. p. 467 Relatório geral da República Federativa do Brasil sobre o cumprimento das disposições da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2008-2010. Disponível em :< <http://www.sdh.gov.br/assuntos/pessoa-com-deficiencia/dados-estatisticos/relatorio-de-monitoramento-da-convencao>> Acesso em: 14 fev. 2018.

SILVA, Priscila Neves; PRAIS, Gomes Fabiana; SILVEIRA, Andréa Maria. **Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho em Belo Horizonte, Brasil**: cenário e perspectiva. Disponível em< <http://www.scielo.br/pdf/csc/v20n8/1413-8123-csc-20-08-2549.pdf>> Acesso em 18 fev. 2018.

TRT-3 - RO: 2700607 01029-2007-018-03-00-5, Relator: Anemar Pereira Amaral, Segunda Turma, Data de Publicação: 30/04/2008,DJMG . Página 20. Boletim: Não. Disponível em:< <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129543007/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2700607-01029-2007-018-03-00-5>> Acesso em: 12 fev. 2018.

TRT-9 2064120061901 PR 20641-2006-1-9-0-1, Relator: ROSALIE MICHAELE BACILA BATISTA, 2A. TURMA, Data de Publicação: 05/08/2011). Disponível em: < <https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20163463/2064120061901-pr-20641-2006-1-9-0-1-trt-9>> Acesso em: 12 fev. 2018.