



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

VICTÓRIA MONTEIRO NATO

**A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O DIREITO AO
TRABALHO: UMA ANÁLISE DA EFETIVIDADE DA POLÍTICA DE
COTAS NO BRASIL**

Salvador
2018

VICTÓRIA MONTEIRO NATO

**A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O DIREITO AO
TRABALHO: UMA ANÁLISE DA EFETIVIDADE DA POLÍTICA DE
COTAS NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Direito
apresentado à Faculdade de Direito da Universidade
Federal da Bahia, como requisito para obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Cláudio Dias Lima Filho

Salvador
2018

VICTÓRIA MONTEIRO NATO

**A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O DIREITO AO
TRABALHO: UMA ANÁLISE DA EFETIVIDADE DA POLÍTICA DE
COTAS NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Direito apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovada em 03 de agosto de 2018.

Cláudio Dias Lima Filho – Orientador _____
Mestre em Direito pela Universidade Federal da Bahia
Universidade Federal da Bahia

Rosângela Rodrigues Dias de Lacerda _____
Doutora em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo
Universidade Federal da Bahia

Pedro Lino de Carvalho Júnior _____
Doutor em Filosofia pela Universidade Federal da Bahia
Universidade Federal da Bahia

A

Andreia, minha amada mãe, meu maior exemplo de ser humano, de mulher.

Lorena, minha querida prima, pessoa com Síndrome de Down, que com sua doce presença me ensinou sobre o amor puro e as diferenças.

Não deve haver limites para o esforço humano.
Somos todos diferentes. Por pior que a vida
possa parecer, sempre há algo que podemos
fazer em que podemos obter sucesso.
Enquanto houver vida, haverá esperança.

Stephen Hawking

NATO. Victória Monteiro. *A Pessoa com Deficiência e o Direito ao Trabalho: Uma Análise da Efetividade da Política de Cotas no Brasil*. 111 fl., 2018. Monografia (Graduação) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

RESUMO

A presente pesquisa, baseada em revisão de literatura e estudo de caso, teve o escopo de examinar a inserção, através da política de cotas, da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Para tanto, foi abordado, inicialmente, a evolução do conceito legal de pessoa com deficiência, bem como a sua proteção na Constituição Federal de 1988 e no Direito do Trabalho. Em seguida, foi objeto de estudo a política de cotas e a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no setor público e na iniciativa privada. Posteriormente, foram discutidas as modalidades de inserção ao trabalho da pessoa com deficiência, a peculiaridade na dispensa destes profissionais, a importância da atuação dos órgãos de fiscalização, assim como também as críticas e as dificuldades enfrentadas pelo setor empresarial no cumprimento da Lei de Cotas. Ao final, analisou-se se a política de cotas é medida efetiva e suficiente para inserir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Para a realização desta análise, foram utilizados os dados divulgados pela Relação Anual de Informações Sociais de 2016, bem como a visitação em dois estabelecimentos que possuíam pessoas com deficiência em seus quadros funcionais. A pesquisa revelou que a aplicação somente da lei de cotas é medida insuficiente para garantir a efetividade da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Ações afirmativas. Pessoas com deficiência. Cotas. Inclusão. Direito ao trabalho.

NATO. Victória Monteiro. Investments The Person with Disabilities and the Right to Work: An Analysis of the Effectiveness of Quota Policy in Brazil. 111 fl., 2018. Monograph (Graduation) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

ABSTRACT

The present research, based on literature review and case study, had the scope to examine the insertion, through the quotas policy, of the person with disability in the labor market. For that, it was initially approached the evolution of the legal concept of persons with disabilities, as well as their protection in the Federal Constitution of 1988 and Labor Law. Next, the policy of quotas and the inclusion of people with disabilities in the labor market in the public sector and in the private sector were studied. Subsequently, the modalities of insertion into the work of the disabled person, the peculiarity of the dismissal of these professionals, the importance of the inspection bodies, as well as the criticisms and difficulties faced by the business sector in complying with the Quotas Law were discussed. In the end, it was analyzed whether quota policy is an effective and sufficient measure to insert people with disabilities into the labor market. In order to carry out this analysis, the data released by the Annual Social Information Report of 2016 were used, as well as the visitation in two establishments that have people with disabilities in their functional frameworks. The research revealed that the application of the quota law alone is insufficient measure to guarantee the effectiveness of the insertion of the disabled person in the labor market.

Keywords: Affirmative actions. Disabled people. Quotas Inclusion. Right to work.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 EMPREGO SEGUNDO TIPO DE DEFICIÊNCIA (2010/2016).....	79
TABELA 2 NÚMERO DE EMPREGOS POR ESCOLARIDADE E TIPO DE DEFICIÊNCIA	80
TABELA 3 PARTICIPAÇÃO DO NÚMERO DE EMPREGOS (%) POR ESCOLARIDADE E TIPO DE DEFICIÊNCIA.....	81
TABELA 4 NÚMERO DE EMPREGOS FORMAIS ATIVOS EM 31/12 E PARTICIPAÇÃO MASCULINA/TOTAL, POR TIPO DE DEFICIÊNCIA E GÊNERO	82
TABELA 5 TOTAL DE EMPREGOS EM 31/12 E VARIAÇÃO ABSOLUTA E RELATIVA, POR TIPO DE DEFICIÊNCIA E GÊNERO.....	82
TABELA 6 NÚMERO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA POR TIPO DE DEFICIÊNCIA SEGUNDO NÍVEL GEOGRÁFICO POR REGIÃO E UNIDADE DA FEDERAÇÃO.....	83
TABELA 7 REMUNERAÇÃO MÉDIA (R\$) EM 31/12/2016 POR TIPO DE DEFICIÊNCIA E GÊNERO .	85
TABELA 8 REMUNERAÇÃO MÉDIA (R\$) EM 31/12/2016 POR ESCOLARIDADE E TIPO DE DEFICIÊNCIA.....	86
TABELA 9 RESULTADO BRASIL DA PROPORÇÃO DE CUMPRIMENTO DA LEI.....	87
TABELA 10 COMPARAÇÃO COM OS DADOS GERAIS DA RAIS 2016.....	88

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	13
2.1 A TERMINOLOGIA ADEQUADA	13
2.2 O CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	16
2.2.1 A Definição na Doutrina	17
2.2.2 A Definição Legal da Pessoa com Deficiência no Ordenamento Jurídico	18
2.3 A PROTEÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO DIREITO DO TRABALHO.....	25
2.4 O PRINCÍPIO DA IGUALDADE E OS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS	31
3 A POLÍTICA DE COTAS E A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL	36
3.1 A INCLUSÃO NO SETOR PÚBLICO.....	37
3.2 A INCLUSÃO NO SETOR PRIVADO	41
3.2.1 Das Modalidades de Inserção ao Trabalho	42
3.2.2 O Sistema de Cotas para Pessoas com Deficiência no Setor Privado	48
3.2.2.1 Previsão Legal	50
3.2.2.2 Habilitação e Reabilitação Profissional.....	51
3.2.2.3 Dispensa dos Empregados com Deficiência.....	55
3.2.2.4 A Fiscalização do Cumprimento da Lei de Cotas	57
3.2.2.4.1 Ministério do Trabalho e Emprego.....	57
3.2.2.4.2 Ministério Público do Trabalho.....	59
3.2.2.5 Lacunas da Lei de Cotas.....	61
3.2.2.5.1 Número de Empregados	62
3.2.2.5.2 Distribuição dos Funcionários Empregados na Empresa	63
3.2.2.5.3 Atuação das Empresas Sazonais.....	64
3.2.2.5.4 Terceirização	64
3.2.2.6 As Críticas à Lei de Cotas pelas Empresas.....	65
3.2.2.6.1 Ônus Excessivo Imposto ao Setor Empresarial.....	65
3.2.2.6.2 A Desconsideração da Política de Cotas sobre Outros Fatores.....	66
3.2.2.6.3 Falta de Estímulos Econômicos para as Empresas.....	69
3.2.2.7 As Dificuldades no Cumprimento da Lei de Cotas pelas Empresas	71

3.2.2.7.1 A Falta de Qualificação Profissional da Pessoa com Deficiência.....	71
3.2.2.7.2 O Benefício de Prestação Continuada	73
3.2.2.8 As Vantagens na Contratação das Pessoas com Deficiência para as Empresas	76
4 ANÁLISE DA EFETIVIDADE DA POLÍTICA DE COTAS NO BRASIL.....	78
4.1 DADOS DA RAIS 2016.....	78
4.1.1 Perfil das Pessoas com Deficiência Empregadas no Brasil.....	79
4.1.1.1 Tipo de Deficiência	79
4.1.1.2 Escolaridade.....	80
4.1.1.3 Gênero	82
4.1.1.4 Nível Geográfico por Região e Unidade da Federação	83
4.1.1.5 Remuneração	85
4.1.1.5.1 Remuneração por Tipo de Deficiência e Gênero.....	85
4.1.1.5.2 Remuneração por Tipo de Deficiência e Escolaridade.....	86
4.1.2 Análise da Efetividade da Política de Cotas	87
4.2 ESTUDOS DE CASO	89
4.2.1 Estudo de Caso 1: Colégio Assunção Irmãs Franciscanas Imaculatinas.....	91
4.2.2 Estudo de Caso 2: Colégio Ana Tereza	94
4.2.3 Análise e discussão dos resultados	97
5 CONCLUSÃO.....	99
REFERÊNCIAS	102
APÊNDICE A - Roteiro para entrevista com o pessoal do setor de Recursos Humanos	108
APÊNDICE B - Roteiro para entrevista com os Profissionais com Deficiência	111

1 INTRODUÇÃO

De acordo com dados apresentados na 17^a sessão do Comitê das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, em 2017, havia cerca de 1 bilhão de pessoas com deficiência no mundo¹. Estima-se, ainda, que em todo o planeta, 20% das pessoas mais pobres têm algum tipo de deficiência e 80% das pessoas com deficiência – 15% da população mundial, no total – vivem em países em desenvolvimento².

No Brasil, segundo dados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no censo demográfico de 2010, demonstraram que 45.606.048 de brasileiros, 23,9% da população total residente do país à época, tinham algum tipo de deficiência – visual, auditiva, motora e mental ou intelectual³.

Conforme dados estatísticos acima apresentados, demonstrou-se evidente, portanto, que a deficiência é a realidade de uma significativa parcela da população. Contudo, esta população, muitas vezes, além de sofrer com as limitações do próprio corpo, sofre, também, frequentemente, com as barreiras físicas (urbanísticas, de transporte, nas comunicações, nas edificações) e sociais (atitudinais) impostas pela sociedade, o que acaba, por consequência, com a sua marginalização e a sua exclusão da organização social, principalmente quanto à sua participação no mercado de trabalho e no acesso à educação.

À vista destas limitações e o consequente tratamento desigual oferecido às pessoas com deficiência, surgiu-se o compromisso em reduzir a vulnerabilidade daqueles que estavam à margem da sociedade. Para tanto, entendeu-se que esta redução poderia ser iniciada pelo poder estatal, que possui meios para intervir e oferecer condições de oportunidade e de acessibilidade àqueles que estão em evidente situação de hipossuficiência e precisam, por conseguinte, de maior proteção.

Neste sentido, o Estado, com o intuito de proporcionar acessibilidade a estes cidadãos, empoderar a pessoa com deficiência, garantir-lhes vida digna e justa e findar com o seu estado de vulnerabilidade social, implementou medidas a fim de integrá-los na sociedade. E dentre

¹ ONUBR. Nações Unidas no Brasil. *Comitê dos direitos das pessoas com deficiência da ONU destaca questões de gênero*. <<https://nacoesunidas.org/comite-dos-direitos-das-pessoas-com-deficiencia-da-onu-destaca-questoes-de-genero/>>. Acesso em: 30 abr. 2018.

² ONUBR. Nações Unidas no Brasil. *ONU: Inclusão de pessoas com deficiência é fundamental para a implementação da Agenda 2030*. <<https://nacoesunidas.org/onu-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-e-fundamental-para-a-implementacao-da-agenda-2030/>>. Acesso em: 30 abr. 2018.

³ OLIVEIRA, Luiza Maria Borges Oliveira / 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. *Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência*. Brasília, DF : SDH-PR/SNPD, 2012, p. 06.

uma destas integrações se dá através do ingresso ao mercado de trabalho, que, além de promover o sustento, representa um importante instrumento de promoção de inclusão e dignidade.

Contudo, em razão da evidente disparidade de oportunidades de acesso ao mercado de trabalho entre as pessoas com e sem deficiência, o legislador, com o objetivo de facilitar e proporcionar melhores condições para as pessoas com deficiência na obtenção de vagas no mercado de trabalho formal, implementou ações discriminatórias positivas. E uma dessas ações afirmativas foi a implementação de um sistema de cotas compulsório, instituído tanto para o setor público quanto para o setor privado, com o intuito de estimular a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Isto posto, o objetivo do presente trabalho é o de examinar a forma de como se dá a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho através da reserva legal de vagas, bem como analisar se a política de cotas é medida efetiva e suficiente para inseri-las na atividade laboral formal.

Para a realização de tal análise, adotou-se as metodologias de pesquisa bibliográfica, documental e de campo. A pesquisa bibliográfica ocorreu através de uma revisão de literatura à doutrina especializada e à legislação vigente. Já a pesquisa documental ocorreu mediante à consulta à jurisprudência pátria, bem como de dados estatísticos divulgadas pela Relação Anual de Informações Sociais. A pesquisa de campo ocorreu com a observação, a coleta de dados e a entrevista com os profissionais com deficiência inseridos no mercado de trabalho, como também com o pessoal do setor de recursos humanos das empresas que contrataram em seus quadros funcionais pessoas com deficiência.

2 AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

2.1 A TERMINOLOGIA ADEQUADA

À vista do desconhecimento do termo adequado, bem como o forte preconceito sobre as potencialidades das pessoas com deficiência, algumas dúvidas surgem quanto à forma de designá-las, vez que as palavras carregam significados variados e quando mal empregadas levam a entendimentos distorcidos e práticas não desejadas, provocando, conseqüentemente, a perpetuação e a disseminação de termos errôneos e pejorativos, causando constrangimentos mútuos entre o emissor e o receptor.

Ao longo do tempo e da mudança de paradigmas os termos utilizados vão sendo superados à medida que vão sendo considerados corretos em função de certos valores e conceitos vigentes em cada sociedade e em cada época. Por outro lado, eles passam a ser incorretos quando esses valores e conceitos vão sendo substituídos, o que exige o uso de outras palavras.

Estas outras palavras até já podem existir na língua falada e escrita, mas, neste caso, passam a ter novos significados. Ou então são construídas especificamente para designar conceitos novos. O maior problema decorrente do uso de termos incorretos reside no fato de os conceitos obsoletos, as ideias equivocadas e as informações inexatas serem inadvertidamente reforçados e perpetuados.

Para Romeu Kazumi Sasaki⁴, este fato pode ser a causa da dificuldade ou excessiva demora com que o público leigo e os profissionais mudam seus comportamentos, raciocínios e conhecimentos em relação, por exemplo, à situação das pessoas com deficiência. O mesmo fato também pode ser responsável pela resistência contra a mudança de paradigmas como o que está acontecendo, por exemplo, na mudança que vai da integração para a inclusão em todos os sistemas sociais comuns.

A utilização de uma terminologia correta é essencial quando se aborda assuntos tradicionalmente eivados de preconceitos, estigmas e estereótipos, como é o caso das pessoas com deficiência. Para tanto, uma análise da terminologia adequada se faz necessária a fim de que se possa compreender e refletir acerca do termo correto a ser utilizado e abandonar os erros cometidos ao longo do tempo. Desse modo, com o intuito de descobrir a terminologia adequada acerca da pessoa com deficiência, será a seguir objeto de breve análise a trajetória

⁴ SASSAKI, Romeu Kazumi. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. **In:** *Revista Nacional de Reabilitação*, São Paulo, ano V, n. 24, jan./fev. 2002, p. 6-9. Disponível em: <<https://www.selursocial.org.br/terminologia.html>> Acesso em: 30 jun.2018.

da nomenclatura utilizada ao longo da história em relação às pessoas com deficiência no Brasil.

Algumas expressões como “aleijado”, “anormal”, “defeituoso”, “deficiente”, “descapacitado”, “incapacitado”, “desvalido”, “mongoloide”, “inválido”, “retardado”, “cego”, “manco”, dentre outras, foram largamente utilizadas para denominar as pessoas com deficiência até o final da segunda metade do século XX.

Contudo, após inúmeras críticas e a evolução da sociedade, essas terminologias foram sendo alteradas por exigência e pressão constante dos grupos e movimentos sociais que entenderam que essas expressões possuíam feição vexatória, depreciativa e preconceituosa, além de reforçarem a segregação e a exclusão, evidenciando a deficiência da pessoa e provocando, conseqüentemente, a sua marginalização. Assim, estas terminologias foram sendo aos poucos abandonadas com o decorrer do tempo e superadas por expressões consideradas menos pejorativas e adequadas.

O grande marco inicial da mudança do termo adequado foi com a influência do Ano Internacional das Pessoas Deficientes estabelecido pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1981. Foi a partir desta ação da ONU que se passou a adotar a expressão “pessoa deficiente”. O intuito de incluir a palavra “pessoa” era a de atribuir valor àqueles que tinham deficiência, igualando-os em direitos e dignidade⁵.

Todavia, por volta de 1988, líderes de organizações de pessoas com deficiência se mostraram ainda incomodados com a expressão “pessoa deficiente” e passaram a contestar o termo, alegando que sinalizava que a pessoa inteira era deficiente, o que era inaceitável.⁶ Desse modo, denominou-se como expressão adequada o termo “pessoas portadoras de deficiência” ou “portadores de deficiência”. Com a nova terminologia em vigor e a Constituição da República Federativa do Brasil, em iminência de ser promulgada em 1988, esta acabou por adotar o termo “pessoa portadora de deficiência” em seu texto, nos artigos que fazem referência à elas, a saber: os artigos 7º, XXXI; 23, II; 24, XIX; 37, VIII; 40, §4º, I; 100, §2º; 102; 201, §1º; 203, V; 208, III; 227, II, §2º; 244.

Porém, a partir dos anos 90, além das críticas da terminologia “portador de deficiência”, novas nomenclaturas surgiram, tais como “pessoas com necessidades especiais” e “pessoas especiais”. A mudança de paradigma e da nomenclatura decorreu do entendimento de que o termo portar era inadequado, pois portar algo significa que a pessoa poderá se desvencilhar

⁵ SASSAKI, Romeu.Kazumi. Como chamar as pessoas que têm deficiência?. **In:** *Revista da Sociedade Brasileira de Ostmizados*, ano I, n. 1, 1º sem. 2003, p.8-11. [Texto atualizado em 2009] Disponível em: <<http://diversa.org.br/artigos/como-chamar-pessoas-que-tem-deficiencia/>> Acesso em: 30 jun. 2018.

⁶ *Passim*.

daquilo que está provisoriamente carregando, o que não é, como regra geral, a situação das “pessoas com deficiência”, pois, a deficiência tem caráter permanente. E embora esta terminologia esteja na redação constitucional e infraconstitucional, não é a nomenclatura considerada correta atualmente, sendo tratada como inadequada pela razão acima explanada.

Não obstante, as expressões “pessoas com necessidades especiais” e “pessoas especiais” também receberam críticas. Essas críticas decorreram do seu caráter amplo e subjetivo, uma vez que pode abarcar além da pessoa com deficiência, outras categorias com pessoas consideradas hipossuficientes e que necessitam de tratamento diferenciado, quais sejam, idosos, superdotados, gestantes, autistas, obesas, pessoas com distúrbios de atenção, emocionais, dentre outros. Entendida como uma denominação genérica, ela não exprime claramente a quem se dirige, ocasionando incertezas, dificuldades e barreiras quando na sua aplicação, sendo, portanto, considerada também como inadequada.

Foi somente com o advento da Convenção da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, em 2006, que finalmente escolheu-se a terminologia considerada mais adequada, chegando-se ao consenso internacional o reconhecimento de que o termo correto é “pessoa com deficiência”. No Brasil, este tratado foi aprovado pelo Congresso Nacional através do Decreto Legislativo n. 186, de 2008, e promulgado pelo Decreto n. 6.949, de 2009, com equivalência de emenda constitucional. A adoção da nova nomenclatura apresentou mais adequação, vez que o termo não esconde a limitação existente e ao mesmo tempo não a associa a algo que a pessoa carrega ou porta, dando a impressão que a deficiência a ela não pertence. Assim, o foco é na pessoa e não na deficiência.

Por fim, acerca do uso de siglas e abreviações para retratar as pessoas com deficiência, Maria Aparecida Gugel⁷, ressalta “a impropriedade do uso de siglas como PPD (Pessoa Portadora de Deficiência), SD (Pessoa com Síndrome de Down), DM (Deficiente Mental), PCD (Pessoa Com Deficiência). Siglas devem se restringir às marcas, tão bem utilizadas como recurso de comunicação e propaganda, e não para designar pessoas com reconhecida capacidade legal.” Do mesmo modo, Eugênia Augusta Gonzaga Fávero⁸ 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”.

⁷ GUGEL, Maria Aparecida. *Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta*. Goiânia: UCG, 2016. p. 47.

⁸ FÁVERO, E. A. G. *Direito das Pessoas com Deficiência Garantia de Igualdade na Diversidade*. Rio de Janeiro: WVA, 2004, p. 21.

Esta breve discussão sobre a terminologia adequada se fez necessária em razão da importância e sensibilidade em compreender a forma de tratamento correta às pessoas com deficiência. Afinal, a linguagem é uma das primeiras formas de contato e comunicação entre os indivíduos e merece, portanto, maior cuidado, principalmente quando se aborda assuntos tradicionalmente evitados de preconceitos, estigmas e estereótipos.

Desta forma, o estudo utilizará a terminologia “pessoa com deficiência”, por compartilhar do posicionamento adotado pela legislação internacional acerca do tema. Contudo, ocasionalmente, poderá ser utilizada a expressão “pessoa portadora de deficiência”, vez que é a terminologia adotada pela Constituição Federal de 1988, pela legislação infraconstitucional pátria em vigor e pela doutrina nacional não atualizada.

2.2 O CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O conceito de pessoa com deficiência tem evoluído e se alterado com o passar dos anos, fruto de mudanças ocorridas na forma de pensar e de relacionar na sociedade. Conceituar e identificar estas pessoas se faz necessário, eis que elas precisam de maiores medidas protetivas através de demandas políticas e sociais para atender as suas necessidades.

Não existe uma definição única de deficiência. Há diversas maneiras de interpretá-la e conceitua-la vez que ela se faz presente em diversas formas de estudo. Cada ciência elabora o seu entendimento do que seria ela, seja através de uma perspectiva médica, antropológica, histórica, social, econômica, política ou baseada em direitos. E embora reconheça a importância da discussão e análise de todas estas vertentes, o presente trabalho irá abordar somente as vertentes social e baseada em direitos das pessoas com deficiência.

De acordo com Harris e Enfield (2003, p. 172 apud CBM e HI, 2006)⁹, o modelo social vê a deficiência como um resultado do modo como a sociedade está organizada. Ou seja, se a sociedade não estiver devidamente adequada para receber as pessoas com deficiência, estas enfrentarão discriminação e barreiras de atitude, institucional e de acessibilidade. Esses três tipos de barreiras tornam as pessoas com deficiência incapazes de assumir o controle das suas próprias vidas e, conseqüentemente, a sua independência, o que impedirá a sua participação efetiva na sociedade. Assim, o modelo social entende que a deficiência não depende apenas do indivíduo, mas também do meio social, que pode ser limitador ou capacitador de várias maneiras.

⁹ CHRISTOFFEL-BLINDENMISSION (CBM); HANDICAP INTERNATIONAL (HI). *Making PRSP Inclusive: a dimensão inclusiva do PRSP*. 2006. Disponível em: <<http://www.making-prsp-inclusive.org/pt/6-deficiencia/61-o-que-e-deficiencia/611-os-quatro-modelos.html#c1709>> Acesso em: 01 jul. 2018.

Já o modelo baseado em direito¹⁰ é visto de modo semelhante ao do modelo social. Por ele, a sociedade precisa mudar para garantir que todos, inclusive as pessoas com deficiência, tenham oportunidades iguais para participar dela. A legislação e as políticas públicas são capazes de fazer desaparecer essas barreiras criadas pela sociedade. Desse modo, elas deverão proporcionar essa mudança. A abordagem baseada nos direitos diz que a assistência nessas áreas não é uma questão de humanidade ou caridade, mas sim um direito humano básico que todos podem reivindicar. Os dois elementos principais da abordagem baseada nos direitos é o empoderamento, entendido como participação de pessoas com deficiência como partes interessadas ativas, e, a responsabilidade, com o dever das instituições públicas em implementar esses direitos e justificar a qualidade e quantidade da sua implementação.

2.2.1 A Definição na Doutrina

Na doutrina, diversas são as definições acerca das pessoas com deficiência. Enquanto alguns entendem a deficiência como uma condição estática e biológica da pessoa, outros a veem como o resultado da interação das barreiras impostas pelo meio com as limitações de natureza física, mental, intelectual e sensorial da pessoa.

A exemplo, Rubens Valtecídes Alves conceitua a pessoa com deficiência como aquela “incapaz de se desenvolver integralmente ou parcialmente, e de atender às exigências de uma vida normal, por si mesma, em virtude de diminuição, congênita ou não, de suas faculdades físicas ou mentais.”¹¹

Já Sandro Nahmias Melo considera a pessoa com deficiência as “pessoas com certos níveis de limitação, física, mental ou sensorial, associados ou não que demandam ações compensatórias por parte dos próprios portadores, do Estado e da sociedade, capazes de reduzir ou eliminar tais limitações, viabilizando a integração social dos mesmos.”¹²

Diferentemente do conceito atribuído por Luiz Alberto David Araújo que afirma “o que define a pessoa portadora de deficiência não é a falta de um membro nem a visão ou audição reduzidas. O que caracteriza a pessoa portadora de deficiência é a dificuldade de se relacionar, de se integrar na sociedade. O grau de dificuldade de se relacionar, de se integrar na

¹⁰ *Ibidem*.

¹¹ ALVES, Rubens Valtecídes. *Deficiente físico: novas dimensões da proteção ao trabalhador*. São Paulo: LTr, 1992, p. 44.

¹² MELO, Sandro Nahmias. *O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência: o princípio constitucional da igualdade: ação afirmativa*. São Paulo: LTr, 2004, p. 52-53.

sociedade, de estar incluído socialmente. O grau de dificuldade para a inclusão social é que definirá quem é ou não pessoa de deficiência”.¹³

Diante dos diversos conceitos apresentados pela doutrina, observa-se que variadas são as interpretações e as definições acerca da pessoa com deficiência, não assegurando, assim, um conceito único sobre o tema. Desse modo, fez-se necessária a criação de uma definição legal, com o intuito de construir um conceito exclusivo que permitisse enquadrar e garantir uma segurança jurídica sobre estas pessoas.

2.2.2 A Definição Legal da Pessoa com Deficiência no Ordenamento Jurídico

O conceito legal de pessoa com deficiência foi desenvolvido e alterado ao longo da evolução da história, de acordo com o entendimento vigente de cada época, através de diversos instrumentos internacionais e nacionais.

A Organização das Nações Unidas (ONU) é uma organização internacional formada por países que se reuniram voluntariamente para trabalhar pela paz mundial e garantir a defesa dos direitos fundamentais dos seres humanos. Sob esse pretexto, esta foi a primeira a desenvolver o conceito e os direitos sobre a pessoa com deficiência, aprimorando-os ao longo do tempo.

A primeira manifestação acerca disso foi quando a Assembleia Geral das Nações Unidas proclamou a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiências, através da Resolução n. 30/84, de 9 de setembro de 1975, com o objetivo de promover níveis de vida mais elevados, trabalho permanente para todos, condições de progresso, desenvolvimento econômico e social. Esta Declaração trouxe, pela primeira vez, em seu art. 1º, a terminologia “pessoa portadora de deficiência”, bem como o seu conceito, definindo-a como “indivíduo que, devido a seus déficits físicos ou mentais, não está em pleno gozo da capacidade de satisfazer, por si mesmo, de forma total ou parcial, suas necessidades vitais e sociais, como faria um ser humano normal.”¹⁴

Em 1980, a Organização Mundial da Saúde (OMS), por meio de um comitê de especialistas, publica a primeira versão da Classificação Internacional de Deficiências,

¹³ ARAÚJO, Luiz Alberto David. *A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência*. Brasília, DF: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), 4. ed., 2011, p. 20. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/a-protecao-constitucional-das-pessoas-com-deficiencia_0.pdf> Acesso em: 01 jul. 2018.

¹⁴ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU) – *Resolução n. 30/84, de 9 de dezembro de 1975*. Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiências. Disponível em: <http://www.ampid.org.br/ampid/Docs_PD/Convencoes_ONU_PD.php#decladireitospd> Acesso em: 01 jul. 2018.

Incapacidades e Desvantagens (CIDID), trazendo o conceito de deficiência como sendo “qualquer perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica”.

Posteriormente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 20 de junho de 1983, elabora a Convenção n. 159, concernente a Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, a qual foi ratificada pelo Brasil e publicada no Decreto Legislativo n. 129, de 22 de maio de 1991, que define, em seu art. 1º, as pessoas com deficiência como sendo “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”.¹⁵

A Constituição de 1988 aderiu em sua redação a terminologia “pessoa portadora de deficiência” e previu uma série de direitos às estas pessoas. Contudo, embora tenha feito referência a elas, ainda assim não definiu um conceito específico sobre a pessoa com deficiência, designando a sua conceituação ao legislador infraconstitucional. Assim, importantes leis, a exemplo, as Leis n. 7.853/1989, 8.213/1991 e 8.742/1993, foram editadas com o intuito de dispor sobre os direitos das pessoas com deficiência. Todavia, estes dispositivos infraconstitucionais também não trouxeram em seus textos o conceito de pessoa com deficiência, não definido, assim, quem seriam consideradas estas pessoas. O papel de conceitua-las foi feito através de decretos regulamentares.

O primeiro deles foi o Decreto n. 914/1993 que regulamentou a Lei n. 7.853/89, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Este trazia em seu art. 3º o conceito de pessoa com deficiência como “aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”.¹⁶ Percebe-se, portanto, que a base dessa definição foi o conceito conferido pela OMS.

Contudo, o Decreto n. 914/1993 foi revogado, tendo sido substituído pelo Decreto n. 3.298/99, que passou a regulamentar a Lei n. 7.853/1989. Este Decreto definiu para efeitos legais, em seu art. 3º, o que seria deficiência, deficiência permanente e incapacidade, e em seu

¹⁵ BRASIL. *Decreto n. 129, de 22 de maio de 1991*. Promulga a Convenção n. 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: 01 jul. 2018.

¹⁶ BRASIL. *Decreto n. 914, de 6 de setembro de 1993*. Institui a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0914.htm> Acesso em: 01 jul. 2018.

art. 4º, previu sobre quem seria considerada pessoa portadora de deficiência a partir do enquadramento de determinadas categorias de deficiência física, auditiva, visual, mental e múltipla.

O Decreto n. 3.298/1999¹⁷ considera a deficiência como toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade dentro do padrão considerado normal para o ser humano (artigo 3º, inciso I). Por deficiência permanente, entende como sendo aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir a recuperação ou a alteração, apesar de novos tratamentos (artigo 3º, inciso II). O termo incapacidade também é considerado pelo regulamento como sendo uma redução efetiva da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa com deficiência pudesse receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (artigo 3º, inciso III).

Por sua vez, o art. 4º do Decreto n. 3.298/99 foi alterado pelo Decreto n. 5.296/2004, que regulamenta as leis de acessibilidade (Leis n. 10.048/2000 e 10.098/2000), conferindo nova redação acerca do conceito da pessoa com deficiência. Assim, o novo conceito da pessoa com deficiência está previsto no parágrafo 1º, I, do art. 5º, do Decreto n. 5.296/2004¹⁸, que passou a ter a seguinte redação:

Art. 5º - [...]

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

I - pessoa portadora de deficiência, além daquelas previstas na Lei nº 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

¹⁷ BRASIL. *Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999*. Regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> Acesso em: 01 jul. 2018.

¹⁸ BRASIL. *Decreto n. 5.296, de 2 de dezembro de 2004*. Regulamenta as Leis n. 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm> Acesso em: 01 jul. 2018.

congenita 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;

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

Contudo, enquanto os conceitos trazidos pela ONU eram considerados muito genéricos e esparsos, as dos Decretos trouxeram um conceito taxativo sobre quem são as pessoas com deficiência, garantindo-se, assim, maior subsunção e, conseqüentemente, maior segurança jurídica no ordenamento jurídico pátrio. 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.

Tendo em vista esta crítica, o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (Conade)²⁰, por ocasião da 49ª Reunião Plenária, realizada em 7 e 8 de novembro de 2006, decidiu por entender que o Decreto n. 5.296/2004 é exemplificativo ao indicar quais

¹⁹ 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. 16-17.

²⁰ O Conade é um órgão superior de deliberação colegiada criado para acompanhar e avaliar o desenvolvimento de uma política nacional para inclusão da pessoa com deficiência e das políticas setoriais de educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte, cultura, turismo, desporto, lazer e política urbana dirigidos a esse grupo social. Este órgão faz parte da estrutura básica da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR).

as deficiências devem ser consideradas, permitindo, assim, a interpretação favorável²¹ por aplicação da Convenção da Guatemala (Decreto n. 3.956/2001), desde que a deficiência possa ser comprovada por laudo médico se estiver incursa no conceito do artigo 5º, parágrafo 1º, do Decreto n. 5.296/2004.²²

Ademais, outra problemática é encontrada na definição da pessoa com deficiência pelos Decretos. Como acima explanado, a Lei n. 7.853/89, que dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência e sua integração social, não conceitua quem são as pessoas com deficiência. A definição de pessoa com deficiência foi construída através dos Decretos n. 914/93, 3.298/99 e 5.296/2004.

Luiz Alberto David Araújo²³ observa que “o decreto regulamentar foi além de sua tarefa precípua, qual seja, tornar operacionável a lei. Ele foi adiante e definiu quem é pessoa com deficiência, o que a lei genérica (não a de escopo próprio, cuidando de tema específico) não fez, diga-se de passagem. Ao assim agir, ultrapassou os limites da legalidade, criando hipóteses que contemplaram direitos e obrigações por decreto, sendo que o tema é reservado à lei.”

No entanto, embora haja essa crítica, os conceitos de deficiência trazidos nos arts. 3º e 4º do Decreto n. 3.298/99 e art. 5º do Decreto n. 5.296/04 são válidos no ordenamento jurídico.

Já a Convenção Interamericana, também conhecida como Convenção da Guatemala, assinada em 1999, e ratificada pelo Brasil através do Decreto n. 3.956/2001, com o intuito de eliminar todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência, inova, ao trazer de forma genérica, em seu art. 1º, o conceito de deficiência como “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.”²⁴

²¹ O art. 4º, do Decreto n. 5.296/2004, dispõe que “o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, os Conselhos Estaduais, Municipais e do Distrito Federal, e as organizações representativas de pessoas portadoras de deficiência terão legitimidade para acompanhar e sugerir medidas para o cumprimento dos requisitos estabelecidos neste Decreto.” Desse modo, o Conade tem legitimidade para decidir o alcance da norma jurídica abstrata em questão por força do próprio Decreto.

²² GUGEL, Maria Aparecida. *Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta*. op. cit., p. 55.

²³ ARAÚJO, Luiz Alberto David. Em busca de um conceito de pessoa com deficiência. In: 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. 17.

²⁴ 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: 01 jul. 2018.

Com esta Convenção fortaleceu-se a ideia de que a deficiência física, mental ou sensorial decorre das restrições geradas pelas limitações que poderiam, ou não, ser agravadas pelo ambiente externo, tendo em vista de que se este ambiente for favorável, estiver adaptado e pronto para receber, interagindo positivamente com a pessoa com deficiência, as limitações funcionais serão superadas.

Sob a mesma perspectiva, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, e aprovada pelo Congresso Nacional através do Decreto Legislativo n. 186, de 9 de julho de 2008, e promulgada pelo Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009, que passou a ter a equivalência de Emenda Constitucional por força do §3º, art. 5º, da Constituição de 1988, traz pela primeira vez a terminologia “pessoa com deficiência” e define ela como sendo “aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas.”²⁵

Com este novo conceito, semelhante ao trazido pela Convenção da Guatemala, a definição de deficiência passa não mais ser tratada como uma condição estática e baseada somente em uma condição biológica e exclusiva da pessoa, mas sim para um modelo social mais abrangente, que compreende a deficiência como o resultado das limitações das estruturas funcionais do indivíduo em conjunto com a interação das barreiras impostas pelo ambiente e pela sociedade. Ou seja, a deficiência não está mais somente na pessoa, mas como também no meio em que ela está inserida.

Com o advento da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, tendo sido ratificada pela Casa Legislativa e promulgada pelo Presidente da República com equivalência de emenda constitucional, esta adquiriu o *status* de lei ordinária, incorporando-se, assim, o conceito vigente de pessoa com deficiência com aquele adotado pela Convenção.

Contudo, embora a Convenção da ONU tenha sido acolhida pelo ordenamento jurídico com *status* de norma constitucional, fazia-se necessária, ainda, a devida implementação de medidas que objetivassem a concretização dos direitos estabelecidos na Convenção. Desse modo, surge o Estatuto da Pessoa com Deficiência como forma de alcançar a efetivação dessas medidas.

²⁵ BRASIL. *Decreto n. 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: 01 jul. 2018.

A Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui sobre a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, implementa o Estatuto da Pessoa com Deficiência no ornamento jurídico brasileiro. A mencionada lei acompanha os comandos normativos estabelecidos na Convenção da ONU, trazendo, inclusive, o mesmo conceito da pessoa com deficiência desta, conforme previsto em seu art. 2º, que “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.”²⁶

Ademais, a Lei n. 13.146/2015 alterou as legislações esparsas já existentes no ordenamento jurídico pátrio a fim de harmonizá-las conforme à Convenção Internacional. Entre os principais exemplos de Leis que foram modificadas pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência estão: o Código Eleitoral, o Código de Defesa do Consumidor, o Estatuto das Cidades, o Código Civil e a Consolidação das Leis do Trabalho.²⁷

O Estatuto da Pessoa com Deficiência trouxe, ainda, uma novidade ao apresentar uma avaliação para dizer quem é a pessoa com deficiência, através de um critério biopsicossocial, a ser realizada por diferentes profissionais da área da deficiência, conforme consta no art. 2º, §1º, itens I a IV, da Lei n. 13.146/2015, que dispõe textualmente que:

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.

Para a devida avaliação biopsicossocial, criou-se “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

²⁶ BRASIL. *Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015*. Institui sobre 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 02 jul. 2018.

²⁷ FERRAZ, Rafael. *Entendendo a LBI – Lei Brasileira de Inclusão (n. 13.146/15)*. Disponível em: <<https://www.marcelodamico.com/2017/09/entendendo-lbi-lei-brasileira-de.html>> Acesso em: 02 jul. 2018.

biopsicossocial da deficiência e estabelecer diretrizes e procedimentos relativos ao Cadastro Nacional de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Cadastro- Inclusão.”²⁸, através do Decreto n. 8.954, de 10 de janeiro de 2017.

Ressalte-se que o novo modelo está baseado na concepção da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), anteriormente conhecida por Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (CIDID) pela OMS. A nomenclatura foi alterada e substituída tendo em vista que os termos deficiência, incapacidade e invalidez, utilizados na nomenclatura anterior, foram entendidos sob uma perspectiva negativa, adotando-se, para tanto, o termo funcionalidade. A adoção de uma nomenclatura adequada, bem como o seu papel de ver a pessoa em sua integralidade são parâmetros básicos importantes para compreender o cenário da caracterização das deficiências.

Maria Aparecida Gugel entende que esta via “edifica um novo paradigma em relação às pessoas com deficiência e tem como objetivo promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e, promover o respeito pela sua dignidade inerente”²⁹.

Desse modo, após este breve estudo dos conceitos das pessoas com deficiência, conclui-se que a definição legal utilizada no ordenamento jurídico pátrio vigente é o que encontra-se estabelecido desde da Convenção da Guatemala, devidamente ratificada pelo Brasil em 2001, e que está repetida na Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, de 2006, e na Lei n. 13.146/2015, bem como aqueles instituídos no art. 4º do Decreto n. 3.298/99 e art. 5º do Decreto n. 5.296/04.

2.3 A PROTEÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO DIREITO DO TRABALHO

Uma organização de grande destaque que influenciou o mundo do trabalho ao editar convenções e recomendações ao longo da sua história, especialmente a legislação trabalhista brasileira, foi a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esta organização internacional, fundada em 1919 e complementada em 1944 pela Declaração de Filadélfia, é consequência histórica do avanço dos direitos humanos de segunda dimensão, do marxismo e do contexto pós-guerras, onde constatou-se um significativo número de sobreviventes com graves

²⁸ BRASIL. *Decreto n. 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: 02 jul. 2018.

²⁹ GUGEL, Maria Aparecida. *Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta*, op. cit., p. 73.

sequelas, uma rotina de trabalho exaustiva em um meio ambiente de trabalho sem segurança que acabou por ocasionar, conseqüentemente, para um número considerável de acidentes e, ainda, a existência de preconceitos e de discriminação contra as pessoas com deficiência.

Diante de tal cenário, a comunidade internacional organizou-se com o objetivo de promover a justiça social, enfrentar os déficits das políticas em matéria de crescimento e emprego, bem como o de fixar critérios mínimos inerentes à dignidade humana, desenvolvendo, para tanto, normas e programas voltados para a reabilitação desses trabalhadores, trazendo, assim, um significativo avanço dos direitos das pessoas com deficiência na área do trabalho.

A norma laboral inaugural que tratou da pessoa com deficiência no direito do trabalho foi a Recomendação n. 99, de 25 de junho de 1955, que versou sobre a adaptação e a readaptação profissional das pessoas com deficiência e discorreu sobre os princípios e métodos de orientação vocacional e treinamento profissional, objetivando o aumento de oportunidades de emprego para este grupo social.

Após o que, a OIT elaborou a Convenção n. 111 de 1958, que trata acerca da discriminação em matéria de emprego e profissão, a qual foi aprovada pelo Decreto Legislativo n. 104, de 24 de novembro de 1964, ratificada em 1965 e promulgada pelo Decreto n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968.

De acordo com Maria Aparecida Gugel, “nenhum outro documento internacional foi tão contundente para a sociedade mundial e, especificamente, para as relações de trabalho, como a edição da Convenção n. 111, de 1959 da OIT. Isso porque pela primeira vez, uma convenção internacional traz para o domínio público mundial o conceito claro do termo discriminação que por conter preferência ou exclusão destrói ou altera o tratamento de igual oportunidade e de tratamento nas relações de trabalho e profissão”.³⁰

Para isso, o art. 2º da mencionada Convenção n. 111/OIT estipula o comprometimento dos Estados Membros para a formulação e aplicação de uma política nacional de ação afirmativa que promova, por meio de métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão com o intuito de eliminar toda discriminação nessa matéria.

Posteriormente, em 1983, foi aprovada a Convenção n. 159 da OIT que trata sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência. Esta convenção, além de definir o conceito de pessoa com deficiência em seu art. 1º, conforme já mencionado no

³⁰ *Ibidem*, p. 87.

presente trabalho, garantiu, em seu art. 4º, o princípio da igualdade ao estipular que deve existir igualdade entre os trabalhadores deficientes e os trabalhadores em geral. O Brasil ratificou a Convenção através do Decreto Legislativo n. 51, de 25 de agosto de 1989 e promulgou pelo Decreto n. 129, de 22 de maio de 1991.

A norma internacional em comento foi regulamentada pela Recomendação n. 168 da OIT e promulgada no Brasil pelo Decreto n. 2.682, de 21 de julho de 1998, a qual dispõe sobre a promoção do emprego e à proteção contra o desemprego. 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 afirmativas.³¹ Para Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, as ações afirmativas são:

“[...] 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.”³²

No mesmo sentido, a professora Flávia Piovesan afirma que as ações afirmativas são aquelas que constituem:

“[...] medidas especiais e temporárias que, buscando remediar um passado discriminatório, objetivam acelerar o processo com o alcance da igualdade substantiva por parte de grupos vulneráveis [...]. As ações afirmativas, como políticas compensatórias adotadas para aliviar e remediar as condições resultantes de um passado de discriminação cumprem uma finalidade pública decisiva para o projeto democrático: assegurar a diversidade e a pluralidade social. Constituem medidas concretas que viabilizam o direito à igualdade, com a crença de que a

³¹ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O Trabalho da Pessoa com Deficiência e a Lapidação dos Direitos Humanos: O Direito de Trabalho, uma Ação Afirmativa*. op. cit., p.78.

³² *Ibidem*, p. 78.

igualdade deve moldar-se no respeito à diferença e à diversidade. Por meio delas transita-se da igualdade formal para a igualdade material e substantiva”.³³

Desse modo, entende-se que as legislações sobre as pessoas com deficiência não tem apenas a prerrogativa de proibir a discriminação e penalizar as condutas discriminatórias, mas, também, de exigir uma postura mais ativa, sendo necessária, para tanto, a adoção de medidas que efetivem uma igualdade substancial e não meramente formal. Trata-se, portanto, de uma adoção de medida de discriminação positiva que se considera necessária para alcançar a igualdade de oportunidades.

Esta ação afirmativa é prevista de maneira expressa tanto na Convenção da Guatemala, de 1999, quanto na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, de 2006. Na Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência³⁴, ela é encontrada em seu art. I, item 2, alínea b, que dispõe a seguinte redação:

Artigo I, item 2, alínea b - Não constitui discriminação a diferenciação ou preferência adotada pelo Estado Parte para promover a integração social ou o desenvolvimento pessoal dos portadores de deficiência, desde que a diferenciação ou preferência não limite em si mesma o direito à igualdade dessas pessoas e que elas não sejam obrigadas a aceitar tal diferenciação ou preferência. Nos casos em que a legislação interna preveja a declaração e interdição, quando for necessária e apropriada para o seu bem-estar, esta não constituirá discriminação.

Essas ações afirmativas se darão através do comprometimento dos Estados Partes em tomar medidas de caráter legislativo, social, educacional, trabalhista, ou de qualquer natureza, que sejam necessárias para eliminar a discriminação contra as pessoas com deficiência e proporcionar a sua plena integração à sociedade, e dentre uma dessas medidas está o fornecimento de emprego para essas pessoas, conforme preceitua o artigo III, item 1, alínea a, da mencionada Convenção:

Artigo III, item 1, alínea a - Medidas governamentais e/ou entidades privadas para eliminar progressivamente a discriminação e promover a integração na prestação ou fornecimento de bens, serviços, instalações, programas e atividades, tais como o **emprego**, o transporte, as comunicações, a habitação, o lazer, a educação, o

³³ PIOVESAN, Flavia. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. In: *Cadernos de Pesquisa*, v. 35, n. 124, p. 43-55, jan./abr. 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v35n124/a0435124.pdf>> Acesso em: 03 jul. 2018.

³⁴ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência - Convenção da Guatemala*. Disponível em: <http://www.ampid.org.br/ampid/Docs_PD/Convencoes_UNU_PD.php#guatemala> Acesso em: 03 jul. 2018.

esporte, o acesso à justiça e aos serviços policiais e as atividades políticas e de administração; (grifou-se)

A norma interamericana revela preocupações de fundo que refletem diretamente na vida da pessoa com deficiência, quando prioriza, além de medidas de prevenção de deficiências, a educação e formação ocupacional de forma a garantir o melhor nível de independência e qualidade de vida (item 2, do Artigo III).

Já a ação afirmativa na Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência³⁵ encontra-se elencada no artigo 5º, item 4, ao propor que as medidas específicas para acelerar ou alcançar a efetiva igualdade das pessoas com deficiência não deverão ser consideradas discriminatórias. Dentre uma dessas medidas está o trabalho e o emprego, conforme previsto no art. 27, item 1, alíneas g' e h':

Artigo 27 - Trabalho e Emprego

1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. [...]

g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;

h) 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;

No Brasil, essas ações afirmativas se fazem presentes no ordenamento jurídico pátrio, principalmente quanto à proteção da pessoa com deficiência no direito do trabalho. Os artigos 37, VIII, da Constituição Federal de 1988; o 93, da Lei n. 8.213/1991 e o 36, do Decreto n. 3.298/1999, são alguns exemplos dessas ações e que serão retratados com maior profundidade neste trabalho no capítulo a seguir.

Além das legislações acima mencionadas, se pode citar também acerca da proteção da pessoa com deficiência no direito do trabalho, a Lei n. 7.853/89, que conforme já supramencionado na presente pesquisa, dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência, e prevê em seu art. 2º, III, a incumbência do Poder Público em assegurar às pessoas com deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive na área da formação profissional e do trabalho.

³⁵ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*. Disponível em: <http://www.ampid.org.br/ampid/Docs_PD/Convencoes_ONU_PD.php#convencaoonupd> Acesso em: 03 jul. 2018.

Há, também, a Lei n. 8.069/90³⁶, que embora disponha sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente, assegura, em seu art. 66, o trabalho protegido ao adolescente com deficiência, bem como a sua profissionalização e colocação no mercado de trabalho.

Por sua vez, a Lei n. 8.112/1990³⁷, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, assegura, em seu art. 5º, §2º, às pessoas com deficiência o direito de se inscreverem em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência, reservando-lhes, para tanto, 20% do total das vagas oferecidas no concurso.

Outrossim, não se pode deixar de mencionar brevemente a Lei n. 8.213/91, que dispõe sobre os benefícios da previdência social. Esta lei introduziu ao ordenamento jurídico pátrio, através do seu art. 93, uma efetiva ação afirmativa ao obrigar as empresas privadas com mais de 200 empregados a preencherem de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, de acordo com um critério proporcional. Dispôs, ainda, sobre a reserva de cargos e incumbiu ao Ministério do Trabalho e Emprego o dever de fiscalização do cumprimento da lei. O sistema de cotas, como ficou conhecido, trouxe significativas mudanças do panorama da empregabilidade da pessoa com deficiência, mas a sua efetividade somente passou há ocorrer oito anos depois da sua criação com o Decreto n. 3.298/1999. Estes dispositivos serão abordados com profundidade no capítulo a seguir.

Sem sombra de dúvidas, o de maior relevância histórica no direito do trabalho para com a pessoa com deficiência, foi o Decreto n. 3.298/1999, que regulamenta a Lei n. 7.853/99, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência. Isso porque estabeleceu medidas efetivas que proporcionaram e continuam a proporcionar a inserção da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho em sua seção IV. Para isso, o mencionado Decreto discorreu sobre as modalidades de contratação da pessoa com deficiência, definiu as empresas que estão obrigadas à contratarem, além de assegurar o direito das pessoas com deficiência de se inscreverem em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência.

Dessa forma, conforme visto acima, é inegável afirmar que houveram muitas conquistas e avanços a partir do final da segunda metade do século XX com as diversas legislações

³⁶ BRASIL. Lei n. 8.069, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm> Acesso em: 04 jul. 2018.

³⁷ BRASIL. Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Leis/L8112cons.htm> Acesso em: 04 jul. 2018.

internacionais e nacionais acerca da proteção da pessoa com deficiência no direito do trabalho.

2.4 O PRINCÍPIO DA IGUALDADE E OS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS

A ideia de igualdade como princípio jurídico surgiu com as concepções iluministas e as revoluções do século XVIII, que acabaram por culminar no fim do absolutismo monárquico. A partir daí então, prevaleceu-se o entendimento do tratamento equânime a todos os indivíduos perante a lei, garantindo-se, assim, que nenhuma pessoa, independentemente de sua condição ou das desigualdades existentes no plano fático, obtivesse algum tratamento privilegiado. Trata-se, portanto, de uma igualdade estritamente formal.

Este entendimento, inclusive, foi o que prevaleceu nas previsões constitucionais brasileiras anteriores à Constituição de 1988.

Constituição Política do Império do Brasil, de 25 de março de 1824

Art. 179 - XIII - A lei será igual para todos, quer proteja, quer castigue, e recompensará em proporção dos merecimentos de cada um.

Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 24 de fevereiro de 1891

Art. 72 - § 2º - Todos são iguais perante a lei. A República não admite privilégio de nascimento, desconhece foros de nobreza, extingue as ordens honoríficas existentes e todas as suas prerrogativas e regalias, bem como os títulos nobiliárquicos e de conselho.

Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934

Art. 113 - A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à subsistência, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

I - Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou ideias políticas.

Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937

Art. 122 - A Constituição assegura aos brasileiros e estrangeiros residentes no País o direito à liberdade, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

§ 1º - Todos são iguais perante a lei.

Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946

Art. 141 - A Constituição assegura aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à vida, à liberdade, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

§ 1º - Todos são iguais perante a lei.

Constituição do Brasil, de 24 de janeiro de 1967

Art. 150 - A Constituição assegura aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

§ 1º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção, de sexo, raça, trabalho, credo religioso e convicções políticas. O preconceito de raça será punido pela lei.

Constituição da República Federativa do Brasil, de 17 de outubro de 1969

Art. 153 - § 1º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção, de sexo, raça, trabalho, credo religioso e convicções políticas. O preconceito de raça será punido pela lei.

Contudo, embora o intuito da igualdade jurídico-formal fosse a de “abolir os privilégios, isenções pessoais e regalias de classe”³⁸, essa concepção acabou por resultar em um caráter negativo, uma vez que a igualdade pura e abstrata gerou privilégios a determinadas pessoas, tendo em vista que não se observou as particularidades e necessidades de grupos vulneráveis, provocando, conseqüentemente, justamente aquilo a que ela se propunha a combater, as desigualdades.

José Joaquim Gomes Canotilho afirma que as situações concretas de desigualdade exigem tratamento diferenciado e permitem discriminações positivas, desde que tenham conexão com uma política de ‘justiça social’ e com a concretização das disposições constitucionais tendentes à efetivação dos direitos econômicos, sociais e culturais.³⁹

Dessa maneira, há o reconhecimento de que a igualdade jurídico-formal é “insuficiente, na medida em que desconsidera as peculiaridades dos indivíduos e grupos sociais menos favorecidos, não garantindo a estes as mesmas oportunidades em relação aos demais.”⁴⁰ E é nos anseios das pessoas menos favorecidas e desprotegidas, em razão da desigualdade, que é

³⁸ SILVA, José Afonso. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 25 ed. São Paulo: Malheiros, 2005, p. 212.

³⁹ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 2 ed. Coimbra: Almedina, 1998, p. 430.

⁴⁰ SILVA, Carolina Dias Martins da Rosa e. *Igualdade formal X Igualdade material: a busca pela efetivação da isonomia*. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,igualdade-formal-x-igualdade-material-a-busca-pela-efetivacao-da-isonomia,57812.html>> Acesso em: 05 jul. 2018.

desenvolvido uma preocupação com os direitos sociais, deixando o Estado de ser mero espectador e passando a ter uma feição intervencionista.

Para tanto, há o resgate da ideia aristotélica de tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades. Surgindo, assim, uma “concepção de igualdade em sua acepção substancial, que não se limita apenas ao plano jurídico-formal, mas busca uma atuação positiva.”⁴¹

Assim, na busca pela concretização da isonomia em sua feição substancial, considerou-se legítimo ao legislador criar distinções com a finalidade de igualar oportunidades em prol de indivíduos e grupos menos favorecidos, uma vez que se encontram em situação de hipossuficiência na sociedade. Todavia, “para ser compatível com o princípio da isonomia, o elemento discriminador, cuja adoção exige uma justificativa racional, deve ter por finalidade promover um fim constitucionalmente consagrado. O critério utilizado na diferenciação deve ser objetivo, razoável e proporcional.”⁴²

Desse modo, o Poder Constituinte de 1988, com o intuito de assegurar uma sociedade mais democrática, justa e igualitária, introduziu, simultaneamente, a igualdade formal e a igualdade substancial no texto constitucional a fim de minimizar as desigualdades sociais evidentes.

Acerca da igualdade formal na Constituição Federal de 1988, ela é encontrada em seu art. 5º, *caput*, que dispõe que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

Quanto à previsão da igualdade material, a Constituição Federal vigente preocupou-se em romper com os modelos anteriormente utilizados pelas constituições prévias à 1988, prevendo, para tanto, dispositivos voltados aos direitos sociais e a tratamentos especiais proporcionais à determinados grupos que estão em evidente situação de vulnerabilidade. E dentre um desses grupos que receberam um tratamento diferenciado através da discriminação positiva foi a das pessoas com deficiência.

A Constituição Cidadã, como ficou conhecida, fez referência às pessoas com deficiência em 12 artigos, a saber: os artigos 7º, XXXI; 23, II; 24, XIX; 37, VIII; 40, §4º, I; 100, §2º; 102; 201, §1º; 203, V; 208, III; 227, II, §2º; 244. A grande maioria deles estipulando tratamento privilegiado a este grupo nas áreas da saúde, assistência pública, educação, trabalho, acessibilidade, aposentadoria, integração social e preferência no pagamento de precatório.

⁴¹ *Ibidem*.

⁴² NOVELINO, Marcelo. *Direito Constitucional*. 4 ed. Rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2010, p. 412.

No tocante às oportunidades de trabalho e emprego das pessoas com deficiência, objeto de estudo da presente pesquisa, observa-se o reforço da igualdade formal prevista no art. 5º, *caput*, no art. 7º, XXXI, que deixa de maneira clara e expressa a proibição de qualquer discriminação no salário e nos critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

Em relação à igualdade material, encontra disposição no art. 37, VIII, ao prever a reserva de cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência, evidenciando, assim, uma discriminação positiva através de uma ação afirmativa aos indivíduos que enfrentam barreiras para a sua participação como membros efetivos da sociedade. A adoção desta ação objetiva assegurar a estas pessoas igualdade real de direitos e oportunidades no trabalho, permitindo que elas possam se integrarem na sociedade e garantirem o seu próprio sustento com dignidade, abandonando o modelo assistencialista até então vigente antes de 1988.

A Constituição Federal de 1988, no que diz respeito aos direitos das pessoas com deficiência, trouxe significativo avanço através do tratamento isonômico substancial e de ações afirmativas nos direitos das pessoas com deficiência quando se compara com as constituições anteriores.

A primeira constituição brasileira a fazer referência à pessoa com deficiência foi a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934 ao prever em seu art. 138, alínea a, a incumbência à União, aos Estados e aos Municípios de assegurar amparo aos “desvalidos” através de serviços especializados e sociais. A terminologia adotada para referir-se às pessoas com deficiência àquela época, bem como o seu tratamento meramente assistencial de amparo por comiseração, evidencia um forte preconceito com estas, ocasionando, conseqüentemente, a sua exclusão social.

Posteriormente, nas Constituições de 1937 e 1946, os direitos das pessoas com deficiência não foram abarcados. Foi somente na Constituição de 1967, através das Emendas Constitucionais que eles foram novamente retratados no ordenamento jurídico pátrio. Na Emenda Constitucional n. 1, de 17 de outubro de 1969, fez-se referência à educação dos “excepcionais” (pessoas com deficiência intelectual) que deveriam ser dispostos em lei especial, conforme consta no art. 175, §4º. Já a Emenda Constitucional n. 12, de 17 de outubro de 1978, inovou ao disciplinar e assegurar proteção às pessoas com deficiência, principalmente quanto à melhoria de sua condição social e econômica.

Emenda Constitucional n. 12, de 17 de outubro de 1978

Artigo Único - É assegurado aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica especialmente mediante:

I- educação especial e gratuita;

- II- assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do país;
- III- proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço e a salários;
- IV- possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos.

Após este breve estudo sobre os direitos das pessoas com deficiência nas constituições brasileiras, evidente se mostrou os avanços significativos da Constituição Federal de 1988. Essa Carta Constitucional, além de romper com o modelo assistencial e excludente, reconheceu a pessoa com deficiência como um sujeito de direitos que deve gozar das mesmas oportunidades disponíveis que a pessoa sem deficiência na sociedade. Ademais, preocupou-se não somente em inclui-la, mas, também, em integrá-la, oferecendo meios para tanto.

Contudo, embora seja de extrema importância estes meios constitucionais previstos, a sua mera disposição não basta, sendo necessário efetivá-las através de políticas públicas e legislativas que objetivem aniquilar as diversas barreiras que impedem o exercício pleno de direitos das pessoas com deficiência, tais como as físicas, as sociais, as de acesso à educação, de acessibilidade, de comunicação, de tecnologia, dentre tantas outras.

Para isso, o legislador infraconstitucional já implementou algumas medidas legais, através de ações afirmativas, que possibilitaram a integração da pessoa com deficiência na sociedade. Duas de grande destaque são o §2º, do art. 5º, da Lei n. 8.112/1990, e o art. 93, da Lei n. 8.213/91, já mencionados no presente trabalho, que possibilitaram o ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho através de uma política de cotas a ser obedecida pelo próprio estado e pelas empresas privadas.

Desse modo, os capítulos a seguir irão estudar pormenorizadamente esses artigos, avaliando as suas características, necessidade e importância, bem como a sua efetividade e os seus reflexos na sociedade e na integração das pessoas com deficiência.

3 A POLÍTICA DE COTAS E A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

A integração social das pessoas com deficiência por meio da inserção ao mercado de trabalho é tema de grande relevância, não só porque está incluindo-a na sociedade, mas também pelo fato de que é por meio do trabalho que a pessoa obtém boa parte do necessário à sua subsistência e assegura o viver com dignidade.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 1º, tem como fundamento a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Assegura, também, em seu art. 170, que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, que tem por fim propiciar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.

Dessa forma, entendendo que o trabalho é fundamental para o alcance da dignidade humana, a Constituição de 1988 estabeleceu como um dos pilares de sustentação da ordem econômica nacional a valorização do trabalho, com a finalidade de propiciar existência digna e distribuir justiça social, por meio da redução das desigualdades sociais.

Contudo, nem todos conseguem alcançar o mercado de trabalho e assegurar, assim, a sua independência e dignidade conforme previsto na Constituição Federal. Vários fatores contribuem para essa situação, dentre algumas delas estão à falta do acesso à educação e à qualificação técnica ou profissional. E se o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo e difícil para as pessoas sem deficiência, pior está para aquelas que a possuem. Geralmente, pessoas com deficiência não são consideradas membros potenciais da força de trabalho pelos empregadores. Além do preconceito e da discriminação, barreiras de natureza física e tecnológica impedem o acesso destes profissionais ao mercado de trabalho, vez que a maioria das empresas não foram construídas de forma a ser universalmente acessíveis, e, conseqüentemente, não estão preparadas para recebê-las.

As pessoas com deficiência têm os mesmos direitos que as pessoas sem deficiência, conforme já retratado no presente trabalho. No entanto, elas nem sempre conseguem clamar por seus direitos nas mesmas condições em que o fazem as pessoas sem deficiência, devido a desvantagens impostas pela restrição de funcionalidades e pela sociedade, que lhes impõe barreiras físicas, legais e de atitude. Essas barreiras são responsáveis pelo distanciamento que existe na realização dos direitos das pessoas com e sem deficiência. Dessa forma, surge a necessidade do governo, como Estado intervencionista, eliminar essa lacuna e equiparar as

condições das pessoas com deficiência, pelo menos, ao mesmo nível das pessoas sem deficiência na realização de seus direitos.

Assim, reconhecer o trabalho como direito fundamental a todos os grupos sociais torna-se imprescindível, como forma de salvaguarda de sua dignidade, vinculado ao princípio da igualdade no seu aspecto material, ou seja, dependente de ações discriminatórias positivas, com o objetivo de corrigir desigualdades⁴³.

Para tanto, além de proibir qualquer discriminação no salário e nos critérios de admissão do trabalhador com deficiência, conforme art. 7º, XXXI, da Constituição Federal de 1988, implementou-se ações afirmativas com o intuito de facilitar e proporcionar melhores condições para as pessoas com deficiência na obtenção de uma vaga no mercado de trabalho formal.

E uma dessas ações afirmativas foi a implementação de um sistema de cotas compulsório, instituído tanto para o setor público quanto para o setor privado, com o intuito de estimular a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

3.1 A INCLUSÃO NO SETOR PÚBLICO

Segundo o art. 37, I, da Constituição Federal, os cargos, empregos e funções públicas serão acessíveis aos brasileiros e aos estrangeiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei. Ademais, institui em seu inciso II que a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

Isto é, a única forma de acesso aos cargos e empregos públicos, excetos os de cargo em comissão, se dá através de um processo seletivo público competitivo em que se busca o candidato mais bem preparado. E para as pessoas com deficiência a forma de entrada não é diferente dos demais, sendo necessário, também, se submeter à realização de concurso público, respeitando-se, assim, o princípio da igualdade jurídico-formal previsto no art. 5º, *caput*, da Constituição de 1988.

Contudo, como se trata de um processo seletivo competitivo e compreendendo as limitações das funcionalidades das pessoas com deficiência, a Constituição Federal vigente

⁴³ PEZZELLA, Maria Cristina Cereser; BUBLITZ, Michelle Dias. A pessoa como sujeito de direitos na sociedade da informação: garantia fundamental de acesso ao trabalho das pessoas com deficiência. *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 18, n. 3796, 22 nov. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/25919>>. Acesso em: 07 jul. 2018.

utilizou-se do princípio da isonomia, em que se devem tratar os iguais como iguais e os desiguais como os desiguais, na medida de sua desigualdade.

Para tanto, instituiu-se, pela primeira vez no ordenamento jurídico brasileiro, a previsão mais próxima de uma política de cotas para o ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no setor público. Ela se encontra disciplinada no art. 37, VIII, da Constituição Federal de 1988, e dispõe que a lei reservará um percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

A lei que trouxe essa disposição legal foi a Lei n. 8.112/90⁴⁴ que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Ela assegura, em seu art. 5º, §2º, o direito das pessoas com deficiência de se inscreverem em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência que possuem, estipulando, para tanto, uma reserva de até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso para tais pessoas.

Todavia, são os requisitos dos artigos 37 a 44, do Decreto n. 3.298/99⁴⁵, que permitem dar efetividade à reserva de vagas prevista em lei, pois determina ao administrador público como aplicar mecanismos complementares à ação afirmativa de reserva de cargos da Constituição Federal, observando-se o tratamento diferenciado.

Assim, para dar efetividade ao que foi estabelecido na Constituição da República e na Lei Federal acerca da reserva de vagas em concurso público, o art. 39, do Decreto n. 3.298/99, dispõe que os editais do concurso deverão conter o número de vagas existentes, bem como o total correspondente à reserva destinada à pessoa com deficiência; as atribuições e tarefas essenciais dos cargos; previsão de adaptação das provas, do curso de formação e do estágio probatório, conforme a deficiência do candidato; e exigência de apresentação, pelo candidato portador de deficiência, no ato da inscrição, de laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença (CID), bem como a provável causa da deficiência.

Quanto à aplicação da prova, a pessoa com deficiência participará de concurso em igualdade de condições com os demais candidatos no que concerne: ao conteúdo das provas; à avaliação e aos critérios de aprovação; ao horário e ao local de aplicação das provas; e à nota

⁴⁴ BRASIL. *Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990*. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Leis/L8112cons.htm> Acesso em: 07 jul. 2018.

⁴⁵ BRASIL. *Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999*. Regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> Acesso em: 07 jul. 2018.

mínima exigida para todos os demais candidatos, conforme previsto no art. 41, do Decreto n. 3.298/99.

No entanto, caso o candidato com deficiência necessite de algum tratamento especial, este poderá requerer no ato da inscrição, indicando, para tanto, as condições diferenciadas de que necessite para a realização da prova, de acordo com o §1º, do art. 40 do mencionado Decreto. Da mesma forma, caso necessite de tempo adicional para a realização das provas deverá requerê-lo, com justificativa acompanhada de parecer emitido por especialista da área de sua deficiência (§2º, do art. 40).

Já a publicação do resultado final do concurso será feita em duas listas, contendo, a primeira, a pontuação de todos os candidatos, inclusive a dos portadores de deficiência, e a segunda, somente a pontuação destes últimos, consoante art. 42.

A reserva mínima está destinada aos candidatos com deficiência classificados e tem como objetivo garantir as suas nomeações. O critério a ser utilizado para a nomeação será a ordem de classificação, observando-se que a convocação obedecerá aos critérios da alternância e da proporcionalidade entre a lista geral e a lista especial em relação ao número de vagas oferecidas e o número de cargos a serem providos.

Contudo, embora o legislador tenha previsto um limite de até 20% (vinte por cento) de reserva de vagas no concurso para cada certame público, não fixou o percentual de reserva sobre o número total dos cargos e empregos públicos existentes em cada órgão, deixando, assim, margem de liberdade ao administrador, não havendo, portanto, uma reserva real de cargos.

Ademais, enquanto a Constituição Federal preocupou-se em disciplinar acerca do limite máximo para a contratação da pessoa com deficiência, o art. 37, §1º, do Decreto n. 3.298/99, previu o limite mínimo, que é de 5% (cinco por cento). Diminuindo-se, consideravelmente, o percentual de reserva de vagas prevista na legislação federal e aumentando a liberdade do administrador público.

Essa margem excessiva de discricionariedade para a decisão sobre o percentual a ser aplicado (entre 5% a 20%) é prejudicial para as pessoas com deficiência, pois dá ao administrador oportunidade de instituírem uma reserva ínfima de cargos e empregos públicos e diminuir, conseqüentemente, o ingresso destas pessoas no serviço público. Maria Aparecida Gugel⁴⁶ aponta que:

⁴⁶ GUGEL, Maria Aparecida. *Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta*. op. cit., p. 111.

A fixação aleatória do percentual da reserva de vagas em cada concurso público pelo administrador público, deixando-lhe margem de liberdade para a decisão sobre o percentual a ser aplicado, cujas soluções estão entre 5% e 20%, continua a gerar insegurança jurídica e grave instabilidade entre candidatos. Referido percentual é quase sempre fixado no mínimo de 5% (percentual esse que é confundido pelo administrador público e que se trata do mínimo de 5% em face da classificação obtida para efeito de nomeação), mas não se conhece qual é o critério utilizado para tal escolha, ou qual é número efetivo de pessoas com deficiência nos quadros da Administração Pública para permitir fazer uma comparação com a reserva destinada ao setor privado, por exemplo.

A exemplo disso, a Lei n. 6.677/94⁴⁷, que dispõe sobre os servidores públicos do Estado da Bahia, que institui a reserva de apenas até 5% (cinco por cento) de cargos e empregos públicos em seu art. 8º, §2º, percentual mínimo estipulado pelo art. 37, §1º, do Decreto n. 3.298/99.

E embora não se negue os avanços da previsão de reserva de cargos e empregos no setor público, muitas críticas surgem sobre a falta de uma reserva real. Gugel⁴⁸ disciplina ainda que:

Não se argumente que a Lei n. 8.112/1991 ao prever a reserva de vagas em cada concurso público é mais benéfica aos candidatos com deficiência porque não restringe a reserva de um número determinado de cargos, sendo, portanto, mais abrangente e, com isso, admite um maior número de pessoas com deficiência. O argumento, no entanto, é um sofisma porque i) os concursos públicos são onerosos para a Administração Pública e não ocorrem com a frequência necessária de forma a possibilitarem o provimento de cargos com um número representativo de pessoas com deficiência; ii) além de não dar a conhecer de antemão o número de cargos destinados às pessoas com deficiência, a falta da norma prevendo a reserva de vagas gera insegurança na sociedade e quebra o princípio da simetria decorrente do comando constitucional da reserva de cargos e empregos públicos que foi recepcionado pelo setor privado na lei n. 8.213/1991, com natureza de norma de ordem pública, sobre um número definido de postos de trabalho; iii) dá margem à discricionariedade excessiva ao permitir ao administrador público escolher qual o percentual a ser fixado em cada concurso público, quase sempre sem elegê-lo por meio de critérios determinados que reflitam o dimensionamento real entre cargos disponíveis e cargos já preenchidos com pessoas com deficiência, por exemplo; iv) persiste a quebra do princípio da

⁴⁷ BRASIL. *Lei n. 6.677, de 26 de setembro de 1994*. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado da Bahia, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais. Disponível em: <http://www.al.ba.gov.br/imagensAlbanet/upload/11032014155533000000_LEI%206.677-%201994%20pdf.pdf> Acesso em: 07 jul. 2018.

⁴⁸ GUGEL, Maria Aparecida. *Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta*. op. cit. p. 106-107.

isonomia visto que os candidatos com deficiência classificados continuam a não ser nomeados visto que o administrador público não aplica, ou aplica de forma insuficiente, as regras do regulamento federal, o Decreto n. 3.298/1999, entre outros.

O presente trabalho compartilha da crítica da autora e vê a necessidade de uma reserva de vagas real de cargos. Para isso, o legislador deveria alterar o art. 5º, § 2º, da Lei n. 8.112/90 no que consiste “das vagas oferecidas no concurso” para “das vagas oferecidas no cargo”, assegurando, também, um percentual fixo a ser aplicado proporcionalmente de acordo com o número total dos cargos e empregos públicos existentes em cada órgão, como ocorre no setor privado. Assim, além de garantir maior segurança jurídica sobre o percentual a ser aplicado, o ingresso da pessoa com deficiência no setor público seria definitivamente maior.

3.2 A INCLUSÃO NO SETOR PRIVADO

Com o intuito de concretizar os princípios da igualdade de tratamento e oportunidade, bem como o da justiça social, do respeito à dignidade da pessoa humana, do bem-estar e o da não discriminação estabelecidos na Constituição Federal de 1988, surge a Lei n. 7.853/89⁴⁹, que dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, bem como a sua integração social, estabelecendo, para tanto, normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência.

E dentre uma dessas normas gerais está à incumbência do Poder Público de assegurar às pessoas com deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive do direito ao trabalho, que propicia seu bem-estar pessoal, social e econômico, conforme disposto no art. 2º da supramencionada lei. Para a concretização disso, estabeleceu em seu inciso III o seguinte:

III - na área da formação profissional e do trabalho:

- a) o apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;
- b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;
- c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência;

⁴⁹ BRASIL. *Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989*. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm> Acesso em: 8 jul. 2018.

d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência;

Contudo, foi somente com o Decreto n. 3.298/1999, que regulamentou a Lei n. 7.853/89, criando a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, que se permitiu dar efetividade no que foi previsto no art. 2º, III, da supracitada lei federal, ao dispor, em sua seção IV, sobre o acesso ao trabalho.

Para isso, previu uma série de medidas que garantissem o acesso ao trabalho às pessoas com deficiência, instituindo as modalidades de inserção laboral e a política de cotas no setor privado.

3.2.1 Das Modalidades de Inserção ao Trabalho

A pessoa com deficiência tem direito como qualquer outra pessoa à colocação competitiva no mercado de trabalho. No entanto, em razão da sua limitação funcional e da eventual necessidade de amparo especial, essa competitividade acaba tornando-se desigual e o seu ingresso mais dificultoso, necessitando, assim, de ações afirmativas. Dessa forma, o legislador, com o intuito de dar efetividade à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, preocupou-se em trazer variadas formas de colocações de emprego e de atividades, antevendo, inclusive, casos em que a deficiência é severa, como se verá a seguir.

O Decreto n. 3.298/1999 aduz, em seu art. 34, que é finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido. Segundo Eugênia Augusta Gonzaga de Fávero⁵⁰, o trabalho protegido é aquele realizado em oficinas protegidas de produção, direcionado às pessoas com deficiência mais severa.

Isto é, as pessoas com deficiência grave ou severa, que estão impossibilitadas ou em condição de difícil exercício laboral em outra modalidade de contrato de emprego, terão o trabalho protegido através de oficinas. Essas oficinas encontram-se disciplinadas nos §§ 4º e 5º do art. 35 do Decreto supramencionado e dispõem as seguintes redações:

§ 4º Considera-se oficina protegida de produção a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou

⁵⁰ FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. *Direito das Pessoas com Deficiência Garantia de Igualdade na Diversidade*. 2.ed. Rio de Janeiro: WVA, 2004, p.125.

beneficente de assistência social, que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto portador de deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa.

§ 5º Considera-se oficina protegida terapêutica a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto que devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, não possa desempenhar atividade laboral no mercado competitivo de trabalho ou em oficina protegida de produção.

Ademais, o §6º prevê que o período de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida terapêutica não caracteriza vínculo empregatício e está condicionado a processo de avaliação individual que considere o desenvolvimento biopsicossocial da pessoa.

Desse modo, a diferença entre as duas está no fato de que na oficina protegida de produção há a possibilidade da pessoa com deficiência em se habilitar profissionalmente. E essa capacitação ocorre através de um vínculo empregatício. Já na oficina protegida terapêutica a possibilidade da pessoa com deficiência ingressar no mercado de trabalho é nula em razão da severidade da sua deficiência, não havendo vínculo de emprego, apenas uma integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação.

Essas oficinas protegidas podem ocorrer através de entidades beneficentes de assistência social e de cooperativas sociais. No caso das cooperativas sociais, ela encontra disposição legal no parágrafo único do art. 34 do Decreto n. 3.298/1999 e dispõe que nos casos de deficiência grave ou severa, o cumprimento da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo, poderá ser efetivado mediante a contratação das cooperativas sociais de que trata a Lei n. 9.867, de 10 de novembro de 1999.

Contudo, Maria Aparecida Gugel⁵¹ faz duas observações pertinentes acerca da redação adotada pelo legislador e esclarece que:

“O parágrafo único em referência não prima pela boa técnica e é ilegal ao dispor sobre a possibilidade de contratação das cooperativas sociais, destinando-a somente aos casos de deficiência greve (SIC) ou severa. Não é possível contratar uma cooperativa mas sim, comprar seus produtos ou lançar mão da prestação de serviços dos cooperados, conforme a sua natureza. Não se admite a contratação de

⁵¹ GUGEL, Maria Aparecida. *Cooperativas Sociais e as Pessoas com Deficiência*. Disponível em: <http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/Artigo_MGugel_2.php#foot1> Acesso em: 8 jul. 2018.

trabalhadores (associados) de uma cooperativa, sob pena de precarização de direitos e violação às regras do contrato de trabalho. Além disso, a lei das Cooperativas Sociais não é restrita a “casos de deficiência grave ou severa” mas, ao contrário, destina-se a todas as pessoas com deficiência física, sensorial e mental que desejarem unir-se pelo sistema de cooperativa.”

De acordo com o art. 1º, da Lei n. 9.867/99⁵², as cooperativas sociais foram constituídas com a finalidade de inserir as pessoas em desvantagem no mercado econômico, por meio do trabalho, e se fundamentam no interesse geral da comunidade em promover a pessoa humana e a integração social dos cidadãos. Entre suas atividades, estão incluídas a organização e gestão de serviços socio sanitários e educativos; e o desenvolvimento de atividades agrícolas, industriais, comerciais e de serviços.

Dentre algumas das pessoas em desvantagens consideradas pela Lei das Cooperativas Sociais estão os deficientes físicos e sensoriais; os deficientes psíquicos e mentais, as pessoas dependentes de acompanhamento psiquiátrico permanente, e os egressos de hospitais psiquiátricos, conforme consta nos incisos I e II, do art. 3º. A condição de pessoa em desvantagem deve ser atestada por documentação proveniente de órgãos da administração pública, ressalvando-se o direito à privacidade, conforme preceitua o §3º.

Ademais, o §2º, do art. 3º, disciplina que as Cooperativas Sociais organizarão seu trabalho, especialmente no que diz respeito a instalações, horários e jornadas, de maneira a levar em conta e minimizar as dificuldades gerais e individuais das pessoas em desvantagem que nelas trabalharem, e desenvolverão e executarão programas especiais de treinamento com o objetivo de aumentar-lhes a produtividade e a independência econômica e social.

A forma de inserção laboral através de cooperativas sociais também encontra previsão legal no parágrafo único do art. 35 da Lei n. 13.146/15⁵³. Ela disciplina que 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.

Embora as cooperativas sociais sejam importantes instrumentos de promoção da inclusão das pessoas com deficiência grave ou severa no mercado de trabalho, elas não

⁵² 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 específica. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9867.htm> Acesso em: 08 jul. 2018.

⁵³ BRASIL. *Lei n. 13.146, de 06 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 jul. 2018.

incidem na computação do sistema de cotas, uma vez que não há formação de vínculo empregatício nos moldes do art. 2º e 3º da CLT.

Para a inserção laboral da pessoa com deficiência no setor privado, o art. 35 do Decreto n. 3.298/1999 enumera três modalidades de colocações, quais sejam: a competitiva, a seletiva e a por conta própria.

Para a modalidade de colocação competitiva, duas previsões legais a disciplina, sendo elas o art. 35, I, do Decreto n. 3.298/1999 e art. 37 da Lei n. 13.146/15. O art. 35, I, do Decreto n. 3.298/1999 dispõe que a colocação competitiva se dá através da 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. Já o art. 37 da Lei n. 13.146/15 dispõe a seguinte redação:

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.

O art. 37 da Lei n. 13.146/15 reafirma o que foi previsto no inciso I, do art. 35, do Decreto n. 3.298/1999, trazendo um reforço, de modo expresso e específico, das diretrizes em que se deve dar essa inclusão, estando de acordo com a observância dos princípios que cercam as pessoas com deficiência, quais sejam: o da prioridade, o da inclusão e o da acessibilidade.

Esta forma de colocação laboral ocorre através do legítimo contrato de emprego regular regido nos termos gerais dos artigos 2º e 3º da CLT, sendo assegurado, portanto, todos os direitos trabalhistas e previdenciários. A sua importância se dá pelo fato de ser justamente nesta modalidade de colocação que incide a política de cotas, prevista no art. 93 da Lei n. 8.213/91, nas empresas privadas.

A colocação seletiva, por sua vez, encontra disposição legal no inciso II, do art. 35, do Decreto n. 3.298/1999, e dispõe que a inserção laboral se dá através de um processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização.

De acordo com o §2º do art. 35, são considerados 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.

Já os apoios especiais encontram-se regidos pelo §3º e consistem na orientação, na supervisão e nas 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.

Contudo, diferentemente da modalidade de colocação competitiva, a modalidade de colocação seletiva não foi expressamente prevista pela Lei n. 13.146/15. E embora, o parágrafo único, do art. 37, da Lei n. 13.146/15, tenha previsto que o trabalho pode ocorrer por meio de apoio, ele se dá apenas através da colocação competitiva. Desse modo, entende-se que houve a revogação tácita do inciso II, do art. 35, do Decreto n. 3.298/1999 pelo parágrafo único, do art. 37, da Lei n. 13.146/15.

Outra modalidade de inserção laboral prevista pelo legislador está no inciso III, art. 35, do Decreto n. 3.298/1999. Ela ocorre através da colocação por conta própria, ou por promoção por conta própria, a qual consiste no processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal. Essa modalidade de inserção laboral não possui vínculo empregatício, não sendo, desse modo, computado para o preenchimento da política de cotas.

Ademais, a pessoa com deficiência pode ingressar no mercado de trabalho por meio do contrato de aprendizagem. De acordo com o *caput* do art. 428 da CLT⁵⁴:

O contrato de aprendizagem é um 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.

O contrato da aprendizagem demonstra-se um importante instrumento de qualificação, pois além de permitir a aplicação prática do conhecimento teórico, possibilita a inclusão social por meio do trabalho, uma vez que, ao término do contrato de aprendiz, poderá integrar o quadro efetivo de empregados.

Tendo em vista isto, o legislador viu a chance de atender dois segmentos que necessitam de políticas de ações afirmativas em uma única medida, prevendo, para tanto, a criação de oportunidades de ingresso ao mercado de trabalho para os jovens e as pessoas com deficiência. Para as pessoas com deficiência, duas importantes ressalvas foram feitas ao contrato de aprendizagem e encontram-se previstas nos §§ 3º e 5º, do art. 428, quais sejam:

§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.

Desse modo, o aprendiz com deficiência poderá ser contratado independentemente da idade e ter o seu contrato por tempo indeterminado. Para o autor Ricardo Marques Tadeu da Fonseca⁵⁵, 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. Outrossim, o referido autor considera essa ressalva como um avanço significativo para os profissionais com deficiência, pois possibilita a promoção da habilitação profissional destes em qualquer tempo.

⁵⁴ BRASIL. *Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm> Acesso em: 11 jul. 2018.

⁵⁵ 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. 284.

Contudo, ressalte-se que, se o empregador contratar pessoa com deficiência através de contrato de aprendizagem, ela será enquadrada apenas na cota de aprendiz e não na cota de pessoas com deficiência, não havendo a possibilidade de acumulação de cotas em um único profissional, vez que apresentam objetivos e finalidades próprias. Já que enquanto a cota de aprendizagem tem o intuito de oferecer a profissionalização do jovem, a cota de reserva de cargos para as pessoas com deficiência visa a qualificação prévia deste profissional.

Evidencia-se, portanto, as variadas formas de colocações de emprego e atividades previstas pelo legislador com o intuito de dar efetividade à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

3.2.2 O Sistema de Cotas para Pessoas com Deficiência no Setor Privado

Conforme já asseverado no presente trabalho, a Constituição Federal de 1988 tem como princípios fundamentais a cidadania; a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III e IV); a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; a garantia do desenvolvimento nacional; a erradicação da pobreza e da marginalização, bem como a redução das desigualdades sociais e regionais; e a promoção do bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, I, II, III, IV). Assegura, ainda, em seu art. 170, inciso III, a função social da propriedade, a qual é fundada na ordem econômica, na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, que tem por fim propiciar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.

Ademais, além dos princípios elencados na Carta Magna, há o princípio da função social da empresa que encontra-se positivado no art. 154 da Lei n. 6.404/76⁵⁶ que dispõe que “o administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa”.

A livre iniciativa consiste, portanto, na liberdade dos indivíduos em exercer uma atividade econômica sem a intervenção estatal, desde que sejam observados e respeitados os interesses do bem comum. Desse modo, constata-se que a atividade econômica desenvolvida pelas empresas privadas possui uma função social.

Nesse sentido, José Afonso da Silva⁵⁷ leciona que:

⁵⁶ BRASIL. *Lei n. 6.404, de 15 de dezembro de 1976*. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6404consol.htm> Acesso em: 11 jul. 2018.

⁵⁷ SILVA, José Afonso. *Curso de direito constitucional positivo*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 1996, p. 726.

“[...] a liberdade de iniciativa econômica privada, num contexto de uma Constituição preocupada com a realização da justiça social (o fim condiciona os meios), não pode significar mais do que liberdade de desenvolvimento da empresa no quadro estabelecido pelo poder público, e, portanto, possibilidade de gozar das facilidades e necessidade de submeter-se às limitações postas pelo mesmo. É legítima, enquanto exercida no interesse da justiça social. Será ilegítima quando exercida com objetivo de puro lucro e realização pessoal do empresário. Daí por que a iniciativa econômica pública, embora sujeita a outros tantos condicionamentos constitucionais, se torna legítima, por mais ampla que seja, quando destinada a assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.”

Desse modo, atendendo aos princípios da ordem econômica e social, a função social da sociedade empresária é atingida quando ela atende aos princípios da liberdade, igualdade, dignidade, solidariedade, democracia, reduz ou procura reduzir as desigualdades sociais, cumpre os valores ambientais (incluindo o meio ambiente do trabalho), dentre tantas outras hipóteses que não podem ser exauridas, face à riqueza dos fatos sociais.⁵⁸

A necessidade de cumprimento ao princípio da função social da empresa é essencial, vez que ela enquanto agente econômico é fonte que produz riqueza, possibilita a contratação de pessoas, ocorrem fatos geradores de imposição tributária, desempenha forte papel ambiental, político, estratégico, nascendo daí a necessidade de sua manutenção para o bem social.⁵⁹

E para se dar efetividade à função social através da iniciativa privada, o legislador procurou implementar ações afirmativas que fizessem valer os ditames da justiça social, previstos na Constituição, pelas empresas.

No caso das pessoas com deficiência, “grupo de pessoas que historicamente sofre, além dos limites do próprio corpo, as barreiras sociais de um processo contínuo de exclusão,”⁶⁰ o legislador entendeu que estes obstáculos podem ser enfrentados através da inclusão social por meio do trabalho, que além de as integrarem na sociedade e garantirem os seus sustento, dão-lhes dignidade, abandonando o modelo assistencial e segregacionista até então vigente antes de 1988. Para isto, criou-se uma política de cotas obrigatória a ser cumprida pelas empresas privadas que possuem determinado número de empregados contratados.

⁵⁸ VALE, Horácio Eduardo Gomes. Princípio da função social da empresa. *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 5034, 13 abr. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/56478>> Acesso em: 11 jul. 2018.

⁵⁹ *Ibidem*.

⁶⁰ GUGEL, Maria Aparecida. Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho - Papel do Ministério Público do Trabalho. *Seminário Internacional Pessoa Portadora de Deficiência - Trabalhador Eficiente*, São Paulo - 04 a 06 de abril de 2001. Texto elaborado em 05 de abril de 2001. Disponível em <<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub02.html>> Acesso em 11 jul. 2018.

3.2.2.1 Previsão Legal

Introduziu-se no ordenamento jurídico brasileiro a Lei n. 8.213/91⁶¹, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Esta lei estabeleceu, em seu artigo 93, uma política de cotas a ser obedecida, compulsoriamente, pelas empresas privadas com mais de 100 funcionários, devendo ser observado o preenchimento do percentual de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: até 200 empregados, 2%; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1.000, 4%; e de 1.001 em diante, 5%.

Ao contrário do setor público, observa-se uma reserva real de cargos, uma vez que estabeleceu um percentual fixo sobre o número total de empregados existentes em cada empresa, não deixando, assim, margem de discricionariedade para o setor privado. Os objetivos foram o de incluir na sociedade e o de garantir o direito fundamental ao trabalho, via disposição de vagas no mercado de trabalho, na esfera privada, às pessoas com deficiência.

Contudo, apesar da Lei n. 8.213 existir e ser válida desde 1991, foi somente oito anos depois, quando o Decreto n. 3.298/1999 regulamentou a Lei n. 7.853/89, que a Lei de Cotas passou a ter efetividade. Isto porque, além do art. 36 do mencionado Decreto repetir as disposições do art. 93 da Lei n. 8.213/91 acresceu alguns dispositivos relativos ao conceito de pessoa com deficiência, bem como o que seria a habilitação desta e o estabelecimento da sistemática da fiscalização sobre o cumprimento do sistema de cotas, garantindo-se, assim, meios de executar o que foi previsto pela política de cotas.

Entretanto, foi apenas com as definições das deficiências (física, auditiva, visual, mental e múltipla) estabelecidas pelo Decreto n. 5.296/2004⁶², já retratadas no Capítulo 2 desta pesquisa, que as lacunas do art. 93 da Lei n. 8.213/91 passaram a ser definitivamente preenchidas, findando com as brechas e os argumentos utilizados pelas empresas para não recorrerem à contratação da pessoa com deficiência. Assim, o Brasil começou a aplicar as regras com mais eficácia, evoluindo com o tema ao longo dos últimos anos.

⁶¹ BRASIL. *Lei n. 8.213, de 24 de julho de 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: 11 jul. 2018.

⁶² BRASIL. *Decreto n. 5.296, de 2 de dezembro de 2004*. Regulamenta as Leis n. 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm> Acesso em: 11 jul. 2018.

3.2.2.2 Habilitação e Reabilitação Profissional

A Constituição Federal, em seu art. 203, incisos III e IV, institui que a assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem entre alguns dos seus objetivos: a promoção da integração ao mercado de trabalho; a habilitação e a reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária.

Desse modo, observa-se que a habilitação e a reabilitação profissional da pessoa com deficiência, previstas na Carta Magna, vieram como um dos objetivos protetivos da seguridade social que tem o intuito de assistir e amparar as pessoas que se encontram em situações de vulnerabilidade, bem como às de integrá-las na sociedade e no mercado de trabalho.

Nesse sentido, para dar efetividade à norma constitucional, a Lei n. 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, teve o cuidado em prever, em seu art. 93, que a contratação dos reabilitados da Previdência Social e das pessoas com deficiência pelas empresas privadas deveriam ocorrer quando estas fossem habilitadas. Isto é, o de inserir ao mercado de trabalho aquelas que já possuíssem habilitação para tanto, não atribuindo, portanto, ao setor empresarial o encargo de prestar assistência às estas pessoas, mas sim de integrar aquelas que embora já possuíssem capacidade contributiva, continuavam excluídas do mercado de trabalho.

A Lei n. 8.213/91 previu, também, acerca da habilitação e reabilitação profissional e social, em seu art. 89, *caput*, assegurando que elas “deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.”

Ademais, previu em seu parágrafo único que a reabilitação profissional compreende “o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional; a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário; o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário.”

A habilitação e a reabilitação profissional também foram retratadas pelo Decreto n. 3.298/1999. Elas estão previstas em seu art. 30 e dispõe que a pessoa portadora de deficiência,

beneficiária ou não do Regime Geral de Previdência Social, tem direito às prestações de habilitação e reabilitação profissional para capacitar-se a obter trabalho, conservá-lo e progredir profissionalmente. Reafirmando, portanto, o que foi disposto pela Constituição de 1988 e pela Lei n. 8.213/91.

Estabelece, ainda, em seu art. 31, que a habilitação e reabilitação profissional são processos orientados a possibilitarem que a pessoa portadora de deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária.

Entende-se, desse modo, que a habilitação profissional tem o intuito de preparar o beneficiário incapacitado parcial ou totalmente e a pessoa com deficiência, que nunca trabalharam, tornando-os aptos para o ingresso no mercado de trabalho a partir da identificação e desenvolvimento da sua potencialidade. Já a reabilitação profissional ocorre quando o beneficiário e a pessoa com deficiência que antes encontrava-se apto para o mercado de trabalho torna-se inapto em decorrência de acidente ou doença, necessitando, assim, encontrar outra potencialidade de acordo com as suas limitações funcionais. Dessa maneira, após a reabilitação profissional, o beneficiário poderá reingressar no mercado de trabalho.

Para tanto, os serviços de habilitação e reabilitação profissional deverão estar dotados dos recursos necessários para atender toda pessoa portadora de deficiência, independentemente da origem de sua deficiência, desde que possa ser preparada para trabalho que lhe seja adequado e tenha perspectivas de obter, conservar e nele progredir, conforme disciplinado no art. 32 do mencionado Decreto.

O art. 33 dispõe ainda que:

A orientação profissional será prestada pelos correspondentes serviços de habilitação e reabilitação profissional, tendo em conta as potencialidades da pessoa portadora de deficiência, identificadas com base em relatório de equipe multiprofissional, que deverá considerar:

- I - educação escolar efetivamente recebida e por receber;
- II - expectativas de promoção social;
- III - possibilidades de emprego existentes em cada caso;
- IV - motivações, atitudes e preferências profissionais; e
- V - necessidades do mercado de trabalho.

Outrossim, a Lei n. 13.146/2015, que institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência, trouxe, em capítulo próprio, o direito à habilitação e à reabilitação. Esta lei, em seu art. 14, ampliou o conceito previsto no Decreto n. 3.298/1999 acerca do processo de habilitação e de

reabilitação, não prevendo apenas acerca do desenvolvimento de potencialidades, mas como também a de “talentos, habilidades e aptidões físicas, cognitivas, sensoriais, psicossociais, atitudinais, profissionais e artísticas que contribuam para a conquista da autonomia da pessoa com deficiência e de sua participação social em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas.”

Para isto ocorrer, o art. 15 preceitua que o processo de habilitação e reabilitação, previsto no art. 14, será baseado em uma avaliação multidisciplinar das necessidades, habilidades e potencialidades de cada pessoa, sendo observadas as seguintes diretrizes:

- I - diagnóstico e intervenção precoces;
- II - adoção de medidas para compensar perda ou limitação funcional, buscando o desenvolvimento de aptidões;
- III - atuação permanente, integrada e articulada de políticas públicas que possibilitem a plena participação social da pessoa com deficiência;
- IV - oferta de rede de serviços articulados, com atuação intersetorial, nos diferentes níveis de complexidade, para atender às necessidades específicas da pessoa com deficiência;
- V - prestação de serviços próximo ao domicílio da pessoa com deficiência, inclusive na zona rural, respeitadas a organização das Redes de Atenção à Saúde (RAS) nos territórios locais e as normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

No art. 16 da Lei n. 13.146/2015 são garantidos nos programas e serviços de habilitação e de reabilitação para a pessoa com deficiência a organização, serviços, métodos, técnicas e recursos para atender às características de cada pessoa com deficiência; a acessibilidade em todos os ambientes e serviços; a tecnologia assistiva, tecnologia de reabilitação, materiais e equipamentos adequados e apoio técnico profissional, de acordo com as especificidades de cada pessoa com deficiência; a capacitação continuada de todos os profissionais que participem dos programas e serviços.

O art. 36 da Lei n. 13.146/2015 dispõe, ainda, sobre a habilitação e a reabilitação profissional da pessoa com deficiência. Este artigo impõe o dever de implementar serviços e programas completos de habilitação e de reabilitação profissional ao poder público, de modo que, a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, sendo respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse.

Ademais, aduz que a escolha dos serviços e programas de habilitação e de reabilitação profissional será feita a partir de uma avaliação biopsicossocial da deficiência, realizada por uma equipe multidisciplinar, conforme assevera o §1º do art. 36. Dispõe, também, que os serviços de habilitação, de reabilitação e de educação profissional deverão ser oferecidos em

ambientes acessíveis e inclusivos e que devem ocorrer articuladas com as redes públicas e privadas, especialmente de saúde, de ensino e de assistência social, em todos os níveis e modalidades, em entidades de formação profissional ou diretamente com o empregador.

A habilitação profissional poderá ocorrer em empresas por meio de prévia formalização do contrato de emprego da pessoa com deficiência, que será considerada para o cumprimento da reserva de vagas prevista em lei, desde que por tempo determinado e concomitante com a inclusão profissional na empresa, observado o disposto em regulamento, conforme previsto no §6º do art. 36.

Ou seja, a habilitação e a reabilitação profissional correspondem ao processo destinado a propiciar à pessoa com deficiência aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões para exercício de profissão ou de ocupação, permitindo nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso no campo de trabalho.

O art. 92 da Lei n. 8.213/91 previu que concluído o processo de habilitação ou reabilitação social e profissional, a Previdência Social emitirá certificado individual, indicando as atividades que poderão ser exercidas pelo beneficiário, nada impedindo que este exerça outra atividade para a qual se capacitar. Em um primeiro momento, este artigo pode levar a uma interpretação errônea, pois dá a ideia de que somente as pessoas habilitadas e reabilitadas que possuem a certificação da Previdência Social poderão preencher as vagas nas empresas, limitando-se, assim, a condição do ingresso da pessoa com deficiência habilitada no mercado de trabalho.

Dessa forma, o legislador, posteriormente, teve o cuidado de abranger no §2º do art. 36 do Decreto n. 3.298/1999 o que foi previsto no art. 92 da Lei n. 8.213/91, eliminando interpretações equivocadas. Isto porque o mencionado §2º considerou a pessoa com deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS. O §3º, considerou, também, a pessoa com deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.

Ampliou-se, portanto, o conceito de habilitação das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho, o que acabou por facilitar, conseqüentemente, a contratação destas pessoas pelas empresas e, também, não as confundindo-a com os segurados da Previdência Social que foram afastados por doença ou invalidez.

3.2.2.3 Dispensa dos Empregados com Deficiência

O §1º do art. 93 da Lei n. 8.213/91 dispõe que a dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social, quando se tratar de contrato por prazo determinado superior a 90 (noventa) dias, e a dispensa imotivada, em contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

Isto é, os empregados com deficiência ou reabilitados da Previdência Social somente poderão ser dispensados após a imediata contratação de substituto em condições semelhantes e de acordo com o Ministério Público do Trabalho⁶³:

Condição semelhante significa que outro trabalhador com deficiência deverá ser contratado, não sendo, necessariamente, trabalhador com a mesma deficiência do substituído. Assim, à guisa de exemplo, uma vaga anteriormente ocupada por deficiente físico não precisa ser substituída por outro deficiente físico, podendo ser qualquer pessoa com deficiência elencada no art. 4º do Decreto n. 3.298/99, com as alterações efetuadas pelo Decreto n. 5.296/04. Igualmente, a substituição também pode ser em outra função, já que o objetivo é a contratação de outra pessoa com deficiência.

Esta regra deve ser observada quando a empresa estiver no limite atingido ao percentual mínimo legal, pois caso ocorra a dispensa do empregado com deficiência ou reabilitado da Previdência Social, a empresa ficará abaixo da cota mínima prevista no art. 93 da Lei n. 8.213/91. O intuito é, portanto, o de manter o percentual legalmente estabelecido na empresa. Se não observada a contratação de substituto em condição semelhante logo após a dispensa da pessoa com deficiência, o empregador deverá reintegrar o empregado dispensado, é o entendimento já pacificado da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho⁶⁴.

⁶³ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho*. 2. ed. Brasília, DF: MTE, SIT, 2007, p. 33. Disponível em: <<http://www.portalinclusivo.ce.gov.br/phocadownload/publicacoesdeficiente/ainclusaodaspcdnomercdetrabalho.pdf>> Acesso em: 13 jul. 2018.

⁶⁴ RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DE EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA FÍSICA. AUSÊNCIA DE CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR EM SITUAÇÃO SEMELHANTE. REINTEGRAÇÃO. O art. 93, § 1º, da Lei n. 8.213/91, ao condicionar a dispensa do empregado portador de deficiência à contratação de substituto em condições semelhantes, limita o direito potestativo do empregador e acaba por conferir garantia indireta de emprego a esse trabalhador, com vistas a evitar a dispensa arbitrária e a resguardar direitos consagrados pela Constituição Federal (art. 7º, XXXI). **Assim, quando o empregador não cumpre a determinação inserta na norma, deixando de proceder à "contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social", a dispensa é tida por nula e autoriza a reintegração do empregado.** Decisão regional em conformidade com a jurisprudência pacífica da Corte. Recurso de revista não conhecido. (grifou-se)
BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 10054-49.2015.5.01.0421. Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Órgão julgador: Sexta Turma. Brasília, DF, 10 de maio de 2015. Disponível em:

Contudo, caso a empresa tenha uma contratação de empregados com deficiência superior ao do mínimo legal exigido, e, portanto, continua a manter o cumprimento da cota mesmo com a dispensa de algum empregado nesta condição, entende-se que não é aplicado o §1º do art. 93 da Lei n. 8.213/91. Mas sim as regras gerais que disciplinam a rescisão do contrato de trabalho. Este é, inclusive, o entendimento atual do Tribunal Superior do Trabalho:

GARANTIA DE EMPREGO. EMPREGADO REABILITADO. ADESÃO A PROGRAMA DE DISPENSA INCENTIVADA. NÃO CONHECIMENTO. O artigo 93 da Lei n. 8.213/91 estabelece imposição às empresas que possuem a partir de 100 empregados, obrigando-as a preencherem o seu quadro de funcionários com beneficiários habilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, em percentuais fixados na própria lei. Objetiva, com isso, assegurar o preenchimento de vagas destinadas a trabalhadores em situação especial, dentro de um universo de funcionários que integram o quadro de pessoal de uma empresa, não estabelecendo uma garantia de estabilidade no emprego. Também fixa, no seu § 1º, limitação ao poder potestativo do empregador, ao exigir que na dispensa de trabalhadores enquadrados naquelas condições observe a contratação de substituto que tenha situação semelhante, sob pena de ser obrigado a reintegrar o empregado demitido. **Ressalte-se que o contido no § 1º do mencionado preceito não tem aplicação nos casos em que, mesmo havendo a demissão do empregado reabilitado ou deficiente, o quantitativo desses trabalhadores nos quadros da empresa observa o percentual mínimo exigido pela lei. Vale dizer, a mera demissão não enseja, necessariamente, a obrigação de nova contratação ou de reintegração, desde que não desrespeitado o percentual estabelecido na lei. [...]**⁶⁵ (grifou-se)

Ademais, a Instrução Normativa n. 98, de 15 de agosto de 2012⁶⁶, prevê, em seu o art. 6º, que nas ações fiscais para aferição do cumprimento da reserva legal de cargos, o auditor fiscal do trabalho deve verificar se as dispensas dos empregados reabilitados ou com deficiência, ao final de contrato por prazo determinado superior a noventa dias, ou as dispensas imotivadas, nos contratos a prazo indeterminado, ocorreram mediante contratação

<<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/457789257/recurso-de-revista-rr-100544920155010421?ref=serp>>. Acesso em: 13 jul. 2018.

⁶⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 166300-63.2008.5.02.0042. Relator: Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos. Órgão julgador: Quinta Turma. Brasília, DF, 24 de maio de 2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/471990272/arr-1663006320085020042?ref=serp>>. Acesso em: 13 jul. 2018.

⁶⁶ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. *Instrução Normativa n. 98, de 15 de agosto de 2012* (DOU de 16/08/2012 Seção I Pág. 116). 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.normaslegais.com.br/legislacao/instrucao-normativa-98-2012.htm>> Acesso em: 13 de jul. 2018.

prévia de substituto de condição semelhante, salvo quando a empresa mantiver atendido o cumprimento da reserva de cargos.

Observa-se, portanto, uma cautela somente com a empresa que cumpre o limite mínimo estabelecido pela cota e, ao mesmo tempo, em estimular a contratação das pessoas com deficiência pelas empresas em um número maior do que é previsto na Lei de Cotas. Isto porque, caso houvesse a obrigatoriedade de contratar pessoa com condição semelhante àquela que foi dispensada, mesmo quando a empresa já estivesse acima do limite ao da cota, dificilmente as empresas privadas contratariam estas pessoas além do que estabelecido pelo art. 93 da Lei n. 8.213/91 com receio de manter para sempre a vaga vinculada à pessoa com deficiência.

Evidencia-se, assim, que a pessoa com deficiência não possui estabilidade no emprego, podendo o empregador, por iniciativa própria, rescindir o contrato de trabalho, desde que observado o preenchimento mínimo da cota prevista em lei.

3.2.2.4 A Fiscalização do Cumprimento da Lei de Cotas

Para a efetividade do art. 93 da Lei n. 8.213/91, fez-se necessária a atuação de órgãos competentes que fiscalizassem o devido cumprimento do preenchimento dos cargos com pessoas com deficiência pelas empresas privadas. Para tanto, a lei delegou ao Ministério do Trabalho e Emprego e ao Ministério Público do Trabalho esta tarefa, cada um com a sua determinada função, conforme se verá a seguir.

3.2.2.4.1 Ministério do Trabalho e Emprego

De acordo com o §5º, do art. 36, do Decreto n. 3.298/99, compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do cumprimento da legislação referente ao emprego das pessoas com deficiência.

Desse modo, com o intuito de dar efetividade ao que foi disposto no mencionado §5º do art. 36 do Decreto, o Ministério do Trabalho e Emprego, através da Secretaria de Inspeção do Trabalho, disciplinou a Instrução Normativa n. 98, de 15 de agosto de 2012, que 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.

Segundo o art. 3º, da mencionada Instrução Normativa n. 98/2012, “a ação fiscal para a verificação do cumprimento da reserva legal de cargos competirá à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE em cuja circunscrição territorial estiver instalada a matriz da empresa, na modalidade direta ou indireta, abrangendo todos os estabelecimentos, inclusive aqueles situados em outras Unidades da Federação – UF.” Atribuiu-se, portanto, às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, que para a realização desta tarefa, contam com o apoio de Auditores Fiscais do Trabalho, para a fiscalização do cumprimento da reserva de cargos para pessoas com deficiência e reabilitadas, na forma do art. 93 da Lei n. 8.213/91.

Para aferir o que foi previsto pela Lei de Cotas, os auditores fiscais do trabalho observam e verificam: o devido cumprimento do preenchimento do percentual estabelecido no art. 93 da Lei n. 8.213/91 pelas empresas (art. 5º); a contratação prévia de substituto de condição semelhante quando ocorrida a dispensa dos empregados reabilitados ou com deficiência (art. 6); o enquadramento do empregado como pessoa com deficiência (art. 8º); o enquadramento na condição de segurado reabilitado da Previdência Social (art. 9º); a exatidão das informações prestadas à Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e ao Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) pelas empresas (art. 10); a garantia ao trabalho das pessoas com deficiência ou reabilitadas em condição de igualdade de oportunidades com as demais pessoas (art. 11); a contemplação das medidas necessárias para garantir aos trabalhadores com deficiência e reabilitados condições de trabalho seguras e saudáveis (art. 12); a promoção pela empresa das modificações dos postos de trabalho, da organização do trabalho e as condições ambientais (art. 13); a verificação da disponibilização nos concursos públicos para a contratação de empregados regidos pela CLT (art. 19). Além desta fiscalização, o Auditor Fiscal do Trabalho promove, ainda, o incentivo à participação das pessoas com deficiência nos programas de aprendizagem profissional pelas empresas (art. 15).

Após a fiscalização, caso haja qualquer desrespeito às normas protetivas do trabalho das pessoas com deficiência ou reabilitadas, o Auditor Fiscal do Trabalho lavrará auto de infração, conforme preceitua o art. 14. Este auto de infração deve consignar em seu o histórico o montante de pessoas que deixaram de ser contratadas e o número de empregados que serviram de base para a aplicação do percentual legal (inc. I), os nomes dos empregados dispensados e o número total de trabalhadores da empresa fiscalizada (inc. II), bem como o

fundamento da hipótese de caracterização de prática discriminatória (inc. III). A importância destes montantes se dá pelo fato de ser nestes números que serão calculados o valor da multa administrativa pelo juiz, em caso de proposição de ação civil pública, pelo Ministério Público do Trabalho.

Para o ano de 2018, a Portaria MF n. 15, de 16 de janeiro de 2018 - DOU de 17/01/2018⁶⁷, que dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social – RPS, prevê o valor da multa pela infração aos direitos do trabalho da pessoa com deficiência em:

Art. 8º A partir de 1º de janeiro de 2018:

IV - o valor da multa pela infração a qualquer dispositivo do RPS, para a qual não haja penalidade expressamente cominada no art. 283 do RPS, varia, conforme a gravidade da infração, de R\$ 2.331,32 (dois mil trezentos e trinta e um reais e trinta e dois centavos) a R\$ 233.130,50 (duzentos e trinta e três mil cento e trinta reais e cinquenta centavos);

A partir da leitura dos dispositivos previstos na Instrução Normativa n. 98/2012, observa-se a importância da atuação do Ministério do Trabalho e Emprego para a efetivação dos direitos das pessoas com deficiência, resguardadas pelas normas internacional, constitucional e infraconstitucional. A atuação das Superintendências do Trabalho pelos Auditores Fiscais do Trabalho é essencial não apenas na verificação do cumprimento da Lei de Cotas, mas como também na observância das condições ambientais às características psicofisiológicas dos trabalhadores, não havendo, assim, uma preocupação apenas com o quantitativo do preenchimento da cota, mas também pela qualidade da forma em que ocorre o seu cumprimento.

3.2.2.4.2 Ministério Público do Trabalho

O Ministério Público do Trabalho é o ramo do Ministério Público da União que tem como atribuição fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista quando houver interesse

⁶⁷ BRASIL. Ministério da Fazenda. *Portaria MF n. 15, de 16 de janeiro de 2018* - DOU de 17/01/2018. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social – RPS. Disponível em: <<http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/66/MF/2018/15.htm>> Acesso em: 14 jul. 2018.

público, procurando regularizar e mediar as relações entre empregados e empregadores. É regida pelos artigos 83 a 115 da Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993⁶⁸.

Acerca das pessoas com deficiência, o Ministério Público do Trabalho tem o intuito de combater a discriminação nas relações trabalhistas, promovendo, assim, a inclusão destes profissionais no mercado de trabalho. Para isto, busca a efetividade da legislação constitucional e trabalhista, atuando com base nos artigos 83 e 84 da mencionada Lei Complementar n. 75 de 1993 que a permite promover inquéritos civis e outros procedimentos administrativos, bem como a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados direitos sociais constitucionalmente garantidos aos trabalhadores.

Para a atuação do Ministério Público do Trabalho, faz-se necessário, a princípio, identificar as empresas que estão obrigadas ao cumprimento da reserva legal de vagas. Essa listagem pode ser obtida junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, que tem condições, de acordo com o CAGED, de identificar as empresas por número de empregados, por ramo de atividade e por localização.⁶⁹ Posteriormente, expedem-se ofícios às empresas, requisitando informações, com base no art. 8º, IV, da Lei Complementar n. 75/93, sobre o número atual de empregados, bem como a documentação comprobatória do cumprimento da reserva legal.

Após a identificação das empresas, o Ministério Público do Trabalho, antes de agir administrativo e judicialmente, tem o cuidado em atuar promovendo audiências públicas, palestras e seminários, com o intuito de esclarecer dúvidas e de conscientizar o empresariado sobre a necessidade do cumprimento da lei e sobre as potencialidades do profissional com deficiência.

Encerrada a fase preliminar de conscientização, o Ministério Público do Trabalho tentará compor a situação ao empregador acerca do cumprimento da cota por meio da assinatura de Termo de Ajuste de Conduta. Este termo não eximirá a empresa infratora do descumprimento da lei, conceder-se-á apenas um prazo razoável para a devida adequação da empresa para a fixação de vagas para pessoas com deficiência e a contratação do trabalhador.

À vista do desconhecimento e da dificuldade das empresas em recrutarem profissionais com deficiência habilitados, o Ministério Público do Trabalho poderá, inclusive, ser o

⁶⁸ BRASIL. *Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993*. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm> Acesso em: 14 jul. 2018.

⁶⁹ COSTILLA, HESSIA GUILLERMO; NERI, MARCELO CORTES; CARVALHO, ALEXANDRE PINTO DE. *Política de Cotas e Inclusão Trabalhista das Pessoas com Deficiência*. Rio de Janeiro: FGV, EPGE, 2010, p. 19. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/518/1310.pdf?sequence=2&isAllowed=y>> Acesso em: 14 jul. 2018.

mediador entre o empresário e as instituições para pessoas com deficiência. Além da atuação orientadora e conciliadora de interesses, o MPT realiza parcerias com órgãos e Secretarias de Estado de Trabalho que cuidam da habilitação, colocação e reabilitação de trabalhadores; instituições com programas de formação profissional, em curso e, demais instituições idôneas e comprometidas com a preparação da pessoa portadora de deficiência, visando dinamizar o processo de integração no trabalho.⁷⁰

Contudo, caso estas estratégias preventivas e administrativas não logrem êxito, restará ao Ministério Público do Trabalho a via judicial para a adequação do direito lesado, através de uma ação civil pública. Esta ação tem respaldo tanto no inciso III, do art. 83, da Lei Complementar n. 75/1993 quanto na Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985⁷¹. A ação poderá impor à empresa, além da responsabilidade por danos morais causados como indenização social pelo descumprimento da lei, o cumprimento da obrigação de fazer pedido pelo Ministério Público do Trabalho, e propor multa inerente à obrigação de contratar pessoa com deficiência, até que a cota se preencha. O valor da multa será fixado pelo órgão julgador.

Desse modo, observa-se como o Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério Público do Trabalho possuem papéis importantíssimos para a efetivação da Lei de Cotas. Para isto ocorrer, ambos devem atuar em estreita parceria para o devido cumprimento das normas de trabalho das pessoas com deficiência, pois um depende da atuação do outro. Ademais, evidencia-se que o objetivo do legislador é de fato estimular a contratação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e não a de meramente punir as empresas que não cumprem a cota, à medida que apresenta vias de soluções preventivas e administrativas com prazos razoáveis.

3.2.2.5 Lacunas da Lei de Cotas

Embora a Lei de Cotas seja regulamentada por outros dispositivos como o Decreto n. 3.298/99, o Decreto n. 5.296/04 e a Lei n. 13.146/15, a sua previsão legal se resume unicamente no artigo 93 da Lei n. 8.213/91. Em razão disso, ela é omissa em determinados pontos, surgindo, assim, muitas dúvidas e polêmicas de como se deve dar a sua aplicação. Isto é consequência de um único texto normativo, demasiadamente simplista, suprir todas as

⁷⁰ GUGEL, Maria Aparecida. *Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho - Papel do Ministério Público do Trabalho*. op. cit. Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub02.html>> Acesso em: 14 jul. 2018.

⁷¹ BRASIL. *Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985*. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17347orig.htm> Acesso em: 14 jul. 2018.

demandas atinentes às pessoas com deficiência no direito do trabalho. Desse modo, serão retratados a seguir os pontos omissos da Lei de Cotas, bem como o modo em que foi sanada esta lacuna.

3.2.2.5.1 Número de Empregados

Conforme já mencionado no presente trabalho, a política de cotas para as pessoas com deficiência, no setor privado, encontra-se previsto no artigo 93 da Lei n. 8.213/91. O dispositivo disciplina a obrigatoriedade do preenchimento de 2% a 5% dos cargos com beneficiários reabilitados ou com pessoas com deficiência pelas empresas privadas com mais de 100 funcionários. Contudo, o artigo não esclarece se este total de empregados tem como base de cálculo a empresa como um todo ou de cada estabelecimento empresarial dela.

De acordo com o art. 1.142 do Código Civil de 2002⁷², “estabelecimento é todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária.” O empresário pode instituir, ainda, sucursal, filial ou agência, bem como a constituição de um estabelecimento secundário, conforme consta no art. 969 da mesma lei.

Desse modo, a empresa, pessoa jurídica, pode ter mais de um estabelecimento, podendo ser dividida em matriz, filial, sucursal e agência. Acerca disso, questionava-se se a base de cálculo da lei era a partir de cada estabelecimento empresarial ou era a partir do número total de funcionários de toda a empresa, contando com a sede matriz e as outras unidades de funcionamento da atividade econômica.

Diante de tal omissão legislativa, quem esclareceu tal questionamento foi a Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego através da Instrução Normativa n. 98, de 15 de agosto de 2012, que prevê, em seu §1º do art. 5º, que para efeito de aferição dos percentuais, será considerado o número de empregados da totalidade dos estabelecimentos da empresa.

De acordo com Maria Aparecida Gugel:

Essa hipótese decorre dos padrões estabelecidos pela própria CLT que claramente diferencia a empresa (considera uma atividade organizada para a produção de bens e serviços visando lucro) do estabelecimento (o local em que o empresário exerce o comércio). Uma empresa pode estar constituída em um ou mais estabelecimentos comerciais.⁷³

⁷² BRASIL. *Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm> Acesso em: 15 jul. 2018.

⁷³ GUGEL, Maria Aparecida. *Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho*. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007, p. 90.

Ou seja, o auditor fiscal do trabalho levará em conta o conjunto total de empregados de todos os estabelecimentos da empresa e não somente de um único espaço da atividade empresarial. Observa-se, portanto, que a Instrução Normativa buscou aplicar uma medida mais favorável às pessoas com deficiência e aos beneficiários reabilitados da Previdência Social. Isto porque muitas empresas possuem menos de 100 funcionários em cada estabelecimento, no entanto, quando se analisa a totalidade de empregados da empresa, alcançam-se os limites previstos pela Lei de Cotas, aumentando, assim, a possibilidade de ingresso ao mercado de trabalho destas pessoas. Além disso, pode-se aferir maior porcentagem na aplicação da base de cálculo. À título de exemplificação, se um único estabelecimento possui aproximadamente 100 empregados, mas em sua totalidade 2.000, aplicar-se-ia 5%, e não 2%. Desse modo, é mais vantajoso para as pessoas com deficiência a base de cálculo adotada, pois se amplia e distribui o mercado de vagas de emprego.

3.2.2.5.2 Distribuição dos Empregados na Empresa

O art. 93, da Lei n. 8.213/91, é totalmente omissivo acerca do modo de distribuição dos empregados pela empresa. O que leva a pensar que esta pode, a partir da sua discricionariedade, escolher onde o profissional com deficiência ou reabilitado deve trabalhar.

E embora se deva ter o cuidado de não ultrapassar o limite da intervenção estatal na iniciativa privada, a falta de um dispositivo que discipline tal distribuição é arriscada. Isto porque pode levar as empresas, mesmo cumprindo a cota, a concentrarem os funcionários com deficiência em um único espaço e função, provocando, conseqüentemente, a exclusão destes no universo empresarial, não atingindo, assim, o objetivo maior da Lei de Cotas, que é a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho.

Desse modo, seria mais recomendável uma aplicação do princípio da proporcionalidade e da razoabilidade acerca do modo de distribuição dos empregados pela empresa, o qual levasse em conta, ao mesmo tempo, as razões das empresas acerca da necessidade de inserir o empregado naquele local e função e a observância de não acumulação de funcionários com deficiência em um único estabelecimento e cargo.

Nesse sentido, o inciso II, do art. 11, da Instrução Normativa n. 98/2012, prevê que:

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:

[...]

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;

Observa-se, portanto, a cautela do Ministério do Trabalho e Emprego em não instituir e arbitrar mais uma estipulação de reserva de cargos em cada estabelecimento da empresa e o de, concomitantemente, coibir práticas discriminatórias dentro delas, de modo a distribuir equitativamente os profissionais com deficiência, cumprindo-se, assim, o objetivo final da Lei de Cotas.

3.2.2.5.3 Atuação das Empresas Sazonais

A Lei n. 8.213/91 também é omissa acerca das empresas com atividades sazonais ou com grande variação de mão de obra durante o ano. Como a legislação vigente não faz qualquer ressalva sobre as empresas que estão dispensadas de cumprirem a política de cotas, entende-se que as empresas com atividades sazonais estão também obrigadas a contratarem pessoas com deficiência. Contudo, surgiu-se a dúvida de como ocorreria a aplicação do dispositivo legal, vez que a variação de funcionários faz alcançar, em apenas em alguns momentos do ano, os percentuais previstos pela Lei de Cotas.

Novamente quem soluciona tal questionamento é a Instrução Normativa n. 98/2012 da Secretaria de Inspeção do Trabalho que prevê em seu art. 5º, §2º, que “para as empresas que apresentem variações sazonais no quantitativo de empregados, a fiscalização poderá utilizar, para a composição da base de cálculo da cota a ser cumprida, a média aritmética da totalidade de empregados existentes ao final de cada um dos doze últimos meses.”

3.2.2.5.4 Terceirização

O art. 93 da Lei n. 8.213/91 não faz qualquer menção à terceirização e deixa claro que a reserva de cargos deve ser preenchida pela empresa que possui mais de 100 empregados, não autorizando, portanto, que o empregado com deficiência ou reabilitado da Previdência Social de uma empresa que terceiriza serviços possa ser considerado parte da cota da empresa tomadora.

Assim, a contratação de empresas de prestação de serviços, que contam com a mão de obra de pessoas com deficiência, não desonera a empresa do cumprimento da cota imposta na

lei. Desse modo, tanto as empresas tomadoras quanto as terceirizadas estão obrigadas a cumprirem suas cotas, individualmente, com seus próprios empregados. Portanto, não há que se falar acerca do preenchimento de cotas mediante contratação indireta de empregados.

3.2.2.6 As Críticas à Lei de Cotas pelas Empresas

É motivo de depreciação pelo setor empresarial a obrigatoriedade de reserva de vagas para profissionais com deficiência. Desse modo, com intuito de entender a perspectiva das empresas acerca do preenchimento compulsório destes profissionais em seus quadros funcionais, serão apontadas a seguir as principais críticas formuladas contra a compulsoriedade da aplicação do sistema de cotas.

3.2.2.6.1 Ônus Excessivo Imposto ao Setor Empresarial

Conforme já asseverado no presente trabalho, o sistema de reserva de vagas para pessoas com deficiência nas empresas é entendido como uma ação afirmativa, legitimada pelo princípio da igualdade material, cujo Estado, no intuito de promover a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, impõe às empresas privadas a contratação daquelas sob pena de multa administrativa. Tal imposição é legitimada, ainda, pela responsabilidade social da empresa, que como agente atuante na busca do bem-estar social, tem o dever de incluir as pessoas com deficiência nas empresas privadas.

Todavia, essa responsabilidade social imputada à empresa é um dos principais motivos apontados para a formulação de críticas à política de cotas, uma vez que se entende que há um repasse da obrigação estatal para o empresariado. É o que defende Luiz Eduardo Mendonça⁷⁴:

A primeira forte crítica que se faz ao sistema de cotas surge a partir da ideia de que o empresariado brasileiro tem assumido (ou sido obrigado a assumir) uma função social que num primeiro momento era obrigação originária do Estado.

No mesmo sentido, o autor Pedro de Alcântara Kalume entende que não deve se perder de vista que as empresas não são escolas de profissionalização, muito menos de pessoas com deficiência. Acrescenta, ainda, que essa função, nos termos da legislação, é da União, dos Estados e dos Municípios.⁷⁵

⁷⁴ MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. *Lei de Cotas - Pessoas com Deficiência a Visão Empresarial*. São Paulo: LTr: 2010, p.145.

⁷⁵ KALUME, Pedro de Alcântara. *Deficientes - Ainda um Desafio para o Governo e para a Sociedade: habilitação, reabilitação profissional, reserva de mercado de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 91-92.

Os argumentados trazidos pelos autores fundamentam-se no fato de que o principal objetivo da empresa é econômico, e não de proporcionar inclusão social, ou profissionalizar pessoas.

Contudo, o presente trabalho não acompanha os argumentos apresentados pelos autores, vez que entende que, assim como o Estado, as empresas privadas são organizações intrínsecas à sociedade e exercem função social na ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, conforme preceitua o art. 170, inciso III, da Constituição Federal. Desse modo, ambas devem trabalhar uma em auxílio à outra para promover justiça e melhorias sociais. Ademais, da mesma forma que foram instituídas reservas de vagas para as empresas privadas, também foram para os cargos e empregos públicas. Dessa forma, a responsabilidade não foi apenas transferida, mas sim, compartilhada.

3.2.2.6.2 A Desconsideração da Política de Cotas sobre Outros Fatores

Outro argumento trazido por autores para criticarem a política de cotas é a inobservância e a desconsideração da lei com alguns importantes fatores de cunho empresarial. Sob esta perspectiva, Cibelle Linero Goldfarb assevera que “(i) a lei desconsiderou a receita bruta anual da empresa; (ii) o número de trabalhadores indiretos e (iii) a atividade empresarial”.⁷⁶

Embora sejam argumentos pertinentes os trazidos por Goldfarb, o presente trabalho entende que a desconsideração de trabalhadores indiretos é irrelevante para a aplicação do art. 93 da Lei n. 8.213/91, uma vez que cada empresa cumprirá a sua cota, individualmente, com seus próprios empregados.

Contudo, acerca do argumento da desconsideração da receita bruta anual da empresa se faz relevante. Não para as empresas que possuem mais de 100 empregados, pois se pressupõem que estas possuem capacidade e condições financeiras de incluir a pessoa com deficiência em posto de trabalho. Mas sim na sua afetação nas empresas que possuem menos de 100 funcionários, que por lei não tem obrigação de contratar pessoas com deficiência, o que provoca, conseqüentemente, a exclusão de considerável número de empresas que poderiam oferecer oportunidades de trabalho.

⁷⁶ LARAIA, Maria Ivone Fortunato. A Pessoa com Deficiência e o Direito do Trabalho. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009, p. 157. *Apud.* GOLDFARB, Cibelle Linero. *Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil*, Curitiba: Juruá, 2008, p. 123.

Segundo dados do IBGE⁷⁷, as empresas dividem-se em quatro faixas de tamanho: microempresas, com até 9 (nove) pessoas ocupadas; pequenas empresas, de 10 (dez) a 49 (quarenta e nove) empregados; médias empresas, com 50 (cinquenta) até 99 (noventa e nove) contratados e grandes empresas, com mais de 100 (cem) pessoas ocupadas.

Os dados estatísticos revelam também que grandes empresas, embora ocupem e assalariem um número maior de trabalhadores em relação às demais, existem em quantidade expressivamente menor no país e são as que exigem maior grau de qualificação profissional⁷⁸.

Em virtude de as grandes empresas serem mais exigentes em relação à qualificação, uma fatia considerável de pessoas com deficiência fica excluída das oportunidades de emprego; sem contar aqueles que residem em regiões afastadas das áreas de concentração das empresas de grande porte⁷⁹.

À vista do exposto, embora a presente pesquisa não negue a importância da estipulação de um quantitativo mínimo do número de empregados para aferir a porcentagem da cota, entende que o dispositivo legal foi demasiadamente simplista ao utilizar somente deste critério. Se o legislador tivesse feito uma previsão de cotas baseada na receita da empresa em conjunto com o número de funcionários desta, ampliar-se-ia a quantidade de estabelecimentos que poderiam promover a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

À título de exemplificação, se uma empresa de pequeno porte⁸⁰ tivesse apenas 20 empregados em seu quadro funcional, mas auferisse uma receita bruta anual de R\$ 1.000.000,00 (um milhão reais), talvez esta tivesse a possibilidade de oferecer condições de acessibilidade e inclusão da pessoa com deficiência no posto de trabalho em razão da sua elevada receita. Muitas empresas com menos de 100 empregados, caso utilizasse da receita bruta anual, seriam abarcadas na obrigação de cumprimento da cota, ampliando-se, assim, o mercado de trabalho da pessoa com deficiência.

Para inserir no mercado de trabalho um maior número de pessoas com deficiência, é imprescindível aumentar o rol de empresas previstas na legislação. Não faz sentido excluir um potencial expressivo de empregadores da obrigação de contratar pessoas com deficiência, se a inclusão dessa minoria é obrigação de toda a sociedade. É neste sentido, que o presente

⁷⁷ GUGEL, Maria Aparecida. *Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho*. op. cit., p. 59.

⁷⁸ *Ibidem*, p. 59.

⁷⁹ *Ibidem*, p. 59.

⁸⁰ Art. 3, II, da Lei Complementar n. 123/06, dispõe que para os efeitos desta Lei Complementar, consideram-se microempresas ou empresas de pequeno porte [...] II - no caso de empresa de pequeno porte, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).

trabalho acompanha a crítica da não observância da aferição a receita bruta anual da empresa pela Lei de Cotas.

Quanto à crítica trazida por algumas empresas para procurarem justificar o descumprimento da lei de cotas sob o argumento de que suas atividades são caracterizadas por elevado grau de risco e periculosidade, o que tornaria temerária e não recomendável o uso da força de trabalho de pessoas com deficiência, deve ser analisado com cautela.

Isto porque muitas empresas alegam que, mesmo se fossem realizadas as adaptações no ambiente de trabalho requeridas pelas normas de segurança, o emprego da pessoa com deficiência implicaria sua exposição a uma situação de risco, bem como para outros trabalhadores. Com base nessa linha de argumentação, as empresas postulam a exclusão das funções que consideram inadequadas a pessoas com deficiência do cálculo da cota.⁸¹

Contudo, o art. 5º, XIII, da Constituição é claro: “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”. Do mesmo modo, acompanhando a norma constitucional, o legislador, ao determinar a reserva para pessoas com deficiência, o fez para toda função; não excepcionando nenhuma atividade. Assim, não pode o empregador limitar o acesso da pessoa com deficiência a determinado cargo, se tal restrição não se basear única e exclusivamente nas qualificações exigíveis para o desempenho da função.

A pessoa com deficiência, como qualquer outra, tem o direito ao pleno emprego, que abrange aos direitos de não ser discriminado na concorrência para qualquer posto de trabalho; a um ambiente de trabalho seguro, saudável e acessível; a oportunidades iguais para um trabalho de livre escolha da pessoa com deficiência; e ao direito a um ambiente inclusivo, com as adaptações necessárias para o exercício das atividades⁸².

As expressões “atribuições compatíveis com a deficiência” e “aptidão plena”, presentes no art. 37 do Decreto n. 3.298/99, que aparecem como requisitos da reserva de cargos em concursos públicos, devem ser interpretadas com cuidado, para não ferir o direito ao pleno emprego e o valor social do trabalho. “Estabelecer de antemão que a pessoa com deficiência não poderá exercer determinadas funções fere mortalmente o direito pétreo à igualdade e o direito de não ser discriminada no tocante a salário e critério de admissão”⁸³.

⁸¹ CARNEIRO, Ricardo; RIBEIRO, Marco Antônio. *A inclusão Indesejada: as Empresas Brasileiras face à Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência*. XXXII Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, 2008, p. 09. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/APS-B1536.pdf>> Acesso em: 19 jul. 2018.

⁸² GUGEL, Maria Aparecida. *Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho*. op. cit, p. 110.

⁸³ *Ibidem*, 109.

De fato há casos em que a função é nitidamente incompatível com determinada deficiência, como é o caso do telefonista surdo, do motorista cego ou do motorista que não possua os membros superiores ou inferiores. Nessas hipóteses em que há suspeita de incompatibilidade, o conceito de ameaça direta e risco significativo, são relevantes instrumentos de aferição da licitude ou não da restrição ao direito ao pleno emprego.⁸⁴

Entretanto, o presente trabalho entende que caso não reste comprovado que o exercício de uma função por uma pessoa com deficiência crie risco significativo à saúde de outros, não se pode falar em incompatibilidade entre a deficiência e as atividades a serem desempenhadas. Ademais, entende que para o devido funcionamento de uma empresa, variadas são as funções desempenhadas por esta. Desse modo, mesmo que a atividade-fim realizada pela empresa seja, por exemplo, de segurança e vigilância, nada impede que a pessoa com deficiência atue nas atividades de natureza administrativa ou burocrática. Outrossim, a sociedade atual pode contar com o uso de inúmeros “elementos tecnológicos assistivos para adaptar as atividades às necessidades que o tipo de deficiência exige”⁸⁵, diminuindo ou até erradicando as limitações no exercício de uma determinada função.

3.2.2.6.3 Falta de Estímulos Econômicos para as Empresas

O emprego de cota isolada, aplicada sem exceções e sem estímulos, não é benquisto pelo empresariado. Alguns autores alegam que cotas articuladas com contribuições, prêmios, subsídios e benefícios seriam muito mais bem recebidas e aplicadas com maior efetividade, vez que as empresas reagem melhor a estímulos do que punições econômicas e sanções legais.

Sob essa perspectiva, o autor Pedro de Alcântara Kalume alega que o Estado deveria buscar fornecer subsídios econômicos para as empresas como: renúncia, créditos tributários e ajuda financeira, para auxiliar os empregadores na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.⁸⁶

Da mesma forma, a autora Maria Aparecida Gugel defende um tratamento diferenciado, por meio de incentivos, àqueles que empregam pessoas com deficiência. Como forma de estímulo, a autora aponta a redução de alíquotas ou bases de cálculo de encargos sociais.⁸⁷

⁸⁴ OLIVEIRA, Mariana Trindade. *Uma Análise Crítica sobre as Cotas para Pessoas com Deficiência nas Relações de Trabalho*. Programa de Graduação em Direito, Universidade de Brasília, UnB: Brasília, DF, 2009, p. 67-68.

⁸⁵ GUGEL, Maria Aparecida. *Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho*. op. cit., p. 110.

⁸⁶ KALUME, Pedro de Alcântara. *Deficientes - Ainda um Desafio para o Governo e para a Sociedade: habilitação, reabilitação profissional, reserva de mercado de trabalho*. op. cit., p. 92.

⁸⁷ GUGEL, Maria Aparecida. *Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho*. op. cit., p. 61.

Do mesmo modo é defendido por José Pastore que atribui a fraca participação do cumprimento de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho pelas empresas em virtude “da carência de ações, estímulos e instituições que viabilizem, de forma concreta, a formação, habilitação e inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.”⁸⁸

Um projeto de lei, inclusive, chegou a ser criado nesse sentido. Foi o PL 2.761/2015⁸⁹, que tinha o intuito de conceder dedução de imposto de renda para empresas que contratassem beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência em percentuais superiores aos limites estabelecidos no art. 93 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Contudo, ela foi arquivada nos termos do art. 54 c/c § 4º do art. 58 do RICD (inadequação financeira e orçamentária).

Embora o presente trabalho entenda que a utilização de incentivos com as empresas são importantes instrumentos para a efetivação do direito de ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, não avista tal medida com bons olhos, vez que evidencia uma forma de discriminação negativa ao empregar pessoas em situação de vulnerabilidade em razão somente de benefícios para si próprio.

Os empregadores nada mais fazem que o seu dever legal de cumprir a cota e exercer a sua função social. A obrigação de não discriminar pessoas com deficiência no tocante ao salário, à admissão e à ascensão profissional, por exemplo, não pode deixar de ser observada pelo empregador. E a obediência a esse preceito reflete meramente ao cumprimento da lei. Assim, aquele que cumpre a cota não merece receber bonificações para isso.

Ao contrário de situações quando o empregador substitui o Estado na sua função de promover programas de qualificação com o fim de capacitar o empregado com deficiência ao exercício do trabalho. Desse modo, o empregador merece, sim, ser gratificado ou receber estímulos fiscais pelo seu feito ao se sub-rogar em um dever que não é dele. Isso, por exemplo, já ocorre nos contratos de aprendizagem, conforme assevera Maria Aparecida Gugel:

“Constituição da República prevê para o financiamento da seguridade social a possibilidade de alíquotas ou bases de cálculo diferenciadas (Art. 195, § 9º, CF/88) em razão da atividade econômica ou da utilização intensiva de mão-de-obra (sic) para o empregador ou empresa incidentes sobre folha de salários, receita e lucro. A redução

⁸⁸ PASTORE, José. *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. São Paulo: LTr, 2000, p. 59.

⁸⁹ BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei n. 2.761, de 25 de agosto de 2015*. Dispõe sobre a concessão de dedução de imposto de renda para empresas que contratarem beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência em percentuais superiores aos limites estabelecidos no art. 93 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1692878>> Acesso em: 18 jul. 2018.

de alíquotas de encargos sociais, por exemplo é uma possibilidade já praticada no mundo do trabalho, cuja demonstração mais recente é a alíquota reduzida de recolhimento do FGTS nos contratos de aprendizagem, com previsão na Lei 10.097/2000”⁹⁰

A qualificação, conforme se verá a seguir, é medida sem a qual o sistema de cotas não funciona. Da mesma forma, a acessibilidade é fator elementar na inclusão social das pessoas com deficiência. Por isso, iniciativas do empregador que visem a habilitar ou reabilitar e promover a acessibilidade merecem estímulos por parte do Estado, por ser ele o responsável maior em implementar tais medidas.

3.2.2.7 As Dificuldades no Cumprimento da Lei de Cotas pelas Empresas

Muitas empresas ainda resistem acerca da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Estas, quando pressionadas pelos órgãos de fiscalização, apresentam uma série de argumentos e subterfúgios para justificar o não cumprimento da cota prevista no art. 93 da Lei n. 8.213/91. Diante de tal resistência, serão analisados a seguir os motivos frequentemente alegados pelo setor empresarial que dificultam a efetividade da política de cotas nas empresas privadas.

3.2.2.7.1 A Falta de Qualificação Profissional da Pessoa com Deficiência

A escassez de profissionais com deficiência habilitados nas ocupações produtivas oferecidas é um dos motivos mais alegados pelas empresas privadas para justificarem o entrave do cumprimento da política de cotas.

A falta de capacitação profissional é, de fato, um obstáculo enfrentado pelo empregador no momento da contratação de pessoas com deficiência. Tal fato ocorre em virtude do “histórico de exclusão, que dentre outros fatores, ocasionou um grande déficit educacional na população com deficiência”⁹¹ e pelas diversas dificuldades encontradas por essas pessoas no acesso a programas de habilitação que sejam condizentes com as exigências do mercado.

As dificuldades na formação profissional das pessoas com deficiência começam desde quando estas ainda são crianças. Isto porque, apesar da Constituição Federal garantir-lhes uma educação inclusiva (art. 205; 206, I e 208, III), muitas escolas ainda não possuem estrutura de acessibilidade e profissionais capacitados para lidar com alguns tipos de deficiência.

⁹⁰ GUGEL, Maria Aparecida. *Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho*. op. cit., p. 61.

⁹¹ FEBRABAN. *População com deficiência no Brasil – fatos e percepções*. Coleção Febraban de Inclusão Social, 2006, p. 25.

Ademais, estas pessoas sofrem constantemente com o preconceito e a discriminação. Há casos em que crianças com algumas deficiências não conseguem ser matriculadas em escolas públicas e privadas. Em verdade, sabe-se que o sistema educacional brasileiro, mesmo o regulamentar, não atingiu um nível ideal que proporcione educação qualificada e gratuita para toda a população. A deficiência no setor educacional atinge a sociedade como um todo, e prejudica a contratação profissional de qualquer indivíduo, em especial, no caso das pessoas com deficiência.⁹²

E embora seja um papel dos órgãos e das entidades da Administração Pública Federal a formação profissional e a qualificação para o trabalho das pessoas com deficiência, conforme previsto nos artigos 15 e 49 do Decreto n. 3.298/99, este não vem desempenhando com efetividade o que lhe foi incumbido.

O autor Ricardo Tadeu Marques da Fonseca⁹³ afirma que:

[...] 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 [...].

Nesse sentido, apesar das dificuldades de acesso à educação e de profissionalização das pessoas com deficiência pelo Estado, respeitáveis instituições e organizações sem fins lucrativos contribuem para a profissionalização destas pessoas.

A Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) é um exemplo delas e visa não somente o atendimento educacional especializado para alunos com deficiência intelectual, mas também à inclusão social deste através do trabalho. A instituição, além de proporcionar a formação dos jovens e adultos, a partir dos 16 anos, para o mercado de trabalho, oferece assessoria profissional às empresas nos processos de inclusão e no cumprimento ao art. 93 da Lei n. 8.213/91, promovendo a sensibilização de colaboradores, a identificação dos postos de trabalho compatíveis com o perfil das pessoas capacitadas e a realização do monitoramento na empresa dos casos de inclusão.

Outros exemplos que podem também serem citados são a Associação Brasileira de Assistência ao Deficiente Visual (LARAMARA), a qual apoia a inclusão educacional, social e profissional da pessoa com deficiência visual e o Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa

⁹² OLIVEIRA, Mariana Trindade. *Uma Análise Crítica sobre as Cotas para Pessoas com Deficiência nas Relações de Trabalho*. op. cit., p. 64.

⁹³ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O Trabalho da Pessoa com Deficiência e a Lapidação dos Direitos Humanos: O Direito de Trabalho, uma Ação Afirmativa*. op. cit., p. 304.

com Deficiência (IBDD) que além de buscar incluir os profissionais com deficiência no mercado de trabalho a partir de parcerias com diversas empresas, de diferentes portes e ramos de atuação, proporciona a capacitação da pessoa com deficiência, a preparação e a sensibilização do ambiente empresarial, o mapeamento de cargos e os diagnósticos e soluções de acessibilidade para as empresas.

Desse modo, apesar do Estado não desempenhar o seu papel de proporcionalizar com integralidade o oferecimento de meios educativos e profissionalizantes para pessoas com deficiência, — o que não é correto e extremamente prejudicial tanto para as pessoas com deficiência quanto para as empresas — algumas outras instituições cumprem tal objetivo, não podendo, dessa maneira, as empresas alegarem a total inexistência e a escassa mão de obra habilitada destes profissionais.

Ademais, enquanto o Estado não cumpre o seu papel de habilitar as pessoas com deficiência, este deveria proporcionar maneiras paliativas de garantir a capacitação da pessoa com deficiência até a efetiva implementação de políticas públicas capazes de oferecer a profissionalização destas pessoas, como por exemplo: maior investimento no Sistema S direcionado para pessoas com deficiência; divulgação para as empresas de organizações não governamentais que prestam este tipo de trabalho; flexibilização na aplicação do art. 93 da Lei n. 8.213/91 em empresas que em razão da sua atividade-fim encontram, de fato, dificuldades de encontrar profissionais habilitados; a permissão da aplicação da cota de aprendiz ser aplicada em acumulação com a cota de pessoas com deficiência.

3.2.2.7.2 O Benefício de Prestação Continuada

O Benefício da Prestação Continuada (BPC) é um benefício de assistência social que garante um salário mínimo de benefício mensal à pessoa com deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família. O benefício é previsto no art. 203, IV, da Constituição Federal de 1988, tendo sido regulamentado pela Lei n. 8.742/1993⁹⁴.

Em razão desta previsão assistencial, alguns empregadores alegam que o mencionado benefício vai em direção contrária às políticas de inclusão social, pois desestimula o desenvolvimento profissional da pessoa com deficiência, vez que a inserção ao mercado de trabalho implica na perda do benefício.

⁹⁴ BRASIL. *Lei n. 8.724, de 07 de dezembro de 1993*. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8742compilado.htm > Acesso em: 22 jul. 2018.

Nesse sentido, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca assevera que:

O benefício em questão tem sido um entrave à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pois a atuação laboral ou profissional implica a sua perda. Grande parte das famílias pobres que têm filhos com deficiência muitas vezes sobrevivem utilizando apenas esse benefício e, por isso, desestimulam a formação profissional e o efetivo ingresso da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho, temem privar-se da única fonte que lhes provê o sustento. [...] A própria ação afirmativa em órgãos públicos e em empresas privadas fica inviabilizada, pois pessoas com deficiência não a querem; temem perder o certo pelo duvidoso [...].⁹⁵

Tendo em vista esta crítica, bem como a “dissociação dos serviços e direitos de assistência social do direito de acesso ao trabalho e ao emprego”⁹⁶ pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a Lei n. 12.470/2011⁹⁷ alterou a redação da Lei Orgânica de Assistência Social no que concerne ao Benefício de Prestação Continuada.

A mencionada Lei n. 12.470/11 incluiu o art. 21-A à Lei n. 8.742/93, trazendo a seguinte redação:

Art. 21-A. O benefício de prestação continuada será suspenso pelo órgão concedente quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual.

§ 1º Extinta a relação trabalhista ou a atividade empreendedora de que trata o caput deste artigo e, quando for o caso, encerrado o prazo de pagamento do seguro-desemprego e não tendo o beneficiário adquirido direito a qualquer benefício previdenciário, poderá ser requerida a continuidade do pagamento do benefício suspenso, sem necessidade de realização de perícia médica ou reavaliação da deficiência e do grau de incapacidade para esse fim, respeitado o período de revisão previsto no caput do art. 21.

§ 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.

Desse modo, o dispositivo supracitado proporcionou ao beneficiário assistencial a abertura de oportunidades para que as pessoas com deficiência obtivessem a sua formação

⁹⁵ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O Trabalho da Pessoa com Deficiência e a Lapidação dos Direitos Humanos: O Direito de Trabalho, uma Ação Afirmativa*. op. cit., p. 285-286.

⁹⁶ 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*. Brasília, DF: 2016, p. 02. Disponível em: <http://www.ampid.org.br/v1/wpcontent/uploads/2016/06/BPC_TRABALHO_2016-1.pdf> Acesso em: 22 jul. 2018.

⁹⁷ BRASIL. *Lei n. 12.470, de 31 de agosto de 2011*. [...] altera os arts. 20 e 21 e acrescenta o art. 21-A à Lei n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993 - Lei Orgânica de Assistência Social, para alterar regras do benefício de prestação continuada da pessoa com deficiência; [...] Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12470.htm#art3> Acesso em: 22 jul. 2018.

profissional por meio da aprendizagem, sem alterar a sua condição de beneficiário da assistência social, vez que permitiu a alternância da pessoa com deficiência da assistência social para o trabalho, e vice-versa.

Assim, a pessoa com deficiência ao ser contratada por uma empresa na condição de aprendiz não terá seu benefício da prestação continuada suspenso. O contrato de aprendizagem, no entanto, será limitado a dois anos, conforme a previsão do artigo 21-A, § 2º da Lei n. 8.742/1993. Significa que, durante os dois anos do contrato de aprendizagem, o aprendiz com deficiência poderá acumular o salário e o benefício da prestação continuada, além de gozar de todos direitos e obrigações decorrentes do contrato de aprendizagem.

Contudo, caso o beneficiário assine contrato de trabalho, ou tiver uma atividade empreendedora, será suspenso o benefício da prestação continuada. Todavia, caso seja despedido, poderá retomar o recebimento do benefício assistencial se atender ao requisito constitucional que é a falta de meios para manter a própria subsistência ou tê-la provida pela família. Este retorno pode ocorrer a qualquer tempo. Porém, para ser dispensado da realização da perícia multiprofissional, o período não deve ultrapassar dois anos, que é o prazo para a avaliação da continuidade das condições que deram origem ao benefício assistencial, conforme disposto no §1º do art. 21-A.

Com adoção de tal medida, estima-se que essa previsão modificará o agir do grupo familiar no sentido de se ver estimulado, diante da manutenção do benefício da prestação continuada acrescido do salário decorrente do contrato de aprendizagem, a direcionar o jovem com deficiência para o aprendizado de um ofício no mundo do trabalho e para a convivência em sociedade.⁹⁸

Ademais, o Estatuto da Pessoa com Deficiência previu em seu art. 94 o auxílio-inclusão, o qual consiste no incentivo e no estímulo à pessoa com deficiência moderada ou grave, que já recebe o BPC, a ingressar no mercado de trabalho e, assim, acumular o auxílio-inclusão e a remuneração decorrente do contrato de trabalho.

Desse modo, diante dos dispositivos previstos pelo legislador infraconstitucional, a pessoa com deficiência poderá ingressar ao mercado de trabalho sem perder o benefício assistencial e o auxílio-inclusão, podendo, inclusive, acumulá-los com a remuneração. Com a adoção de tais medidas, incentiva-se a qualificação e a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, derrubando, assim, o argumento utilizado pelas empresas para

⁹⁸ 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*. op. cit., p. 06.

justificarem a escassa mão de obra dos profissionais com deficiência e o seu consequente entrave à aplicação da Lei de Cotas pelo Benefício de Prestação Continuada.

3.2.2.8 As Vantagens na Contratação das Pessoas com Deficiência para as Empresas

Muitas empresas veem a Lei de Cotas como apenas um ônus, uma obrigação, por se verem compelidas a cumprirem uma política de contratação compulsória de pessoas com deficiência em seus quadros funcionais. Nesse sentido, o legislador, com o intuito de não limitar a empresa apenas com a legislação de cotas, buscou ampliar e instigar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho de outras formas, de modo que as empresas se sentissem empenhadas a incluí-las, atribuindo, assim, bônus e vantagens, a partir de instrumentos complementares, que estimulassem as empresas a cumprirem devidamente a legislação.

O art. 104 da Lei n. 13.146/2015 é um exemplo disso, o qual acresceu as redações no inciso V, §2º, do art. 3º e no art. 66-A da Lei n. 8.666/1993⁹⁹, que preveem o seguinte:

Art. 3º A licitação [...]

§ 2º Em igualdade de condições, como critério de desempate, será assegurada preferência, sucessivamente, aos bens e serviços:

V - produzidos ou prestados por empresas que comprovem cumprimento de reserva de cargos prevista em lei para pessoa com deficiência ou para reabilitado da Previdência Social e que atendam às regras de acessibilidade previstas na legislação.

§ 5º Nos processos de licitação, poderá ser estabelecida margem de preferência para:

I - produtos manufaturados e para serviços nacionais que atendam a normas técnicas brasileiras; e

II - bens e serviços produzidos ou prestados por empresas que comprovem cumprimento de reserva de cargos prevista em lei para pessoa com deficiência ou para reabilitado da Previdência Social e que atendam às regras de acessibilidade previstas na legislação.

Art. 66-A. As empresas enquadradas no inciso V do § 2º e no inciso II do § 5º do art. 3º desta Lei deverão cumprir, durante todo o período de execução do contrato, a reserva de cargos prevista em lei para pessoa com deficiência ou para reabilitado da Previdência Social, bem como as regras de acessibilidade previstas na legislação.

Parágrafo único. Cabe à administração fiscalizar o cumprimento dos requisitos de acessibilidade nos serviços e nos ambientes de trabalho.

Como é sabido, os contratos com a administração pública são muito vantajosos para as empresas privadas, levando, conseqüentemente, para uma grande competitividade entre elas

⁹⁹ BRASIL. *Lei n. 8.666, de 21 de junho de 1993*. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18666cons.htm> Acesso em: 16 jul. 2018.

nas licitações públicas. Diante de tamanha concorrência, ter qualquer diferencial pode ser essencial para se vencer a licitação e, assim, contratar com a entidade pública.

À vista disso, o legislador viu a oportunidade de utilizar do interesse das empresas privadas em ter vantagens na competição da licitação para fomentar o crescimento da contratação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Desse modo, estabeleceu margem de preferência àquelas que cumprem a Lei de Cotas e atendem as regras de acessibilidade previstas na legislação, estimulando, assim, as empresas a contratarem e a manterem profissionais com deficiência em seus quadros funcionais para terem privilégios no momento da licitação pública.

Ademais, outros benefícios, embora não previstos pelo legislador, podem ser observados pelas empresas, em consequência, da contratação de pessoas com deficiência. Tais como: o investimento em acessibilidade, que proporcionará não apenas benefícios para o empregado com deficiência, mas como também para novos clientes, vez que a empresa ficará mais preparada para receber estas pessoas; a aprendizagem e construção de clima organizacional mais humanístico entre os funcionários; o desenvolvimento da sensibilidade de entender as reais limitações funcionais do outro; a melhoria da imagem da empresa perante os consumidores ao se mostrar preocupada com a responsabilidade social e inclusiva.

Outrossim, poderão ser encontradas, inclusive, vantagens econômicas acerca da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho para as empresas e, conseqüentemente, para a economia do país, uma vez que essa inclusão potencializa um novo grupo de consumidores que se encontrava anteriormente excluído. Com o emprego da pessoa com deficiência, produz-se renda que, por conseguinte, passa a consumir cada vez mais. Ou seja, a inclusão deste público no ambiente de trabalho gera oportunidades também para as empresas gerarem mais negócios.¹⁰⁰

Evidencia-se, portanto, que não há somente encargos para as empresas privadas acerca da contratação de pessoas com deficiência, mas como também benefícios, sendo importante, assim, a efetivação da política de cotas no Brasil.

¹⁰⁰ I-SOCIAL – MAIS QUE INCLUSÃO. *Inclusão de Pessoas com Deficiência Pode Aquecer a Economia Nacional*. Disponível em: <<http://blog.isocial.com.br/inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-pode-aquecer-a-economia-nacional/>> Acesso em: 16 jul. 2018.

4 ANÁLISE DA EFETIVIDADE DA POLÍTICA DE COTAS NO BRASIL

Conforme visto nos capítulos anteriores, o legislador buscou por meio de políticas públicas e de ações afirmativas inserir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a fim de dar-lhes dignidade através do labor, retirando-as do cenário de exclusão as quais viviam. Para tanto, implementou uma reserva de vagas a ser cumprida obrigatoriamente pela iniciativa privada e pelo setor público e proibiu qualquer discriminação no tocante a salário e a critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

Nesse sentido, será analisado a seguir se tais medidas foram efetivas e suficientes para gerar a mudança desejada. Para a realização de tal análise, se utilizará dos últimos dados divulgados pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS – 2016), bem como o relato da visita em dois estabelecimentos que possuem pessoas com deficiência em seus quadros funcionais.

4.1 DADOS DA RAIS 2016

De acordo com o §5º, do art. 36, do Decreto n. 3.298/99 e o §2º, do art. 93, da Lei n. 8.213/91, compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer uma sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de vagas preenchidas por empregados com deficiência, para fins de acompanhamento do cumprimento da legislação referente ao emprego destas pessoas.

Assim, com o intuito de dar efetividade ao que foi previsto nos dispositivos legais supramencionados, o Ministério do Trabalho e Emprego, através da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), faz a elaboração de estatísticas do mercado de trabalho a partir de uma sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas.

A importância destas informações se dá pelo fato de ser justamente por meio delas que se pode avaliar o desempenho e o monitoramento da efetividade de cláusulas sociais da legislação, vez que informam o posicionamento oficial dos agentes em relação as suas obrigações legais.

Desse modo, será a partir das estatísticas divulgadas pela RAIS de 2016¹⁰¹ que se realizará a análise do perfil das pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho formal, bem como da efetividade da política de cotas no Brasil.

¹⁰¹ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET)*. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/dados-pcd-por-cota>> Acesso em: 23 jul. 2018.

4.1.1 Perfil das Pessoas com Deficiência Empregadas no Brasil

4.1.1.1 Tipo de Deficiência

Tabela 1 Emprego segundo Tipo de Deficiência (2010/2016)

Tipo de Deficiência:	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Variação 2015/16
Física	166.690	174.207	170.468	181.464	192.432	200.794	204.554	1,9%
Auditiva	68.819	73.579	74.385	78.078	78.370	79.389	80.390	1,3%
Visual	17.710	21.847	26.119	33.505	39.580	46.913	53.438	13,9%
Intelectual (mental)	15.606	18.810	21.317	25.332	29.132	32.144	34.168	6,3%
Múltipla	3.845	4.144	4.696	5.490	6.708	8.108	7.287	-10,1%
Reabilitado	33.343	32.704	33.311	33.928	35.100	35.907	38.684	7,7%
Portador de Deficiência	306.013	325.291	330.296	357.797	381.322	403.255	418.521	3,8%

Fonte: MTb/RAIS.

De acordo com a tabela apresentada pela RAIS, o contingente de pessoas com deficiência empregadas totalizava 418,5 mil vínculos empregatícios em 2016. Ademais, demonstra que o estoque de empregos formais das pessoas com deficiência em 2016 cresceu 3,8% (+15,3 mil vínculos empregatícios) quando comparada com o ano de 2015.

Considerando os tipos de deficiência informada à RAIS, os subconjuntos mais volumosos referem-se aos trabalhadores com Deficiência Física (204,6 mil empregos, 48,9% do estoque de pessoas com deficiência empregadas), seguido pela Deficiência Auditiva (80,4 mil empregos, 19,2% do estoque), posteriormente pela Deficiência Visual (53,4 mil vínculos, 12,8% do estoque), Reabilitados (38,7 mil empregos, 9,2% do estoque), Deficiência Intelectual (mental) (34,2 mil vínculos, 8,2% do estoque) e Deficiência Múltipla (7,3 mil postos, 1,7% do estoque).

Em comparação a 2015, a expansão no emprego de pessoas com deficiência distribuiu-se pelos diferentes tipos de deficiência, à exceção da deficiência múltipla. O maior destaque foram as Pessoas com Deficiência Visual, com crescimento de 13,9%, gerando saldo de +6,5 mil empregos, seguido dos Reabilitados (expansão de 7,7%, saldo de +2,8 mil vínculos), Deficiência Intelectual (aumento de 6,3%, saldo de +2,0 mil empregos), Deficiência Física

(crescimento de 1,9%, saldo de +3,8 mil postos), Deficiência Auditiva (expansão de 1,3%, saldo de +1,0 mil postos de trabalho). Apenas as Pessoas com Deficiência Múltipla sofreram retração em seu estoque de empregos, que registrou redução de -10,1%, equivalente a saldo negativo de -821 vínculos empregatícios.

4.1.1.2 Escolaridade

Tabela 2 Número de Empregos por Escolaridade e Tipo de Deficiência
Período: 2016

Grau de Instrução	Física	Auditiva	Visual	Intelectual (Mental)	Múltipla	Reabilitado	Total de Deficientes	Total de Empregos
Analfabeto	821	636	219	1.375	127	124	3.302	141.402
Até o 5º ano Incomp. do Ensino Fundamental	6.509	4.527	1.719	3.907	466	1.009	18.137	1.156.684
5º ano Completo do Ensino Fundamental	6.131	3.782	1.390	1.579	307	1.231	14.420	1.212.177
Do 6º ao 9º ano Incomp. do Ensino Fundamental	14.492	8.181	3.489	5.709	723	2.566	35.160	2.437.051
Ensino Fundamental Completo	18.208	8.980	4.333	4.557	871	3.762	40.711	4.472.286
Ensino Médio Incompleto	14.146	6.600	3.526	4.450	619	2.228	31.569	3.083.820
Ensino Médio Completo	96.069	34.033	25.264	11.186	3.057	20.188	189.797	21.896.553
Educação Superior Incompleta	9.891	2.533	2.791	425	176	1.607	17.423	1.786.262
Educação Superior Completa	38.287	11.118	10.707	980	941	5.969	68.002	9.873.963
Total	204.554	80.390	53.438	34.168	7.287	38.684	418.521	46.060.198

Fonte: RAIS - Dec. 76.900/75

Elaboração: CGCIPE/DER/SPPE/MTb

Conforme pode ser observado na tabela acima divulgada pela RAIS 2016, em um conjunto de 46.060.198 total de empregos formais ativos, apenas 418.521 são de pessoas com deficiência, correspondendo, portanto, cerca de somente 0,9% do estoque de emprego formal total.

Acerca da escolaridade, a maior concentração de vínculos empregatícios encontrava-se nos empregados com ensino médio (completo ou incompleto), responsáveis por aproximadamente 25 milhões de postos de trabalho (54,24%); seguido pelos empregados com ensino superior (completo ou incompleto), com 11,7 milhões de empregos (25,3%); trabalhadores com até o ensino fundamental incompleto, com 4,9 milhões de vínculos (10,7%) e pelos empregados com ensino fundamental completo, com 4,5 milhões de vínculos (9,7%). Sozinho, o subconjunto de empregados com ensino médio completo (21,9 milhões) e de empregados com ensino superior completo (9,9 milhões) corresponde por 69% do estoque de vínculos empregatícios em 2016.

O mesmo fenômeno ocorreu com os vínculos empregatícios das pessoas com deficiência, o qual se encontrava maior participação laborativa formal daqueles que possuíam ensino médio (completo ou incompleto), responsáveis por aproximadamente 221,5 mil de postos de trabalho (52,89%); seguido pelos empregados com ensino superior (completo ou incompleto), com 85,4 mil de empregos (20,4%); trabalhadores com até o ensino fundamental

incompleto, com 71 mil de vínculos (16,9%) e pelos empregados com ensino fundamental completo, com 40 mil de vínculos (9,7%). Do mesmo modo, sozinho, o subconjunto de empregados com ensino médio completo (189,7 mil) e de empregados com ensino superior completo (68 mil) corresponde por 61,60% do estoque de vínculos empregatícios em 2016.

A partir de uma análise comparativa, evidencia-se que independentemente da pessoa ter deficiência ou não, há uma predominância de vínculos empregatícios com profissionais que possuem grau de instrução de ensino médio e superior completo, observando, assim, a importância no investimento da habilitação e reabilitação dos profissionais para conseguirem êxito na inserção ao mercado de trabalho.

Ademais, com base no quadro exposto, observa-se que as pessoas com deficiência física são as que possuem maior acesso à escolaridade quando comparada com os demais tipos de deficiência, o que pode justificar a sua maior participação no mercado de trabalho, vez que quanto maior o grau de instrução, maior é a chance de sucesso na conquista da vaga de emprego.

Tabela 3 Participação do Número de Empregos (%) por Escolaridade e Tipo de Deficiência

Período: 2016

Grau de Instrução	Física	Auditiva	Visual	Intelectual (Mental)	Múltipla	Reabilitado	Total de Deficientes	Total de Empregos
Analfabeto	0,40	0,79	0,41	4,02	1,74	0,32	0,79	0,31
Até o 5º ano Incomp. do Ensino Fundamental	3,18	5,63	3,22	11,43	6,39	2,61	4,33	2,51
5º ano Completo do Ensino Fundamental	3,00	4,70	2,60	4,62	4,21	3,18	3,45	2,63
Do 6º ao 9º ano Incomp. do Ensino Fundamental	7,08	10,18	6,53	16,71	9,92	6,63	8,40	5,29
Ensino Fundamental Completo	8,90	11,17	8,11	13,34	11,95	9,72	9,73	9,71
Ensino Médio Incompleto	6,92	8,21	6,60	13,02	8,49	5,76	7,54	6,70
Ensino Médio Completo	46,97	42,33	47,28	32,74	41,95	52,19	45,35	47,54
Educação Superior Incompleta	4,84	3,15	5,22	1,24	2,42	4,15	4,16	3,88
Educação Superior Completa	18,72	13,83	20,04	2,87	12,91	15,43	16,25	21,44
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: RAIS - Dec. 76.900/75

Elaboração: CGOPE/DER/SPPE/MTb

Acerca da participação do número de empregos por escolaridade e tipo de deficiência, observa-se que quando são vínculos empregatícios com exigência de grau de instrução até o ensino médio incompleto, há uma maior participação do tipo de deficiência intelectual (mental) quando comparada à participação dos outros tipos de deficiência. Já quando o grau de instrução é exigido ensino médio completo, há variação na atuação de todos os tipos de deficiência, sobressaindo entre todas elas os reabilitados (52,19%) e as pessoas com deficiência visual (47,28%). Do mesmo modo, as pessoas com deficiência visual, quando comparada com as outras deficiências, se destacaram quando exigida a educação superior incompleta (5,22%) e completa (20,04%).

A enorme disparidade entre o número do total de empregos formais quando comparado com o número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é evidente, demonstrando, assim, a baixa participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, principalmente quando estas possuem grau de instrução até o ensino fundamental incompleto.

4.1.1.3 Gênero

Tabela 4 Número de Empregos Formais Ativos em 31/12 e Participação Masculina/Total, por Tipo de Deficiência e Gênero

Período: 2015 e 2016

Tipo de Deficiência	RAIS/2015				RAIS/2016			
	Masculino	Feminino	Total	Participação Masc./Total	Masculino	Feminino	Total	Participação Masc./Total
Física	129.360	71.434	200.794	64,42	131.348	73.206	204.554	64,21
Auditiva	49.052	30.337	79.389	61,79	49.457	30.933	80.390	61,52
Visual	29.830	17.083	46.913	63,59	33.889	19.549	53.438	63,42
Intelectual (Mental)	22.418	9.726	32.144	69,74	23.849	10.319	34.168	69,80
Múltipla	4.769	3.339	8.108	58,82	4.654	2.633	7.287	63,87
Reabilitado	23.567	12.340	35.907	65,63	25.076	13.608	38.684	64,82
Total de Deficientes	258.996	144.259	403.255	64,23	268.273	150.248	418.521	64,10
Não Deficientes	26.802.699	20.854.853	47.657.552	56,24	25.529.312	20.112.365	45.641.677	55,93
Total	27.061.695	20.999.112	48.060.807	56,31	25.797.585	20.262.613	46.060.198	56,01

Fonte: RAIS - Dec. 76.900/75

Elaboração: CGCIPE/DER/SPPE/MTb

Tabela 5 Total de Empregos em 31/12 e Variação Absoluta e Relativa, por Tipo de Deficiência e Gênero

Período: 2015 e 2016

Tipo de Deficiência	RAIS/2015			RAIS/2016			Variação Absoluta			Variação Relativa (%)		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Física	129.360	71.434	200.794	131.348	73.206	204.554	1.988	1.772	3.760	1,54	2,48	1,87
Auditiva	49.052	30.337	79.389	49.457	30.933	80.390	405	596	1.001	0,83	1,96	1,26
Visual	29.830	17.083	46.913	33.889	19.549	53.438	4.059	2.466	6.525	13,61	14,44	13,91
Intelectual (Mental)	22.418	9.726	32.144	23.849	10.319	34.168	1.431	593	2.024	6,38	6,10	6,30
Múltipla	4.769	3.339	8.108	4.654	2.633	7.287	-115	-706	-821	-2,41	-21,14	-10,13
Reabilitado	23.567	12.340	35.907	25.076	13.608	38.684	1.509	1.268	2.777	6,40	10,28	7,73
Total de Deficientes	258.996	144.259	403.255	268.273	150.248	418.521	9.277	5.989	15.266	3,58	4,15	3,79
Não Deficientes	26.802.699	20.854.853	47.657.552	25.529.312	20.112.365	45.641.677	-1.273.387	-742.488	-2.015.875	-4,75	-3,56	-4,23
Total	27.061.695	20.999.112	48.060.807	25.797.585	20.262.613	46.060.198	-1.264.110	-736.499	-2.000.609	-4,67	-3,51	-4,16

Fonte: RAIS - Dec. 76.900/75

Elaboração: CGCIPE/DER/SPPE/MTb

Segundo os dados acima apresentados, a participação da população feminina no mercado de trabalho formal apresentou menores níveis de ocupação em todos os tipos de deficiência investigados quando comparado com a participação da população masculina. O mesmo fenômeno ocorreu nas diferenças entre gêneros na população total, constituída por pessoas com e sem deficiência.

Para o total da população de pessoas sem deficiência há uma diferença de 11,86% a mais para a participação na ocupação de empregos formais do gênero masculino quando

comparada com o gênero feminino. Já para o total da população com deficiência, essa diferença é ainda maior, constando nível de ocupação das vagas de emprego em 64,10% para os homens e 35,90% para as mulheres, uma discrepância expressiva de 28,2 pontos percentuais. Com relação aos tipos de deficiência, observou-se o mesmo padrão de significativa desproporcionalidade em relação às diferenças entre os gêneros, a saber: 39,6% para a deficiência intelectual (mental); 29,64% para os reabilitados; 28,5% para a deficiência física; 27,74% para a deficiência múltipla; 26,84% para a deficiência visual e 23,04% para a deficiência auditiva.

4.1.1.4 Nível Geográfico por Região e Unidade da Federação

Estados e regiões oferecem condições de vida diferentes para seus habitantes e como as pessoas com deficiência incluem em suas percepções as dificuldades e as facilidades que enfrentam em suas vidas diárias, a incidência pode ser maior ou menor, dependendo das condições oferecidas pelo estado e região.¹⁰² Nesse sentido, historicamente, os indicadores sociais do Brasil têm apresentado diferenças marcantes entre as grandes regiões do país. Esta diferença é também encontrada na distribuição da ocupação de empregos formais para as pessoas com deficiência, variando muito entre as regiões, conforme demonstrado na tabela a seguir.

Tabela 6 Número de Pessoas com Deficiência por Tipo de Deficiência segundo Nível Geográfico por Região e Unidade da Federação
Período: 2015 e 2016

UF	2015								2016							
	Não Deficiente	Física	Auditiva	Visual	Intelectual (mental)	Múltipla	Reabilitado	Total	Não Deficiente	Física	Auditiva	Visual	Intelectual (mental)	Múltipla	Reabilitado	Total
Norte	2.705.644	10.593	3.291	2.368	830	622	1.236	2.724.584	2.558.611	11.160	3.426	2.805	836	566	1.631	2.579.035
Rondônia	356.376	1.260	401	339	111	39	135	358.661	338.546	1.238	359	380	114	36	524	341.197
Acre	135.058	302	77	118	82	330	44	136.011	127.161	303	83	141	83	324	42	128.137
Amazonas	605.120	3.446	1.134	687	201	73	500	611.161	565.989	3.392	1.165	784	181	45	479	572.035
Roraima	96.054	276	91	70	35	11	27	96.564	94.027	304	90	82	34	8	29	94.574
Pará	1.118.406	4.123	1.302	899	304	138	457	1.125.629	1.045.190	4.665	1.423	1.101	310	114	468	1.053.271
Amapá	121.186	425	149	99	23	9	22	121.913	124.796	457	149	117	22	19	31	125.591
Tocantins	273.444	761	137	156	74	22	51	274.645	262.903	800	157	200	92	20	58	264.230
Nordeste	8.832.034	38.840	12.101	7.241	2.321	767	5.975	8.899.279	8.366.493	39.300	12.121	8.375	2.533	980	6.401	8.436.203
Maranhão	718.191	2.686	667	610	336	55	321	722.866	695.430	2.679	660	703	326	62	340	700.200
Piauí	458.127	1.406	543	338	95	23	244	460.776	439.213	1.312	490	337	88	31	222	441.693
Ceará	1.527.982	9.334	2.445	1.519	286	135	1.058	1.542.759	1.428.852	8.928	2.345	1.684	304	200	1.052	1.443.365
Rio Grande do Norte	603.960	2.736	783	522	181	48	636	608.866	580.607	2.842	827	679	205	95	714	585.969
Paraíba	662.428	2.831	633	297	106	48	687	667.030	629.625	2.945	688	400	110	68	796	634.632
Pernambuco	1.657.279	7.517	2.606	1.470	312	100	1.051	1.670.335	1.572.212	7.659	2.506	1.676	305	113	1.180	1.585.654
Alagoas	505.852	1.779	683	366	119	81	395	509.275	486.734	1.846	644	386	155	87	420	490.272
Sergipe	402.290	1.580	467	337	66	40	188	404.968	380.145	1.671	524	399	83	46	205	383.073
Bahia	2.295.925	8.971	3.274	1.782	820	237	1.395	2.312.404	2.153.675	9.418	3.437	2.111	956	276	1.472	2.171.345
Sudeste	23.686.550	102.320	42.000	23.228	17.665	3.210	17.215	23.892.188	22.639.730	102.256	41.694	25.882	18.519	3.699	19.395	22.651.175
Minas Gerais	4.779.348	19.913	8.774	5.027	4.045	668	3.341	4.821.116	4.586.406	19.642	8.523	5.672	4.028	639	3.791	4.628.701
Espírito Santo	916.198	4.458	1.344	1.254	470	142	876	924.742	860.002	4.466	1.361	1.519	535	94	896	868.873
Rio de Janeiro	4.415.248	17.987	6.277	3.523	1.684	702	3.438	4.448.859	4.126.366	16.956	6.235	3.766	1.856	698	3.604	4.159.481
São Paulo	13.575.756	59.962	25.605	13.424	11.466	1.698	9.560	13.697.471	13.066.956	61.192	25.575	14.925	12.100	2.268	11.104	13.194.120
Sul	8.253.749	34.088	15.321	9.904	9.404	1.361	9.218	8.333.045	8.008.542	35.305	15.996	11.499	10.252	1.400	8.919	8.091.911
41 - Paraná	3.086.342	12.503	4.961	3.797	2.408	410	2.783	3.113.204	2.984.545	13.111	5.304	4.338	2.658	438	2.711	3.013.105
Santa Catarina	2.193.365	8.993	3.814	2.461	2.071	418	3.170	2.214.292	2.145.480	9.489	4.231	3.039	2.301	435	2.948	2.167.923
Rio Grande do Sul	2.974.042	12.592	6.546	3.646	4.925	533	3.265	3.005.549	2.878.517	12.703	6.461	4.122	5.293	527	3.260	2.910.883
Centro-Oeste	4.179.575	14.953	6.676	4.172	1.924	2.148	2.263	4.211.711	4.068.301	16.535	7.153	4.877	2.028	642	2.338	4.101.874
Mato Grosso do Sul	641.948	1.613	792	476	369	44	378	645.620	629.680	1.690	821	512	375	72	404	633.554
Mato Grosso	796.559	2.429	703	487	236	77	331	800.822	767.286	2.421	745	511	246	90	328	771.627
Goiás	1.468.820	5.765	2.329	1.211	579	1.744	949	1.501.397	1.434.751	5.791	2.230	1.324	608	260	979	1.445.945
Distrito Federal	1.252.248	5.146	2.852	1.958	740	283	605	1.263.872	1.236.584	6.633	3.357	2.530	799	220	827	1.250.750
Total Brasil	47.657.552	200.794	79.389	46.913	32.144	8.108	35.907	48.060.807	45.641.677	204.554	80.390	53.438	34.168	7.287	38.684	46.060.198

Fonte: RAIS - Dec. 76.900/75
Elaboração: C3CPE/DETER/SPE/MTB

¹⁰² OLIVEIRA, Luiza Maria Borges Oliveira / 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. *Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência*. Brasília, DF : SDH-PR/SNPD, 2012, p. 10-11.

Consoante tabela acima, a região Sudeste foi a que teve a maior concentração no número de ocupação de empregos formais para pessoas com deficiência, totalizando em 211.445 (50,52%) das vagas de trabalho formal. O elevado índice deve-se ao fato desta região abarcar o estado de São Paulo, polo econômico do país, que possui, conseqüentemente, maior número de grandes empresas, as quais estão obrigadas a contratarem pessoas com deficiência. Já a segunda região com maior índice de ocupação de pessoas com deficiência é a do Sul com 83.369 destas pessoas inseridas no mercado de trabalho formal. Em seguida, a região Nordeste com 69.710 com empregos formais. Posteriormente, a região Centro-Oeste com 33.573 pessoas com deficiência empregadas. Por último, a região Norte com apenas 20.424.

O mesmo fenômeno de concentração regional de vínculos empregatícios ocorreu com as pessoas sem deficiência, diferindo apenas na inversão da posição da região Sul com a da região Nordeste quando comparada com as pessoas com deficiência. A região Sudeste foi, em disparada, a região com o maior número de ocupação de empregos formais com pessoas sem deficiência, totalizando em 22.639.730 (49,60%) das vagas de trabalho formal. Já a segunda região com maior índice de ocupação de pessoas sem deficiência é a do Nordeste com 8.366.493 (18,33%) destas pessoas inseridas no mercado de trabalho formal, posição diversa da ocupada quando comparada com os profissionais com deficiência. Em seguida, a região Sul com 8.008.542 (17,54%) com empregos formais. Posteriormente, a região Centro-Oeste com 4.068.301 (8,91%) pessoas sem deficiência empregadas. Por último, a região Norte com 2.558.611 (5,60%).

A partir de uma análise comparativa, demonstra-se que independentemente da pessoa ter deficiência ou não, há uma predominância de vínculos empregatícios formais em determinadas regiões do país. Evidenciando-se, assim, a elevada disparidade regional acerca da ocupação de empregos formais pelas pessoas com e sem deficiência.

Ademais, com base no quadro exposto, é possível aferir que enquanto houve um aumento na geração de empregos formais para as pessoas com deficiência, fato inverso ocorreu para os empregos formais para pessoas sem deficiência. A tabela, em análise, evidencia que o estoque de empregos formais das pessoas com deficiência em 2016 cresceu 3,8% (+15,3 mil vínculos empregatícios) quando comparada com o ano de 2015. Já o estoque de empregos formais registrados no Brasil em 2016 retraiu em 4,22% em relação ao estoque de emprego de 2015. Esse desempenho equivaleu ao decréscimo de 2.015.875 postos de trabalhos formais em relação ao ano anterior.

4.1.1.5 Remuneração

4.1.1.5.1 Remuneração por Tipo de Deficiência e Gênero

Tabela 7 Remuneração Média (R\$) em 31/12/2016 por Tipo de Deficiência e Gênero
Período: 2015 e 2016

TIPO DE DEFICIÊNCIA	RAIS/2015(*)			RAIS/2016			Variação Relativa (%)			Relação Rem.
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Fem/Masc 2015(%)
Física	2.954,30	2.385,40	2.753,96	2.966,56	2.452,57	2.784,44	0,42	2,82	1,11	82,67
Auditiva	3.043,76	2.071,65	2.672,57	2.941,12	2.084,24	2.612,12	-3,37	0,61	-2,26	70,87
Visual	3.037,77	2.408,10	2.809,42	2.982,61	2.422,95	2.778,64	-1,82	0,62	-1,10	81,24
Intelectual (Mental)	1.249,15	1.132,30	1.214,04	1.265,24	1.141,60	1.228,02	1,29	0,82	1,15	90,23
Múltipla	2.477,46	2.201,76	2.363,20	2.159,12	2.038,55	2.115,97	-12,85	-7,41	-10,46	94,42
Reabilitado	3.369,60	3.066,00	3.268,60	3.219,89	2.691,70	3.038,46	-4,44	-12,21	-7,04	83,60
Total de Deficientes	2.857,56	2.282,60	2.653,57	2.818,21	2.290,73	2.630,35	-1,38	0,36	-0,88	81,28
Não Deficientes	3.053,79	2.547,90	2.831,77	3.065,82	2.587,53	2.854,58	0,39	1,56	0,81	84,40
Total	3.051,98	2.546,17	2.830,33	3.063,33	2.585,44	2.852,62	0,37	1,54	0,79	84,40

(*) Deflator: INPC

Fonte: RAIS - Dec. 76.900/75

Elaboração: CGCIPE/DER/SFPE/MTb

A partir dos dados apresentados pela tabela, observaram-se as três seguintes situações: a reutilização salarial da pessoa com deficiência entre 2015 e 2016, as diferenças salariais entre as pessoas com e sem deficiência e entre os gêneros masculino e feminino.

Contudo, antes de analisar a tabela em comento, deve-se ressaltar que a variação salarial não depende meramente de mecanismos discriminatórios por parte do empregador e das empresas, mas também de outras variáveis tais como a escolaridade, a experiência de trabalho, o grau de competitividade, a função desempenhada e a jornada de trabalho. Desse modo, avaliando-se unicamente os dados trazidos pela tabela, sem levar em consideração outras variantes, chegou-se a seguinte conclusão.

A média de salários das pessoas sem deficiência (R\$ 2.854,58) é superior à média de salários correspondentes às pessoas com deficiência (R\$ 2.630,35). A diferença salarial consiste em 7,8 pontos percentuais a mais para as pessoas sem deficiência, divergindo, portanto, com o que é disposto no inciso XXXI, do art. 7º, da Constituição Federal, que dispõe sobre a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

Ademais, quanto à diferença salarial entre os gêneros masculino e feminino, ocorreram tanto para os casos de pessoas com deficiência quanto para as pessoas sem deficiência alguma. Em todas as médias remuneratórias trazidas pela tabela, independentemente da deficiência ou de ser pessoa com deficiência ou não, evidenciaram que o homem ganha mais do que a mulher. Na média total de pessoa com deficiência, os homens ganharam 18,7% a mais do que as mulheres. Já na média total de pessoa sem deficiência, as mulheres ganharam

15% a menos do que eles. Contrariando, desse modo, o inciso XXX, do art. 7º, da Constituição Federal, o qual prevê a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Quanto à variação salarial entre 2015 e 2016, aferiu-se que enquanto houve um aumento de 0,81% na remuneração total das pessoas sem deficiência, fato inverso ocorreu com as pessoas com deficiência, que tiveram uma reductibilidade salarial de -0,88%, agredindo, assim, o inciso VI, do art. 7º, da Constituição Federal, que dispõe sobre a irredutibilidade salarial.

4.1.1.5.2 Remuneração por Tipo de Deficiência e Escolaridade

Tabela 8 Remuneração Média (R\$) em 31/12/2016 por Escolaridade e Tipo de Deficiência

Período: 2016

Escolaridade	Física	Auditiva	Visual	Intelectual (Mental)	Múltipla	Reabilitado	Total de Deficientes	Total de Empregos
Analfabeto	1.345,02	1.412,94	1.354,27	1.091,29	1.180,41	1.506,54	1.247,65	1.403,09
Até o 5º ano Incomp. do Ensino Fundamental	1.661,54	1.719,05	1.592,87	1.169,74	1.391,07	2.007,79	1.568,82	1.658,79
5º ano Completo do Ensino Fundamental	1.903,84	2.077,96	1.778,01	1.206,33	1.726,43	2.308,72	1.886,89	1.805,21
Do 6º ao 9º ano Incomp. do Ensino Fundamental	1.724,86	1.816,79	1.663,10	1.120,96	1.406,41	2.242,28	1.666,07	1.759,64
Ensino Fundamental Completo	1.886,88	2.043,53	1.772,34	1.208,48	1.614,59	2.625,11	1.888,97	1.821,70
Ensino Médio Incompleto	1.674,98	1.703,96	1.607,39	1.102,39	1.437,39	2.368,86	1.630,24	1.664,48
Ensino Médio Completo	2.079,31	2.142,08	2.035,10	1.265,78	1.764,88	2.802,02	2.104,13	2.068,17
Educação Superior Incompleta	2.787,06	2.784,43	2.616,81	1.558,75	2.252,76	3.562,27	2.791,38	2.888,46
Educação Superior Completa	5.950,14	6.094,00	5.945,53	2.397,80	5.200,87	4.794,98	5.816,30	5.925,63
Total	2.784,44	2.612,12	2.778,64	1.228,02	2.115,97	3.038,46	2.630,35	2.852,62

Fonte: RAIS - Dec. 76.900/75

Elaboração: CGCPE/DER/SPPE/MTb

De acordo com a tabela acima, observa-se que o tipo de deficiência é um forte fator influenciador na valoração da remuneração do trabalhador com deficiência. Isto porque, embora possuam o mesmo grau de escolaridade entre os variados tipos de deficiência, há disparidade expressiva entre eles no momento da quantificação da remuneração. Segundo dados da tabela, a menor remuneração por escolaridade e tipo de deficiência é a do empregado com deficiência intelectual (mental), já a maior é o do trabalhador reabilitado. A diferença entre eles é bastante significativa, chegando, inclusive, o profissional reabilitado ganhar 128% a mais que o profissional com deficiência intelectual com o mesmo grau de instrução, no caso exemplificativo, a educação superior incompleta. As disparidades salariais evidenciam a inobservância do princípio da igualdade e do inciso XXXI, do art. 7º, da Constituição Federal, que dispõe sobre a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

4.1.2 Análise da Efetividade da Política de Cotas

Tabela 9 Resultado Brasil da Proporção de Cumprimento da Lei

RAIS 2016 - Resultado BR							
Empresas com 100 a 200 empregados	Total de vínculos	Número de trabalhadores com deficiência (declarados)	Nº de trab. com defic. (aplicado o percentual legal)	Diferença para alcançar a cota legal	Proporção de cumprimento da Lei	n.º de emp. agregadas por CNPJ	n.º Estabelecimentos
1 Ad. Pública	256.523	990	-	-	-	1.694	1.886
2 EP e SocEM*	10.723	116	214	98	54,09%	74	161
3 Demais Em**	2.449.667	25.458	48.993	23.535	51,96%	17.694	62.943
Empresas com 201 a 500 empregados							
1 Ad. Pública	917.237	3.086	-	-	-	2.897	3.291
2 EP e SocEM	29.207	348	876	528	39,72%	91	234
3 Demais Em	3.177.990	53.156	95.340	42.184	55,75%	10.331	61.946
Empresas com 501 a 1.000 empregados							
1 Ad. Pública	1.057.175	3.495	-	-	-	1.492	1.714
2 EP e SocEM	34.599	434	1.394	950	31,36%	49	289
3 Demais Em	2.357.393	50.597	94.296	43.699	53,66%	3.408	36.450
Empresas com mais de 1.001 empregados							
1 Ad. Pública	7.050.351	22.607	-	-	-	1.504	5.917
2 EP e SocEM	709.817	18.000	35.491	17.491	50,72%	94	23.789
3 Demais Em	8.955.456	212.941	447.773	234.832	47,56%	2.901	130.605
Total 1		30.178					
Total Geral	27.006.138	391.228	-	-		42.229	329.225
Total 2+3	17.724.852	361.050	724.367	363.317	49,84%	34.642	316.417
Total 2		18.898	37.965	19.067	49,78%	308	24.473
Total 3		342.152	686.402	344.250	49,85%	34.334	291.944

Fonte: RAIS - OGC/PE/DER/SPPE/MTB

Ad. Pública = Administração Pública

* EP e SocEM = Empresa Pública e Sociedade de Economia Mista

** Demais tipos de natureza jurídica

O quadro acima traz a proporção do cumprimento da Lei de Cotas no Brasil em 2016 com base no número de trabalhadores com deficiência declarados pelas empresas, comparado com o número de trabalhadores com deficiência que deveria ser aplicado, a partir do número total de vínculos empregatícios de estabelecimentos que possuem mais de 100 empregados. Em relação ao total, chegou-se ao seguinte resultado:

A administração pública, embora não esteja submetida ao cumprimento do art. 93 da Lei n. 8.213/91, deve possuir em seus cargos públicos pessoas com deficiência. Isso se dá em razão do cumprimento da reserva de vagas para o serviço público, conforme previsto nos artigos 37, VIII, da Constituição Federal e 5º, §2º, da Lei n. 8.112/90. Contudo, não é possível aferir a proporcionalidade no cumprimento da política de cotas para concurso público uma vez que não existe uma reserva real de vagas do mesmo modo como ocorre para a iniciativa privada. Como já explanado no presente trabalho, o seu cálculo é variável e está à margem da discricionariedade acerca do percentual aplicado, respeitando-se apenas o limite entre 5% a

20% do número de vagas do concurso e não do cargo. Desse modo, não seria possível a presente tabela trazer a proporcionalidade do cumprimento da Lei. Todavia, o Ministério do Trabalho e Emprego trouxe o total de vínculos da administração pública que possui mais de 100 servidores, bem como o número daqueles com deficiência. Constatou-se que o total de vínculos da administração pública é de 9.281.286 servidores, sendo 30.178 deles com deficiência.

Já as empresas públicas e as sociedades de economia mista estão submetidas ao cumprimento do art. 93 da Lei n. 8.213/91 e apresentou o seguinte panorama geral: do total de 784.346 vínculos, dever-se-ia ter 37.965 pessoas com deficiência empregadas, contudo, havia apenas 18.898, gerando um débito de 19.067 vagas de emprego não ocupadas por pessoas com deficiência. À vista deste resultado, chegou-se a conclusão de que estas empresas cumpriram somente 49,78% da política de cotas.

As demais empresas de natureza jurídica possuem um total de 16.940.506 vínculos de emprego, devendo ter, desta forma, 686.402 pessoas com deficiência empregadas em seus quadros funcionais. Todavia, encontrou-se apenas 342.152 das vagas ocupadas por pessoas com deficiência, ocasionando, assim, um déficit de 344.250 vagas para pessoas com deficiência desocupadas, resultando em uma proporção de apenas 49,85% do cumprimento da Lei.

Tabela 10 Comparação com os Dados Gerais da RAIS 2016

Período: 2016

Total de vínculos	Trabalhadores com deficiência	Percentual de trabalhadores com deficiência em relação ao total de vínculos	Total de trab. com def. nas empresas com 100 ou mais empregados	Participação dos trabalhadores com deficiência empregados em empresas com obrigação legal	Participação dos trabalhadores com deficiência empregados em empresas sem obrigação legal
46.060.198	418.521	90,86%	391.228	93,48%	6,52%

Fonte: RAIS – CGCIPE/DER/SPPE/MTB

Diante da tabela acima, evidencia-se a enorme disparidade entre o número total de empregos formais ativos quando comparado com o número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, demonstrando, assim, a baixa participação destas pessoas no emprego formal. Em um conjunto de 46.060.198 trabalhadores formais ativos, apenas 418.521 são

pessoas com deficiência, correspondendo, portanto, cerca de somente 0,9% do estoque de emprego formal total.

Ademais, observa-se que do total de 418.521 trabalhadores com deficiência, 391.228 estão inseridos em empresas com 100 ou mais empregados. Desse modo, verifica-se que a grande maioria da participação dos trabalhadores com deficiência empregados em empresas com mais de 100 empregados (93,48%) se dá em razão à obrigação legal enquanto que a participação dos trabalhadores com deficiência empregados em empresas sem obrigação legal é de apenas 6,52%. Evidencia-se, portanto, a importância e a necessidade da política de cotas em garantir o ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, vez que mais de 90% dos empregos destas pessoas se dá em virtude da obrigatoriedade do seu cumprimento pelo empresariado.

Diante de todo exposto, conclui-se que a efetividade da Lei de Cotas não é feita na integralidade pelas empresas, não alcançando, inclusive, nem a metade do esperado, faltando ainda muito para que seja alcançada a igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. Contudo, observa-se a sua grande importância para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, afinal se em 2016 havia 391.228 trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho deve-se a sua previsão e aplicabilidade.

À vista deste panorama social, faz-se necessário garantir o alcance da efetividade plena da política de cotas. Para tanto, deve ocorrer maior atuação do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério Público do Trabalho na fiscalização e na orientação das empresas, com o intuito de esclarecer dúvidas e de conscientizar o empresariado sobre a necessidade do cumprimento da lei e sobre as potencialidades do profissional com deficiência. Contudo, a aplicação somente da lei é insuficiente. Desse modo, é essencial a adoção de políticas públicas que abranjam medidas sociais, econômicas, educacionais e de acessibilidade que sejam capazes, conjuntamente, de dar efetividade à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

4.2 ESTUDOS DE CASO

Com o intuito de compreender os dados apresentados pela RAIS 2016, bem como o de analisar a efetividade da aplicação do art. 93 da Lei n. 8.213/91 pelas empresas, procurou-se conhecer concretamente a realidade laboral destas pessoas.

Para tanto, realizou-se a visitação em duas empresas que possuem em seus quadros funcionais pessoas com deficiência, de modo que se pudessem identificar, nos casos em tela,

os motivos envolvidos para a contratação, as dificuldades enfrentadas pelas empresas para a contratação do profissional com deficiência, a forma de seleção e recrutamento adotada pela empresa, quais os tipos de deficiências dos profissionais, dentre outros fatores de como se dá a contratação e a rescisão, bem como o ambiente de trabalho.

A metodologia adotada foi com base na consulta à literatura especializada, como a doutrina nacional, as legislações vigentes e a jurisprudência pátria, formulando-se uma abordagem exploratória através de técnicas diretas como a pesquisa de campo para a obtenção e observação de dados.

Para isto, adotou-se a estratégia de pesquisa por meio do estudo de caso, o qual consiste em uma “investigação empírica que pesquisa fenômenos dentro de seu contexto real e permite descrever e interpretar a complexidade de um caso concreto.”¹⁰³

Para a realização da investigação, contou-se com o apoio da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), organização sem fins lucrativos que atende pessoas com deficiência intelectual, que intermediou o contato entre a pesquisadora e as empresas que contratam os capacitados da referida instituição.

No que consiste na coleta de dados, utilizou-se a técnica de entrevista baseada em dois roteiros estruturados direcionados para dois personagens-chaves diferentes, quais sejam: o gestor de recursos humanos da empresa e o profissional com deficiência, com o objetivo de apurar cada ponto de vista e o melhor entendimento das perspectivas dos participantes envolvidos.

O gestor de recursos humanos, por ser o responsável em implementar a política de cotas nas empresas, teve o maior roteiro de entrevista, contando com vinte e sete questionamentos divididos em cinco partes, a saber: perguntas gerais da empresa; recrutamento e seleção do profissional com deficiência; contratação; ambiente de trabalho; e rescisão do contrato de trabalho.

Já o profissional com deficiência contou com uma entrevista mais simplificada, constando apenas nove perguntas direcionadas à motivação do ingresso ao mercado de trabalho, à escolaridade, ao currículo, à realização profissional e ao seu relacionamento com os colegas de trabalho.

Acerca da entrevista, optou-se por não utilizar de gravação de áudio ou vídeo, por tratar-se de tema que ainda possui certo estigma social, o que poderia ocasionar resistência à

¹⁰³ MARTINS, G.A.; THEÓPHILO, C.R. *Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas*. São Paulo: Atlas, 2007, p. 11.

participação na pesquisa ou, ainda, uma não espontaneidade nas respostas. Alternativamente, foram tomadas notas detalhadas durante cada entrevista.

Isto posto, serão objetos de apresentação e discussão a seguir os resultados de cada estudo de caso.

4.2.1 Estudo de Caso 1: Colégio Assunção Irmãs Franciscanas Imaculatinas

O Colégio Assunção é um estabelecimento de ensino infantil ao médio que apresentou, em junho de 2018, em seu quadro funcional, o total de 198 empregados, sendo dois deles com deficiência. Os tipos de deficiência apresentados pelos empregados, à época, eram a intelectual e a múltipla. O profissional com deficiência intelectual realizava a função de auxiliar de serviços gerais. Já o profissional com deficiência múltipla desempenhava o trabalho de operador de máquina fotocopadora.

Segundo o coordenador de Recursos Humanos, o que motivou a empresa a contratar profissionais com deficiência em seu quadro funcional foi o atendimento à Lei de Cotas, que instituiu a obrigatoriedade de admissão de beneficiários reabilitados ou de pessoas com deficiência em empresas com mais de 100 empregados. Informou, ainda, que estas contratações já ocorrem há oito anos na empresa.

Acerca do recrutamento e da seleção dos empregados com deficiência, há certa mudança quando comparado com os demais empregados da empresa. Isto porque, segundo o coordenador de Recursos Humanos, há dificuldade pela empresa em encontrar estes profissionais no mercado de trabalho em razão da sua falta de habilitação.

Em virtude desta dificuldade, buscou meios alternativos para o recrutamento de profissionais, vez que não encontrou êxito na convocação comum adotada pela empresa. Para tanto, ao tomar conhecimento de organizações específicas de capacitação para pessoas com deficiência, entrou em contato com estas instituições para o devido auxílio na busca de profissionais habilitados.

Assim, surgiu a parceria do Colégio Assunção com a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), instituição que desenvolve um Programa de Educação Profissional para pessoas com deficiência intelectual, o qual assegura o ingresso destas no mercado de trabalho. De acordo com o coordenador de Recursos Humanos, quando o cargo destinado à ocupação por uma pessoa com deficiência encontra-se vago, entra-se imediatamente em contato com a APAE para o recrutamento e a seleção de novos empregados para a empresa.

A APAE, então, escolhe dentre todos os seus capacitados aqueles que possuem o perfil e a potencialidade de exercer o cargo destinado às pessoas com deficiência na empresa. Desse

modo, há uma primeira etapa de seleção, realizada ainda pela APAE, para atestar o perfil adequado para a vaga, depois dos quais, os que tiverem capacidade mínima, serão encaminhados para a empresa já com os documentos comprobatórios da deficiência – necessários para serem contabilizados no cumprimento da Lei de Cotas pelo Ministério Público do Trabalho – para que sejam entrevistados, como última etapa, pelo coordenador dos Recursos Humanos da empresa.

Esta última etapa ocorre dentro da própria empresa com a realização de entrevista e análise curricular. Segundo o coordenador dos Recursos Humanos, esta entrevista não conta apenas com a sua presença e a do candidato com deficiência à vaga, mas também com os responsáveis da pessoa com deficiência, um preposto da APAE e um assistente social. Após a entrevista e a seleção do profissional com deficiência de acordo com o perfil definido pela empresa, inclui, ainda, a análise do laudo médico que afere a deficiência, para averiguar a adequação à Lei de Cotas. Caso toda a documentação da pessoa com deficiência selecionada esteja em conformidade com a lei trabalhista e enquadrada na lei de cotas, ela é contratada.

Em relação ao contrato de trabalho, o coordenador de Recursos Humanos informou que não há qualquer diferenciação quando comparada com o profissional sem deficiência. Contudo, ressaltou que as documentações dos empregados com deficiência são mais criteriosamente apuradas e exige-se laudo médico atualizado. A exigência para atualização do documento médico comprobatório decorre da necessidade para a confecção de relatório para o Ministério Público do Trabalho pela empresa, informando sobre o atendimento à política de cotas de pessoas com deficiência.

Sobre a remuneração, informou que não há qualquer diferenciação salarial em relação aos profissionais sem deficiência no mesmo cargo. A respeito de algum tratamento trabalhista diferenciado à contratação e à dispensa do profissional com deficiência pouco mudam em relação aos demais empregados sem deficiência, salvo no que tange aos procedimentos específicos exigidos como laudo médico atualizado e a contratação imediata de outro profissional com deficiência caso o anterior tenha sido dispensado.

Ademais, disse que não há qualquer curso de treinamento específico com o profissional com deficiência no cargo que ele irá ocupar. Este treinamento ocorre em serviço durante o acompanhamento pelo chefe do setor ao qual se subordina. Outrossim, reconheceu que não há qualquer investimento no desenvolvimento da carreira destes profissionais pela empresa, mas a eles é sempre oferecida o curso de relações humanas no trabalho quando implantado pela empresa para todos os empregados.

Quanto ao ambiente de trabalho e à interação do profissional com deficiência com os outros empregados da empresa, o coordenador de Recursos Humanos informou que, inicialmente, houve uma estranheza e um estigma social quando no ingresso destes profissionais na empresa, principalmente em relação à pessoa com deficiência múltipla. Todavia, este preconceito foi sendo diluído ao longo da rotina de trabalho ao perceberem a potencialidade dos profissionais com deficiência. Contudo, para evitar novamente estas impressões negativas, adotou-se um recurso de introdução destes profissionais com deficiência quando contratados na empresa. Não se trata de um curso específico de treinamento para engajamento e clima organizacional para a forma de tratamento dos profissionais com deficiência na empresa, mas de apenas uma reunião geral com todos os empregados e os alunos do Colégio para a apresentação e o recebimento dos profissionais com deficiência.

Com relação às limitações funcionais destes profissionais causarem algum prejuízo para a empresa, o coordenador de Recursos Humanos informou que não há qualquer dano, vez que as funções para as quais estas pessoas são contratadas são simples e não refletem diretamente da atividade fim da empresa.

Acerca da rescisão do contrato de trabalho, ao longo da experiência de oito anos da contratação e da dispensa dos profissionais com deficiência na empresa, somente dois empregados tiveram o seu contrato de trabalho encerrado por parte da própria empresa. Os motivos que ensejaram a rescisão contratual foram por casos de comportamento inadequado e por não se adequar ao posto de trabalho. E que em razão do cumprimento da lei, contrataram imediatamente outro para as vagas destinadas às pessoas com deficiência desocupadas.

O coordenador encerrou a entrevista apontando como a contratação dos profissionais com deficiência é positiva, vez que dá dignidade às pessoas com deficiência e humaniza a empresa. Posteriormente, seguiu a entrevista com os profissionais com deficiência, tendo sido possível apenas com um dos dois empregados do Colégio Assunção, vez que o outro não pôde ir ao trabalho no dia da realização da entrevista da presente pesquisa.

O profissional entrevistado foi pessoa com deficiência intelectual, do gênero masculino, com 28 anos de idade e que está cursando o ensino médio. Foi admitido no Colégio Assunção em abril de 2017, atuando na função de serviços gerais. O profissional informou que o que motivou a ingressar no mercado de trabalho foi a vontade de ajudar a contribuir financeiramente em casa e o apoio da família. Ademais, disse que não possui qualquer curso profissionalizante, que o Colégio Assunção era o seu primeiro emprego e que o conseguiu por meio da indicação da APAE. Outrossim, noticiou que a rotina de trabalho é tranquila e que é

motivado e feliz com a função que realiza. Narrou, ainda, que possui bom relacionamento com os colegas de trabalho e não sofreu qualquer tipo de discriminação no ambiente em que trabalha.

4.2.2 Estudo de Caso 2: Colégio Ana Tereza

O Colégio Ana Tereza é uma empresa de ensino infantil ao médio que apresentou, em junho de 2018, em seu quadro funcional, o total de 168 empregados, sendo três deles com deficiência. Dois deles eram profissionais com deficiência intelectual e desempenhavam as funções de serviços gerais e auxiliar de classe. Já o profissional com deficiência auditiva realizava a função de auxiliar de serviços gerais.

De acordo com a analista de Recursos Humanos, o que motivou a empresa a contratar profissionais com deficiência em seu quadro funcional foi a notificação do Ministério Público do Trabalho (MPT), que informou o descumprimento da Lei de Cotas pela empresa, que atingiu o número de empregados previstos no art. 93 da Lei n. 8.213/91.

Para a devida regularização e a realização do preenchimento das cotas para pessoas com deficiência pelo estabelecimento de ensino, foi firmado um Termo de Ajuste de Conduta com o MPT, o qual disponibilizou prazo razoável para a contratação de pessoas com deficiência pela empresa, bem como o convite para a participação de audiência pública para o saneamento de dúvidas acerca do tema.

Em virtude do desconhecimento sobre o assunto, bem como a dificuldade enfrentada na seleção de candidatos para vagas para pessoas com deficiência para a empresa, a analista de recursos humanos do Colégio Ana Tereza informou que participou do “Dia D – Dia de Inclusão Social e Profissional das Pessoas com Deficiência e dos Beneficiários Reabilitados do INSS” promovido pelo o SineBahia e de audiência pública no MPT, eventos os quais foram fundamentais e bastante esclarecedores para a efetivação do preenchimento de cotas pela empresa.

Os principais obstáculos alegados pela analista dos Recursos Humanos eram o desconhecimento da forma de comunicação na entrevista com pessoas com deficiência sensorial (auditiva e visual), pois ela era “deficiente” neste aspecto, bem como a falta de capacitação das pessoas com deficiência. Outro ponto que também foi arguido pela a analista foi a falta de postura no momento da entrevista de alguns candidatos às vagas, o qual já chegavam como se já tivessem sido contratados pela empresa. A analista afirmou que de fato a empresa tinha urgência e necessidade na contratação destes profissionais, contudo, tinha o objetivo maior de contratar empregados que realmente exerceriam a função atribuída,

rechaçando qualquer política de coitadismo. Ademais, buscavam profissionais com deficiência que apresentassem um perfil comportamental adequado, vez que o trabalho é realizado junto com o público infantil da instituição.

Após a exposição das dificuldades enfrentada pela empresa no recrutamento de profissionais com deficiência nestes eventos, foi recomendado pelo o MPT o contato com instituições que realizam a capacitação e o recrutamento de pessoas com deficiência. Foi a partir de um destes contatos que conheceu a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais, com quem estabeleceu parceria na contratação de profissionais com deficiência na empresa.

O recrutamento e a seleção iniciaram-se na APAE, que escolheu dentre todos os seus capacitados aqueles que possuíam o perfil e a potencialidade de exercer a vaga de trabalho destinada às pessoas com deficiência na empresa. Posteriormente à realização da primeira etapa de seleção pela APAE, foram encaminhados os selecionados para serem entrevistados pela a analista de Recursos Humanos.

Na empresa Colégio Ana Tereza ocorreu a última etapa de seleção com a realização de entrevista e análise curricular. Segundo a analista de Recursos Humanos, esta entrevista contou com a presença do candidato com deficiência à vaga, bem como o de seus responsáveis. Após a entrevista e a seleção do profissional com deficiência de acordo com o perfil definido pela empresa, incluiu-se, ainda, uma análise do laudo médico que atesta a deficiência, para verificar a adequação à Lei de Cotas.

Em relação ao contrato de trabalho, a analista de Recursos Humanos informou que não há qualquer diferenciação quando comparada com o profissional sem deficiência, sendo necessário apenas informar a condição de pessoa com deficiência na RAIS e no CAGED. Sobre a remuneração, informou que, do mesmo modo, não há qualquer diferenciação salarial em relação aos profissionais sem deficiência no mesmo cargo. A respeito de algum tratamento trabalhista diferenciado à contratação e à dispensa do profissional com deficiência pouco mudam em relação aos demais empregados sem deficiência, salvo no que tange aos procedimentos específicos exigidos como laudo médico atualizado e a contratação imediata de outro profissional com deficiência caso o anterior tenha sido dispensado.

Quanto ao ambiente de trabalho e à interação do profissional com deficiência com os outros empregados da empresa, a analista de Recursos Humanos informou que, inicialmente, foi extremamente complicada a adaptação da pessoa com deficiência, principalmente em relação à empregada com deficiência intelectual que exerce a função de auxiliar de classe. Isto porque, em razão da sua limitação funcional, ela é muito transparente e sincera, o que acabava por “entregar”, sem intenção, várias atitudes erradas cometidas por outros profissionais no

horário de trabalho, o que, conseqüentemente, ocasionou animosidade entre os colegas de trabalho. Além disto, em virtude da sua condição, tinha um tratamento interpessoal diferenciado com a analista, o que acabou por despertar certo incômodo com os outros profissionais. À vista destes motivos, bem como o de certo estigma social, houve o boicote de alguns profissionais sem deficiência com a empresa. Diante do problema em questão, a analista solicitou a intervenção da APAE para promover o diálogo e a conscientização com todos os profissionais da empresa, atitude a qual se mostrou uma medida eficaz, vez que após a palestra da instituição, a situação foi resolvida, o que acabou, por consequência, normalizar o ambiente de trabalho.

Contudo, para evitar novamente estas condutas, há um projeto na empresa de curso de engajamento e clima organizacional para a sensibilização dos profissionais sem deficiência com os profissionais que a possuem no ambiente de trabalho.

Ademais, a analista de Recursos Humanos informou que a profissional que desempenha a função de auxiliar de classe tem contato direto com os pais e os alunos, e que, inicialmente, teve certo receio deste contato, mas que até o momento da entrevista nunca houve qualquer problema. Disse, ainda, que existe um acompanhamento especial entre ela e a coordenadora direta do profissional com deficiência para evitar o desvio de funções e subfunções dos profissionais com deficiência.

A analista noticiou, ainda, que infelizmente não há qualquer investimento no desenvolvimento na carreira dos profissionais com deficiência nem qualquer avaliação de desempenho, todavia, este último já foi cobrado pela a direção administrativa da empresa.

Acerca da rescisão do contrato de trabalho, não foi capaz de responder pelo fato da política de cotas ter sido implantada apenas um ano na empresa e de não ter ocorrido qualquer dispensa de profissional com deficiência neste interstício. Porém, alegou conhecimento da contratação imediata de outro profissional com deficiência em caso de dispensa de algum do quadro funcional da empresa.

A analista encerrou a entrevista apontando como a contratação dos profissionais com deficiência apresenta pontos positivos, vez que contribui para o enriquecimento do conhecimento da empresa e no respeito à diferença com a sensibilização da equipe profissional. Outrossim, ressaltou que o sucesso da implantação da política de cotas na empresa somente ocorreu em razão da parceria entre a empresa, a APAE, o profissional e a sua família, que trabalharam, conjuntamente, para o alcance do resultado da efetivação da lei de cotas pela empresa. O ponto negativo alegado na obrigatoriedade no cumprimento da

política de cotas foi a dificuldade em encontrar profissionais com deficiência no perfil da empresa.

Posteriormente, seguiu a entrevista com os profissionais com deficiência, tendo sido possível apenas com um dos três empregados do Colégio Ana Tereza, eis que os outros dois profissionais trabalham em outras sedes da empresa.

A profissional entrevistada foi pessoa com deficiência intelectual, do gênero feminino, com 33 anos de idade e ensino médio completo. Foi admitida no Colégio Ana Tereza em junho de 2017, atuando na função de auxiliar de classe. A profissional informou que, o que a motivou a ingressar no mercado de trabalho foi a vontade de ajudar a contribuir financeiramente em casa. Ademais, disse que possui curso profissionalizante de padeira e costureira pela APAE, que o Colégio Ana Tereza era o seu primeiro emprego e que o conseguiu por meio da indicação da referida Associação. Outrossim, noticiou que a rotina de trabalho é tranquila, que trabalha das 08:00hs às 18:00hs, com intervalo de uma hora para almoço e que é motivada e feliz com a função que realiza pois adora crianças. Narrou, ainda, que inicialmente teve dificuldade no relacionamento com os colegas de trabalho, pois estes se sentiram incomodados com o tratamento oferecido pela analista de Recursos Humanos com ela, mas que depois tudo foi resolvido e hoje o relacionamento é normal entre eles. Disse que teve um pouco de resistência pela parte da mãe em trabalhar fora, mas que hoje ela apoia e tem uma relação muito próxima com a analista de Recursos Humanos. Noticiou, ainda, que apesar de sentir falta das crianças do estabelecimento de ensino, estava bastante contente em sair de férias pela primeira vez.

4.2.3 Análise e discussão dos resultados

Na presente pesquisa, de natureza exploratória, tentou-se, a partir de casos concretos, analisar a aplicabilidade da política de cotas, bem como observar os obstáculos enfrentados no momento da colocação dos profissionais com deficiência na empresa.

Como resultado, constatou-se que as empresas realizam a contratação de pessoas com deficiência em razão do cumprimento da Lei de Cotas. Entretanto, estas não cumprem na integralidade o limite estabelecido no art. 93 da Lei n. 8.213/91 e no art. 36 do Decreto n. 3.298/99, em razão da inobservância do art. 37, §2º, do mencionado Decreto, o qual prevê que, em caso de aplicação do percentual de que resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente. Acerca desta previsão legal, o Colégio Assunção com 198 empregados e, portanto, enquadrado no percentual de 2%, tem o resultado do cálculo em 3,96 empregados com deficiência, assim, ao invés de ter apenas dois

trabalhadores, e o Colégio Ana Tereza (3,36), ao invés de ter três, ambos deveriam possuir quatro profissionais com deficiência em seus quadros funcionais.

Com relação à variação nos tipos de deficiência como também à colocação destes em diferentes funções foi medida atendida pela empresa, tendo, pois, sido observada a previsão do art. 11, inciso II, da Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho n. 98/2012, o qual dispõe acerca da 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.

Ademais, foi possível observar, também, que nas empresas onde ocorreram as pesquisas de campo, não havia qualquer diferenciação na remuneração dos profissionais com deficiência nas empresas, sendo respeitado, assim, o inciso XXXI, do art. 7º, da Constituição Federal, que dispõe sobre a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário do trabalhador com deficiência.

Acerca da dificuldade na contratação do profissional com deficiência foram alegadas, em ambos os estabelecimentos, a falta de habilitação dos candidatos às vagas destinadas às pessoas com deficiência. No estabelecimento de ensino Ana Tereza foi apontada, também, como obstáculo, o desconhecimento da linguagem em libras com o profissional que possui deficiência auditiva no momento da entrevista e as atitudes comportamentais de algumas pessoas com deficiência no processo seletivo. À vista destes impedimentos, utilizou-se do recrutamento de pessoas com deficiência em instituição especializada, o qual as duas empresas tiveram sucesso na Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais.

Diante do exposto, conclui-se que a ação afirmativa de política de cotas para pessoas com deficiência em empresas privadas é necessária e essencial para garantir a inserção destas pessoas no mercado de trabalho, vez que sem ela, não ocorreria, espontaneamente, a contratação destes profissionais, persistindo em um cenário de exclusão e assistencialismo a qual sempre viveram.

5 CONCLUSÃO

À vista de tudo que foi abordado na presente pesquisa, constatou-se que o trabalho é, de fato, meio hábil e capaz de proporcionar a inclusão, o sustento e a dignidade das pessoas. Desse modo, o legislador, ao aplicar ações afirmativas através dele, utilizou-se de medida adequada e em perfeita consonância com o princípio da isonomia previsto na Constituição Federal. Contudo, embora tais ações afirmativas mereçam elogios e sejam de suma importância, a sua mera disposição não basta.

Isto porque, verificou-se que apesar da vasta previsão legal na regulamentação dos direitos da pessoa com deficiência nas relações de trabalho, notou-se que muito ainda falta para que seja alcançada a plena efetividade destas ações, vez que é encontrado uma série de obstáculos para a sua implementação. Embora no presente trabalho tenham sido mencionados outros impedimentos à efetividade da política de cotas, a de maior destaque é promovido justamente por aquele que deveria resguardar os direitos das pessoas com deficiência, qual seja, o Estado.

A ausência de investimentos estatais em programas de acessibilidade e de cursos profissionalizantes para qualificar os profissionais com deficiência impede o ingresso destas no mercado de trabalho, provocando prejuízos tanto para a pessoa com deficiência, que persiste em um cenário de exclusão, quanto para as empresas, que não conseguem cumprir com a obrigação legal em razão da escassez de pessoas com deficiência habilitadas.

Diante disto, constatou-se que a maior falha do poder estatal não é a falta de leis, mas sim, a insuficiência de iniciativas, por parte da Administração Pública, que visem à efetiva inclusão da pessoa com deficiência na sociedade. Isto porque, as ações afirmativas não podem se limitar apenas na área do direito, pois sozinha, a lei de nada adianta. Assim, as políticas de inclusão têm que abranger além das medidas legais, as sociais, as econômicas e as educacionais de modo que sejam capazes, em conjunto, de dar efetividade à inclusão da pessoa com deficiência na sociedade.

Por conseguinte, enquanto o Estado não cumpre o seu papel de habilitar as pessoas com deficiência, este deveria proporcionar ao menos medidas paliativas para garantir a capacitação da pessoa com deficiência até a efetiva implementação de políticas públicas capazes de oferecer a profissionalização destas pessoas, como por exemplo: maior investimento no Sistema S direcionado para pessoas com deficiência; divulgação das organizações não governamentais que prestam este tipo de trabalho para as empresas; a permissão da aplicação da cota de aprendiz ser aplicada em acumulação com a cota de pessoas com deficiência.

No entanto, os dispositivos legais existentes acerca dos direitos das pessoas com deficiência não estão isentas de críticas, pois apesar de abarcarem diversos direitos destas pessoas, alguns dentre estes além de não serem concretizados, possuem diversas lacunas.

Um dos pontos em que a lei deve mudar é na restrição do alcance da norma às empresas com cem ou mais empregados. Reduzir esse número mínimo de empregados para abarcar não somente as empresas de grande porte, mas também as micro, pequenas e médias empresas ou de utilizar de outro critério, tal como a receita anual bruta da empresa, por exemplo, ampliaria a extensão da norma, de forma que todos ou quase todas as empresas assumissem a responsabilidade social de incluir no trabalho as pessoas com deficiência. Tal sugestão se fosse adotada, produziria uma distribuição melhor das chances de ocupação profissional nos diferentes setores de indústria, comércio e serviços, vez que as empresas de pequeno e médio porte estão mais presentes e próximos das áreas de concentração populacional.

A importância da discussão disto se faz relevante pelo fato de que uma grande parcela de pessoas com deficiência ficou excluída das oportunidades de emprego em razão das empresas de grande porte encontrar-se em regiões afastadas. Este fato é, inclusive, confirmado na Tabela 6 - Número de Pessoas com Deficiência por Tipo de Deficiência segundo Nível Geográfico por Região e Unidade da Federação, que evidencia a concentração de empregos em determinadas regiões. Ou seja, quem reside longe das áreas de aglomeração das empresas de grande porte estão automaticamente excluídas na inserção ao mercado de trabalho.

Quanto à análise dos dados estatísticos divulgadas pela RAIS de 2016, evidenciou-se que embora o número de postos de trabalhos para pessoas com deficiência vem aumentando ano a ano, enorme ainda é a disparidade entre o número total de empregos formais para pessoas com e sem deficiência, demonstrando, assim, a baixa participação das pessoas com deficiência no emprego formal.

Ademais, demonstrou a discrepância salarial entre os gêneros e os tipos de deficiência quando possuem o mesmo grau de escolaridade. Contrariando, portanto, os incisos XXX e XXXI, do art. 7º, da Constituição Federal, o qual preveem a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil e na proibição de qualquer discriminação no tocante a salário das pessoas com deficiência.

Ademais, observou-se que do total de 418.521 trabalhadores com deficiência, 391.228 estão inseridos em empresas com 100 ou mais empregados. Desse modo, verificou-se que a grande maioria da participação dos trabalhadores com deficiência empregados em empresas

com mais de 100 empregados se dá em razão à obrigação legal enquanto que a participação dos trabalhadores com deficiência empregados em empresas sem obrigação legal é ínfima. Evidenciou-se, portanto, a importância e a necessidade da política de cotas em garantir o ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, vez que mais de 90% dos empregos destas pessoas se dá em virtude da obrigatoriedade do seu cumprimento pelo empresariado.

Diante de todo exposto, conclui-se que a efetividade da Lei de Cotas não é feita na integralidade pelas empresas, não alcançando, inclusive, nem a metade do esperado, faltando ainda muito para que seja alcançada a igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. Contudo, observou-se a sua grande importância para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, afinal se em 2016 havia 391.228 trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho deve-se a sua previsão e aplicabilidade. Entendeu-se, portanto, que a ação afirmativa de política de cotas para pessoas com deficiência em empresas privadas é necessária e essencial para garantir a inserção destas pessoas no mercado de trabalho, vez que sem ela, não ocorreria, espontaneamente, a contratação destes profissionais, persistindo em um cenário de exclusão e assistencialismo a qual sempre viviam.

À vista deste panorama social, faz-se necessário garantir o alcance da efetividade plena da política de cotas. Para tanto, deve ocorrer maior atuação do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério Público do Trabalho na fiscalização e na orientação das empresas, com o intuito de esclarecer dúvidas e de conscientizar o empresariado sobre a necessidade do cumprimento da lei e sobre as potencialidades do profissional com deficiência. Contudo, a aplicação somente da lei é insuficiente. Desse modo, é essencial a adoção de políticas públicas que abranjam medidas sociais, econômicas, educacionais e de acessibilidade que sejam capazes, conjuntamente, de dar efetividade à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Desse modo, entendeu-se que embora o Estado tenha estabelecido um meio de inserir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho, através de uma política de cotas, não ofereceu condições para lhe dar efetividade. Assim, conclui-se que a aplicação somente da política de cotas não é medida efetiva e suficiente para inserir as pessoas com deficiência. Faz-se necessário, portanto, que diversas outras ações sejam realizadas, em conjunto, pelo poder público e pela iniciativa privada com o intuito de dar efetividade à política de cotas, tais como a conscientização dos empregadores e da sociedade como um todo e maiores investimentos na formação e qualificação das pessoas com deficiência.

REFERÊNCIAS

ALVES, Rubens Valtecídes. *Deficiente físico: novas dimensões da proteção ao trabalhador*. São Paulo: LTr, 1992.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. *A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência*. Brasília, DF: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), 4. ed., 2011. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/a-protecao-constitucional-das-pessoas-com-deficiencia_0.pdf> Acesso em: 01 jul. 2018.

_____. Em busca de um conceito de pessoa com deficiência. In: 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.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei n. 2.761, de 25 de agosto de 2015*. Dispõe sobre a concessão de dedução de imposto de renda para empresas que contratarem beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência em percentuais superiores aos limites estabelecidos no art. 93 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1692878>> Acesso em: 18 jul. 2018.

_____. *Decreto n. 129, de 22 de maio de 1991*. Promulga a Convenção n. 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: 01 jul. 2018.

_____. *Decreto n. 914, de 06 de setembro de 1993*. Institui a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0914.htm> Acesso em: 01 jul. 2018.

_____. *Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999*. Regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> Acesso em: 07 jul. 2018.

_____. *Decreto n. 3.956, de 08 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: 01 jul. 2018.

_____. *Decreto n. 5.296, de 02 de dezembro de 2004*. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm> Acesso em: 01 jul. 2018.

_____. *Decreto n. 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: 01 jul. 2018.

_____. *Decreto n. 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: 02 jul. 2018.

_____. *Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 11 jul. 2018.

_____. *Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993*. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm> Acesso em: 14 jul. 2018.

_____. *Lei n. 6.404, de 15 de dezembro de 1976*. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6404consol.htm> Acesso em: 11 jul. 2018.

_____. *Lei n. 6.677, de 26 de setembro de 1994*. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado da Bahia, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais. Disponível em: <http://www.al.ba.gov.br/imagensAlbanet/upload/11032014155533000000_LEI%206.677-%201994%20pdf.pdf> Acesso em: 07 jul. 2018.

_____. *Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985*. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17347orig.htm> Acesso em: 14 jul. 2018.

_____. *Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989*. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm> Acesso em: 8 jul. 2018.

_____. *Lei n. 8.069, de 11 de dezembro de 1990*. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm> Acesso em: 04 jul. 2018.

_____. *Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990*. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Leis/L8112cons.htm> Acesso em: 04 jul. 2018.

_____. *Lei n. 8.213, de 24 de julho de 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: 11 jul. 2018.

_____. *Lei n. 8.666, de 21 de junho de 1993*. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18666cons.htm> Acesso em: 16 jul. 2018.

_____. *Lei n. 8.724, de 07 de dezembro de 1993*. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8742compilado.htm> Acesso em: 22 jul. 2018.

_____. *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/L9867.htm> Acesso em: 08 jul. 2018.

_____. *Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm> Acesso em: 15 jul. 2018.

_____. *Lei n. 12.470, de 31 de agosto de 2011*. [...] altera os arts. 20 e 21 e acrescenta o art. 21-A à Lei n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993 - Lei Orgânica de Assistência Social, para alterar regras do benefício de prestação continuada da pessoa com deficiência; [...] Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12470.htm#art3> Acesso em: 22 jul. 2018.

_____. *Lei n. 13.146, de 06 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 jul. 2018.

_____. Ministério da Fazenda. *Portaria MF n. 15, de 16 de janeiro de 2018* - DOU de 17/01/2018. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social – RPS. Disponível em: <<http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/66/MF/2018/15.htm>> Acesso em: 14 jul. 2018.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. *Instrução Normativa n. 98, de 15 de agosto de 2012* (DOU de 16/08/2012 Seção I Pág. 116). 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.normaslegais.com.br/legislacao/instrucao-normativa-98-2012.htm>> Acesso em: 13 de jul. 2018.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 2 ed. Coimbra: Almedina, 1998.

CARNEIRO, Ricardo; RIBEIRO, Marco Antônio. *A inclusão Indesejada: as Empresas Brasileiras face à Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência*. XXXII Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/APS-B1536.pdf>> Acesso em: 19 jul. 2018.

CHRISTOFFEL-BLINDENMISSION (CBM); HANDICAP INTERNATIONAL (HI). *Making PRSP Inclusive: a dimensão inclusiva do PRSP*. 2006. Disponível em:

<<http://www.making-prsp-inclusive.org/pt/6-deficiencia/61-o-que-e-deficiencia/611-os-quatro-modelos.html#c1709>> Acesso em: 01 jul. 2018.

COSTILLA, HESSIA GUILLERMO; NERI, MARCELO CORTES; CARVALHO, ALEXANDRE PINTO DE. *Política de Cotas e Inclusão Trabalhista das Pessoas com Deficiência*. Rio de Janeiro: FGV, EPGE, 2010. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/518/1310.pdf?sequence=2&isAllowed=y>> Acesso em: 14 jul. 2018.

FÁVERO, EUGÊNIA AUGUSTA GONZAGA. *Direito das Pessoas com Deficiência Garantia de Igualdade na Diversidade*. 2.ed. Rio de Janeiro: WVA, 2004.

FEBRABAN. *População com deficiência no Brasil – fatos e percepções*. Coleção Febraban de Inclusão Social, 2006.

FERRAZ, RAFAEL. *Entendendo a LBI – Lei Brasileira de Inclusão (nº 13.146/15)*. Disponível em: <<https://www.marcelodamico.com/2017/09/entendendo-lbi-lei-brasileira-de.html>>. Acesso em: 02 jul. 2018.

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.

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 n. 13.146/2015*. Brasília, DF: 2016. Disponível em: <http://www.ampid.org.br/v1/wpcontent/uploads/2016/06/BPC_TRABALHO_2016-1.pdf> Acesso em: 22 jul. 2018.

_____. *Cooperativas Sociais e as Pessoas com Deficiência*. Disponível em: <http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/Artigo_MGugel_2.php#foot1> Acesso em: 8 jul. 2018.

_____. *Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho - Papel do Ministério Público do Trabalho. Seminário Internacional Pessoa Portadora de Deficiência - Trabalhador Eficiente*, São Paulo - 04 a 06 de abril de 2001. Texto elaborado em 05 de abril de 2001. Disponível em <<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub02.html>> Acesso em 11 jul. 2018.

_____. *Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho*. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

_____. *Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta*. Goiânia: UCG, 2016.

I-SOCIAL – MAIS QUE INCLUSÃO. *Inclusão de Pessoas com Deficiência Pode Aquecer a Economia Nacional*. Disponível em: <<http://blog.isocial.com.br/inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-pode-aquecer-a-economia-nacional/>> Acesso em: 16 jul. 2018.

KALUME, Pedro de Alcântara. *Deficientes - Ainda um Desafio para o Governo e para a Sociedade: habilitação, reabilitação profissional, reserva de mercado de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. *A Pessoa com Deficiência e o Direito do Trabalho*. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009, *Apud*. GOLDFARB, Cibelle Linero. *Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil*, Curitiba: Juruá, 2008.

MARTINS, G.A.; THEÓPHILO, C.R. *Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas*. São Paulo: Atlas, 2007.

MELO, Sandro Nahmias. *O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência: o princípio constitucional da igualdade: ação afirmativa*. São Paulo: LTr, 2004.

MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. *Lei de Cotas - Pessoas com Deficiência a Visão Empresarial*. São Paulo: LTr: 2010.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho*. 2. ed. Brasília, DF: MTE, SIT, 2007. Disponível em: <<http://www.portalinclusivo.ce.gov.br/phocadownload/publicacoesdeficiente/ainclusaodaspcd/numercdetrabalho.pdf>> Acesso em: 13 jul. 2018.

_____. *Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET)*. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/dados-pcd-por-cota>> Acesso em: 23 jul. 2018.

NOVELINO, Marcelo. *Direito Constitucional*. 4 ed. Rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2010.

OLIVEIRA, Mariana Trindade. *Uma Análise Crítica sobre as Cotas para Pessoas com Deficiência nas Relações de Trabalho*. Programa de Graduação em Direito, Universidade de Brasília, UnB: Brasília, DF, 2009.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – *Resolução n. 30/84, de 09 de dezembro de 1975*. Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiências. Disponível em: <http://www.ampid.org.br/ampid/Docs_PD/Convencoes_ONU_PD.php#decladireitospd> Acesso em: 01 jul. 2018.

_____. *Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência - Convenção da Guatemala*. Disponível em: <http://www.ampid.org.br/ampid/Docs_PD/Convencoes_ONU_PD.php#guatemala> Acesso em: 03 jul. 2018.

_____. *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*. Disponível em: <http://www.ampid.org.br/ampid/Docs_PD/Convencoes_ONU_PD.php#convencaoonupd> Acesso em: 03 jul. 2018.

ONUBR. Nações Unidas no Brasil. *Comitê dos direitos das pessoas com deficiência da ONU destaca questões de gênero*. <<https://nacoesunidas.org/comite-dos-direitos-das-pessoas-com-deficiencia-da-onu-destaca-questoes-de-genero/>>. Acesso em: 30 abr. 2018.

_____. *ONU: Inclusão de pessoas com deficiência é fundamental para a implementação da Agenda 2030*. <<https://nacoesunidas.org/onu-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-e-fundamental-para-a-implementacao-da-agenda-2030/>>. Acesso em: 30 abr. 2018.

PASTORE, José. *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. São Paulo: LTr, 2000.

PEZZELLA, Maria Cristina Cereser; BUBLITZ, Michelle Dias. A pessoa como sujeito de direitos na sociedade da informação: garantia fundamental de acesso ao trabalho das pessoas com deficiência. **In:** *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 18, n. 3796, 22 nov. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/25919>>. Acesso em: 07 jul. 2018.

PIOVESAN, Flavia. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. **In:** *Cadernos de Pesquisa*, v. 35, n. 124, p. 43-55, jan./abr. 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v35n124/a0435124.pdf>> Acesso em: 03 jul. 2018.

SASSAKI, Romeu.Kazumi. Como chamar as pessoas que têm deficiência?. **In:** *Revista da Sociedade Brasileira de Ostomizados*, ano I, n. 1, 1º sem. 2003, p.8-11. [Texto atualizado em 2009]. Disponível em: <<http://diversa.org.br/artigos/como-chamar-pessoas-que-tem-deficiencia/>> Acesso em: 30 jun. 2018.

_____. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. **In:** *Revista Nacional de Reabilitação*, São Paulo, ano V, n. 24, jan./fev. 2002, p. 6-9. Disponível em: <<https://www.selursocial.org.br/terminologia.html>> Acesso em: 30 jun.2018.

SILVA, Carolina Dias Martins da Rosa e. *Igualdade formal X Igualdade material: a busca pela efetivação da isonomia*. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,igualdade-formal-x-igualdade-material-a-busca-pela-efetivacao-da-isonomia,57812.html>> Acesso em: 05 jul. 2018.

SILVA, José Afonso. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 25 ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

VALE, Horácio Eduardo Gomes. Princípio da função social da empresa. **In:** *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 5034, 13 abr. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/56478>> Acesso em: 11 jul. 2018.

APÊNDICE A - Roteiro para entrevista com o pessoal do setor de Recursos Humanos

Local da entrevista/empresa:

Data: Início: HS Término: HS

N. da entrevista:

I - IDENTIFICAÇÃO

Nome:

Gênero:

Idade:

Profissão:

Escolaridade:

Tempo de contratação das pessoas com deficiência:

II – QUESTÕES NORTEADORAS DA ENTREVISTA

PARTE 1 – PERGUNTAS GERAIS

1. Qual é a atividade empresarial desenvolvida pela empresa?
2. A empresa possui quantos funcionários em seu quadro funcional?
3. Existem profissionais com deficiência na empresa? Se sim, quantos são e quais são as deficiências deles?
4. Quais são os tipos de trabalho realizado pelas pessoas com deficiência na empresa?
Quais cargos elas ocupam?
5. O que levou a empresa a contratar pessoas com deficiência em seu quadro funcional?
6. As contratações destes profissionais começaram a partir de quando?
7. Qual é o objetivo principal da empresa em contratar estes profissionais?

PARTE 2 – RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

8. Como a empresa busca estes profissionais no mercado de trabalho?
9. Existe alguma dificuldade em encontrar estes profissionais? Se sim, quais são? E quais formas foram adotadas pela empresa para sanar este problema?
10. Como é a forma de recrutamento utilizado pela empresa? Existe alguma parceria com instituições específicas que auxiliem na busca ou façam a ponte entre a empresa e o profissional com deficiência? Se sim, como ocorrem essas parcerias?

11. Como ocorre o processo seletivo da pessoa com deficiência?
12. Qual é o perfil do profissional com deficiência que a empresa busca?

PARTE 3 – CONTRATAÇÃO

13. Como ocorre o processo admissional do profissional com deficiência? Há alguma diferença da admissão quando comparado com as pessoas sem deficiência?
14. Existe algum tratamento trabalhista diferenciado em relação a contratação e a dispensa destes profissionais? Se sim, quais são?
15. Existe alguma diferença do contrato de trabalho entre o profissional com deficiência e o profissional sem deficiência? Se sim, qual?
16. Existe alguma diferença salarial entre o profissional com deficiência e o profissional sem deficiência? Se sim, qual?
17. Existem pontos positivos e negativos na contratação destes profissionais? Se sim, quais são eles?

PARTE 4 – AMBIENTE DE TRABALHO

18. Como é o tratamento dos colegas de trabalho com os profissionais com deficiência? Estes sofrem algum preconceito/estigma? Se sim, quais são as medidas adotadas pela empresa?
19. Existe algum acompanhamento especial com estes profissionais pela empresa?
20. Existe alguma espécie de curso de treinamento para engajamento e clima organizacional na empresa para a forma de tratamento dos profissionais com deficiência intelectual?
21. A empresa investe de alguma forma no desenvolvimento de carreira e promoção destes profissionais?
22. Há alguma avaliação de desempenho do profissional com deficiência pela empresa? Se sim, como estão os níveis de desempenho deles?
23. As limitações funcionais destes profissionais causam algum prejuízo para a empresa?

PARTE 5 – RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

24. O fim do contrato de trabalho ocorre geralmente por parte de quem, do empregador ou do empregado?
25. A rescisão do contrato de trabalho ocorre geralmente por qual motivo?

26. Existe uma média porcentual sobre as formas de demissão: sem justa causa; por justa causa (por parte da empresa); por justa causa (por parte do colaborador); por culpa recíproca?
27. Qual é o tempo médio que os profissionais com deficiência permanecem na empresa?

APÊNDICE B - Roteiro para entrevista com os Profissionais com Deficiência

Local da entrevista:

Data: Início: HS Término: HS

N. da entrevista:

I - IDENTIFICAÇÃO

Nome:

Gênero:

Idade:

Etnia:

Escolaridade:

Grau de deficiência:

Função:

Admitido em/ ou quanto tempo trabalha na empresa:

II – QUESTÕES NORTEADORAS DA ENTREVISTA

1. O que o motivou a entrar no mercado de trabalho?
2. Este é o primeiro emprego ou já trabalhou anteriormente em outra empresa? Se sim, em quais empresas e funções? Saiu dela por qual motivo?
3. Possui algum curso profissionalizante? Se sim, qual? É compatível com o cargo que ocupa?
4. De que forma conseguiu este emprego?
5. Como é a rotina de trabalho?
6. É motivado e feliz com o trabalho que realiza?
7. Possui bom relacionamento com os colegas de trabalho?
8. Já sofreu algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho?
9. Qual o posicionamento da sua família sobre o seu trabalho?