

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA
FACULDADE DE DIREITO DE CURITIBA**

FABIANE LOUISE FERNANDES

**A (IN)EFICÁCIA DO SISTEMA DE COTAS PARA A INSERÇÃO NO
MERCADO DE TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS NO BRASIL**

**CURITIBA
2018**

FABIANE LOUISE FERNANDES

**A (IN)EFICÁCIA DO SISTEMA DE COTAS PARA A INSERÇÃO NO
MERCADO DE TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICÊNCIA NO BRASIL**

**Monografia apresentada como requisito parcial
para à obtenção do grau de Bacharel em Direito,
do Centro Universitário Curitiba.**

Orientadora: Prof. Miriam Cipriani Gomes

**CURITIBA
2018**

FABIANE LOUISE FERNANDES

**A (IN)EFICÁCIA DO SISTEMA DE COTAS PARA A INSERÇÃO NO MERCADO
DE TRABALHO DAS PESSOAS COMA DEFICIÊNCIA NO BRASIL**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em
Direito da Faculdade de Direito de Curitiba, pela Banca examinadora formada pelos
professores:

Orientadora: Prof. Miriam Cipriani Gomes

Professor Membro da Banca

Curitiba, de de 2018.

Aos meus pais Sergio e Margareth, e ao meu irmão Vinicius, que sempre foram minha maior base para que eu chegasse onde estou hoje.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente ao meu pai, que me fez enxergar que o meu caminho estava no curso de Direito, e desde o primeiro momento em que resolvi seguir esta profissão, esteve ao meu lado me auxiliando em todos os obstáculos enfrentados.

Agradeço também à minha mãe por todo o suporte que sempre ofereceu em minha vida, me mostrando sempre o caminho certo a percorrer para me tornar uma pessoa ética e responsável.

Agradeço ao meu irmão que sempre esteve comigo me incentivando a persistir quando tudo parecia dar errado, e principalmente, por me fazer praticar diariamente a virtude da paciência.

Também, não poderia deixar de agradecer aos meus colegas de trabalho e chefes, que a cada dia me mostram a bela profissão que escolhi seguir.

Agradeço, por fim, aos professores que passaram por toda minha vida acadêmica, sempre me transmitindo conhecimento e valores necessários para me tornar uma boa cidadã, e em especial à Professora Orientadora Miriam Cipriani Gomes que me ofereceu todo o apoio necessário para concluir o presente trabalho, sendo sempre muito receptiva e atenciosa.

Sem vocês eu não teria conseguido. Obrigada!

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo realizar uma análise da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991 que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, em especial a respeito da cota de pessoas com deficiência que devem ser contratadas pelas empresas com mais de 100 empregados. Deste modo, se faz necessário um estudo mais aprofundado das dificuldades enfrentadas pelas empresas para contratar pessoas para preencherem as cotas e das pessoas com deficiência para conseguirem se inserir no mercado de trabalho que está cada dia mais competitivo. Para chegar aos resultados encontrados foi necessária a realização de uma extensa pesquisa e entrevistas com todos os lados envolvidos na situação. Assim, foi possível perceber que as empresas possuem grande dificuldade para realizar a contratação das pessoas com deficiência e que muitas vezes recorrem à ponte realizada por ONG's destinadas a esta função. Deste modo, foi possível concluir que muitas vezes as empresas chegam a ser multas pelo Ministério Público do Trabalho por não ter cumprido a cota necessária, porém tal multa não deveria ser devida pois a empresa realiza todos os trâmites para realizar a contratação, porém não obtém sucesso tendo em vista a dificuldade para encontrar trabalhadores com deficiência em busca de um emprego.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência, mercado de trabalho, cotas.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

POPULAÇÃO SEGUNDO TIPO DE DEFICIÊNCIA	42
TAXA DE DESOCUPAÇÃO.....	43

SUMÁRIO

RESUMO	05
LISTA DE ILUSTRAÇÕES	06
1 INTRODUÇÃO	08
2 PESQUISA EMPÍRICA	10
2.1 DAS ENTREVISTAS E DAS OBSERVAÇÕES	10
3 A NECESSIDADE DA CRIAÇÃO DA LEI DAS COTAS	17
3.1 A EVOLUÇÃO DA SOCIEDADE EM RELAÇÃO AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	18
3.2 A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA BRASILEIRA EM RELAÇÃO AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	23
3.3 A CRIAÇÃO DA LEI DAS COTAS NO BRASIL.....	25
4 OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS NORTEADORES DA LEI DAS COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	29
4.1 O PRINCÍPIO DA IGUALDADE.....	29
4.2 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA	34
4.3 O DIREITO AO TRABALHO.....	38
4.4 O DEVER AO TRABALHO.....	39
5 A DISPONIBILIDADE DOS TRABALHADORES X A INTENÇÃO DE CONTRATAÇÃO DAS EMPRESAS	41
5.1 AS MEDIDAS ADOTADAS PARA A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.....	43
5.2 A DIFICULDADE DAS EMPRESAS EM PREENCHER AS COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	48
5.3 A BASE DE CÁLCULO DA COTA PARA DEFICIENTES EM ATIVIDADES COM RESTRIÇÕES.....	55
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	58
REFERÊNCIAS	60

1 INTRODUÇÃO

No atual contexto brasileiro, a questão a respeito da inclusão da pessoa com deficiência se torna mais comum, pois as minorias estão sendo cada vez mais ouvidas e estão reivindicando seus direitos.

Existe um debate muito grande em relação a este assunto pois, ao mesmo tempo que estas pessoas buscam vagas de emprego e não conseguem se inserir no mercado de trabalho, as empresas alegam que existe a falta de pessoal para contratação e que quando conseguem realizar a contratação para cumprir a cota obrigatória, não conseguem visualizar um comprometimento destes empregados.

É preciso realizar uma análise da evolução da sociedade em relação ao modo que enxergavam e inseriam estas pessoas em seu convívio diário, bem como a evolução que houve em relação às leis para a inclusão e aceitação no mercado de trabalho, que levou a criação da lei das cotas no Brasil.

A referida Lei é embasada por princípios que regem a nossa sociedade e todas as relações existentes. Por este motivo se faz necessária uma análise dos principais princípios envolvidos neste tema, sendo eles o princípio da igualdade e da dignidade da pessoa humana.

Também é necessário realizar uma análise do direito ao trabalho e o dever ao trabalho, para diferenciar ambos e verificar quais direitos garantem ao cidadão brasileiro.

Tendo em vista todos os assuntos mencionados, será apresentada uma análise de todas as medidas adotadas para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, bem como o problema em relação à base de cálculo para a contagem do número de pessoas com deficiência que devem ser empregadas pela empresa.

Desta maneira, para iniciar o presente trabalho, conforme será apresentado no próximo capítulo, foi necessária uma pesquisa de campo para entender as dificuldades das empresas em contratar as pessoas com deficiência e mantê-las em seu quadro de funcionários, e as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência se inserir no mercado de trabalho.

Após os resultados obtidos nas entrevistas, o terceiro capítulo realiza um breve histórico acerca da evolução dos pensamentos da sociedade em relação à pessoa com deficiência, e da lei que implementa a obrigatoriedade de contratação destas pessoas nas empresas.

O quarto capítulo apresenta uma breve análise a respeito dos princípios mais pertinentes ao tema e a sua relação com o presente trabalho, assim como os direitos e deveres dos cidadãos.

No quinto, e último, capítulo, será realizada um exame crítico a respeito da dificuldade relatada pelas empresas no momento de realizar as contratações para cumprimento da cota, além de analisar a base de cálculo utilizada atualmente e as atividades que possuem restrição para realização.

2 PESQUISA EMPÍRICA

2.1 DAS ENTREVISTAS E DAS OBSERVAÇÕES

O presente trabalho possui a finalidade de mostrar o ponto de vista das empresas em relação à lei das cotas, abrangendo as maiores dificuldades enfrentadas para efetivar a contratação e um panorama geral a respeito do contrato de trabalho firmado entre as partes.

Além de entrevistar os empregadores, para obter a visão de ambos os lados envolvidos na situação abrangida, também foi realizada entrevista com uma ONG que realiza a ponte entre as pessoas com deficiência que buscam oportunidades de emprego e as empresas que buscam empregados para preencher as vagas que possuem disponíveis.

A primeira pessoa a ser entrevistada foi a funcionária da empresa Force Vigilância Ltda., Juceliana Gomes Mayer (informações verbais)¹, que atualmente trabalha no departamento de Recursos Humanos da empresa citada. Inicialmente, para entender o tamanho da empresa, foi perguntado quantos funcionários a empresa possui atualmente, foi respondido que: “Atualmente, a empresa possui em média 1.500 funcionários.”.

Perguntado então quantos desses funcionários são portadores de algum tipo de deficiência, foi respondido que: “A empresa não possui nenhuma pessoa com deficiência contratada no momento.”. Tendo em vista a resposta anterior, foi questionado à Sra. Juceliana se a empresa enfrenta alguma dificuldade para preencher as vagas destinadas às pessoas com deficiência, que foi respondido que: “Sim, devido ao alto risco que as funções disponíveis na empresa exigem, pelo fato de que na maioria dos postos de trabalho o vigilante deve possuir porte de arma de fogo, a empresa não consegue realizar a contratação.”. Ressaltou ainda que: “dependendo da deficiência, a pessoa pode comprometer a sua própria vida tendo acesso à arma de fogo.”.

¹ MAYER, Juceliana Gomes. **Entrevista concedida a autora**. Curitiba, Paraná. 23 ago. 2018.

Considerando que a empresa não possui nenhuma pessoa com deficiência contratada atualmente para preencher as vagas destinadas à este público, e que é função do Ministério do Trabalho realizar a fiscalização, foi questionado se em algum momento a empresa já foi autuada devido ao descumprimento da Lei das Cotas, foi respondido que: “A empresa já foi autuada e teve que apresentar defesa administrativa.”. Com base na resposta anterior, foi questionado qual a defesa apresentada pela empresa, e foi respondido que: “A empresa apresentou às autoridades o material que possui divulgando as vagas disponíveis, e comprovou que está realizando todos os trâmites para tentar realizar as contratações, e que o fato de não possui candidatos é alheio à sua vontade.”

Por fim, foi questionado qual a visão da empresa a respeito da Lei 8.213 de 1991 e foi relatado que: “É muito importante dar oportunidade de trabalho para todas as pessoas, porém algumas funções são perigosas para serem realizadas pelas pessoas com deficiência, como por exemplo na área de vigilância com o porte de armas de fogo, conforme já foi mencionado acima, podendo trazer risco de vida para a própria pessoa com deficiência e quem está ao seu redor. Nas demais áreas existentes na empresa, podemos avaliar que existe uma grande superação das pessoas com deficiência, que mostram no dia-a-dia que podem realizar as mesmas atividades que as pessoas que não possuem nenhuma deficiência.”.

Diante de todas as informações fornecidas pelas Sra. Juceliana Gomes Mayer, é possível observar que a empresa é a favor da referida lei, porém, que deve haver uma relativização em relação ao número de funcionários base para a contagem das vagas destinadas à pessoa com deficiência, pois, conforme foi mencionado, a grande parte dos funcionários da empresa são vigas, em que é obrigatório o porte de armas, e para não colocar a vida da pessoas com deficiência e das demais a sua volta em risco, não podem preencher tais vagas.

Marcelo Fontana Breda (informações verbais)², atual diretor do Mercado Fadaleal (Nome Fantasia: Casa Fiesta), iniciou a conversa relatando que a empresa possui funcionários com deficiência desde a inauguração da primeira loja em Curitiba no ano de 2011. O mesmo afirma que: “A empresa possui esta iniciativa pois sempre esteve ligada à cultura da rede de atuar dentro de uma proposta de responsabilidade social.”

² BREDAS, Marcelo Fontana. **Entrevista concedida a autora**. Curitiba, Paraná. 31 ago. 2018.

Inicialmente, foi questionado se encontra dificuldades para cumprir a cota de pessoas com deficiência na empresa, respondeu que: “Infelizmente, possuímos enormes dificuldades para realizar a contratação de pessoas com deficiência, pois a maior dificuldade, na nossa visão, vem das escolas para as pessoas com deficiência, pois não desenvolvem as habilidades necessárias para o mercado de trabalho. Muitas destas escolas não praticam a inclusão de fato e realizam políticas equivocadas de ensino e desenvolvimento profissional aos seus alunos. O ensino na grande parte é padrão para todas as pessoas atendidas, quando deveria ser individualizado, explorando as capacidades de cada uma das pessoas. A maioria é tratada da mesma forma, quando deveria receber tratamento especializado.”.

Em seguida, foi questionado se a empresa possui atualmente em seu quadro de funcionários pessoas com deficiência, e foi respondido que: “Sim”, em seguida foi perguntado qual a deficiência mais comum encontrada entre os funcionários e foi respondido que: “A deficiência mais encontrada entre os nossos funcionários é deficiência auditiva, porém, também possuímos funcionários com deficiência mental e deficiência motora leve.”.

Questionei o Sr. Marcelo a respeito da grande rotatividade que dizem existir nas vagas destinadas às pessoas com deficiência, e se isso ocorre no Mercado Casa Fiesta, foi respondido que: “As pessoas com deficiência pedem demissão pelos mais diversos motivos, como qualquer trabalhador. Em todos os anos que possuímos pessoas com deficiência no quadro de funcionários, pudemos perceber que a grande maioria possui muito comprometimento em realizar as suas tarefas, porém a pequena parcela que não possui o mínimo comprometimento, falta por diversas vezes e não realiza as suas tarefas acabam manchando a reputação daqueles que possuem o comprometimento devido. Pensando naqueles que executam as suas tarefas com grande habilidade, o mercado dá as mesmas oportunidades para eles crescerem dentro da empresa.”.

Por fim, do mesmo modo que foi questionado a Sra. Juceliana, questionamos o Sr. Marcelo qual a visão da empresa a respeito da Lei 8.213 de 1991 e foi relatado que: “Nós achamos que a Lei é muito boa, e que não possuímos nenhuma crítica. A única crítica é em relação ao péssimo trabalho desenvolvido nas escolas/entidades assistenciais às pessoas com deficiência, à omissão dos órgãos públicos que deveriam incentivar mais as pessoas com deficiência a serem inseridos no mercado de trabalho.”

Com base nas respostas ofertadas pelo Sr. Marcelo Breda, é possível verificar que, tendo como base o trabalho executado pelo mercado, que não possui nenhuma atividade de risco, é mais fácil a contratação da pessoa com deficiência, pois as atividades não colocam em risco a vida das pessoas à sua volta e nem a vida da própria pessoa com deficiência.

Buscando uma visão do outro lado do mercado de trabalho, conversei com Francynne Presibella³, funcionária da ONG Unilehu (Universidade Livre para Eficiência Humana). Ao iniciar a conversa, questionei qual é o trabalho que a ONG realiza, foi respondido que: “A Unilehu é uma ONG que trabalha para a inclusão de pessoas em situação de vulnerabilidade. Focando na pessoa com deficiência, possuímos o projeto “+ eficiência”, que é uma unidade que realiza a inclusão da pessoa em vários âmbitos. Dentro de setor de triagem e inclusão, que é o que eu atuo, a gente trabalha com o encaminhamento destas pessoas para as vagas ofertadas pelas nossas empresas parceiras e também para os programas da instituição que vão apoiar o desenvolvimento desse profissional para o mercado de trabalho.”. Em seguida foi questionado se as empresas parceiras realizam alguma contribuição financeira, foi respondido que: “As empresas fazem uma doação mensal, pois como a Unilehu é uma ONG, não recebe nenhum tipo de pagamento. Em contrapartida, a gente oferece vários serviços para trabalhar com o programa de inclusão dessas empresas.”

A ONG atua oferecendo cursos capacitores e auxílio para a entrada no mercado de trabalho, deste modo, indaguei se a busca pelos cursos é maior do que a busca por vaga de emprego e foi esclarecido que: “Acredito que 90% das pessoas que vem até a Unilehu é para buscar uma oportunidade de trabalho. São poucas as pessoas que vem em busca de apenas um curso de qualificação, ou de uma ocupação para o dia-a-dia. A maioria vem, realmente, buscando um trabalho.”. Questionei, então se os cursos oferecidos pela ONG auxiliam a pessoa com deficiência a se inserir no mercado de trabalho, foi respondido que: “Existem cursos abertos que facilitam e melhoram o currículo do profissional, então depende muito da necessidade que esta pessoa apresenta. Por exemplo, se a pessoa necessita de um auxílio comportamental, nós apoiamos bastante essa pessoa nesta questão; temos cursos

³ PRESIBELLA, Francynne. **Entrevista concedida a autora**. Curitiba, Paraná. 04 set. 2018.

que vão trabalhar questões técnicas mesmo, de informática, área administrativa, que vão auxiliar na sua inclusão.”

Para tentar entender um pouco melhor o trabalho da ONG, questionei qual o deficiente que mais busca auxílio para entrar no mercado de trabalho, e foi respondido que: “O que mais atendemos na instituição são pessoas com deficiência auditiva, pois a maior parte das empresas parceiras são multinacionais, então o volume de vagas de produção não é tão alto.”

Levando em consideração uma grande crítica realizada pelas empresas, questionei se a ONG concorda que existe uma grande rotatividade nas vagas oferecidas, foi respondido que: “Nós temos um histórico de rotatividade muito significativo, mas as questões que fazem essas pessoas saírem das empresas são os mais diversos. Há muito tempo atrás, mais ou menos uns 3 anos, nós tínhamos bastante rotatividade porque eles tinham uma facilidade maior de encontrar vagas por conta da Lei das Cotas, porém, considerando que houve a recessão econômica, podemos verificar uma grande mudança de pensamento destas pessoas com receio de perderem o trabalho, então a tendência é que esta rotatividade diminua. Ainda, devemos ressaltar que a rotatividade não acontece somente por causa do trabalhador, mas também por causa da empresa em relação ao seu processo de inclusão.”

Questionei também a respeito do relato das empresas de que quando a pessoa com deficiência recebe uma proposta um pouco melhor, larga o antigo emprego na hora para começar no novo, foi respondido que: “São várias as questões que fazem uma pessoa sair do emprego, então, eu vejo que hoje essa realidade já está mudando, as pessoas estão realmente mais preocupadas com a estabilidade, em permanecer um tempo maior na empresa. Inclusive, esta é uma das orientações que fazemos, se o profissional chega falando que está trabalhando mas que ele quer se candidatar a outra vaga porque ela oferece um benefício que ele não possui no outro emprego, ele passa por um acompanhamento da instituição, para que seja possível entender o motivo pelo o qual ele está buscando uma nova oportunidade, seja que a pessoa esteja passando por algum tipo de preconceito dentro da empresa, ou que as atividades não estão adequadas, ou que ela não se sente confortável no ambiente. Quando é descoberto o motivo, utilizamos várias ferramentas para tentar arrumar a situação e manter a pessoa dentro da empresa. Se percebemos que as mudanças não estão sendo eficazes, auxiliamos então a

peessoas a buscar uma nova oportunidade. Se nós percebemos que a pessoa possui um histórico de estabilidade e que a saída da empresa não vai ser algo positivo para ela, nós não apoiamos ela nessa saída. Realizamos uma avaliação caso-a-caso.”.

Questionei se a entidade já recebeu alguma denúncia de uma pessoa com deficiência que sofreu algum tipo de preconceito dentro de uma empresa parceira, foi respondido que: “Já tivemos algumas situações sim, principalmente no processo de seleção. O ‘RH’ estava sensibilizado com a deficiência, porém o gestor não aceitar e considerar o profissional incapaz e ao invés de apoiar na produção, acaba diminuindo a sua produção. São várias as situações que já vimos neste sentido.”.

Indaguei a respeito das empresas que realizam a contratação da pessoa apenas para cumprir a cota, sem muitas vezes passar qualquer função para ela exercer dentro da empresa, foi respondido que: “Algumas empresas realmente executam está prática, porém não é algo que a Unilehu apoia, pois, o seu maior objetivo é a inclusão deste trabalhador. Portanto, se a empresa quer realizar a contratação apenas de fachada, ela não é parceira da Unilehu. A empresa que fecha a parceria conosco está ciente que possui um comprometimento com a inclusão.”.

Questionei a respeito da dificuldade que as empresas relatam ao tentar realizar a contratação da pessoa com deficiência e foi respondido que: “Acreditamos que as empresas que alegam não encontrar pessoas com deficiência para contratar não possuem muito interesse de trabalhar com a inclusão, pois hoje, eu tenho um banco de duas mil e quinhentas pessoas desempregadas que tentamos todos os dias realizar a inclusão.”.

Questionei também a respeito da escola única para atender as crianças com e sem deficiências em um mesmo ambiente, foi respondido que: “ É um ótimo projeto, inclusive possuímos uma escolinha assim, chamada Régia Emilia. Se todas as pessoas tivessem desde quando eram crianças convivido com pessoas com deficiência, teriam entendido que a deficiência é apenas mais uma característica das pessoas e que temos que respeitar todas as diferenças. Talvez se fossemos ensinados a inclusão desde pequenos, hoje não seria necessária a Lei das Cotas.

Por fim, questionei qual a opinião a respeito da lei das cotas, e foi respondido que: “Atualmente ouvimos muito de que na teoria a lei é perfeita, o que falta realmente é colocá-la em prática. Possuímos uma lei que é maravilhosa e que lemos e ficamos admiradas, porém o que falta é ser colocada em prática para que o Brasil realmente seja um país inclusivo, porém não é isso que vem acontecendo. Em

relação à legislação estamos muito bem assegurados, mas a prática é muito diferente. Hoje em dia está lei é uma necessidade, hoje ela tem que existir. A ideia é que quando nos tornarmos um país rico desenvolvido, ela não seja mais necessária, mas atualmente não existe outra opção, pois se a empresa não possui uma lei de cotas, ela não vai realizar a contratação.”

Desta maneira, tendo em vista todos os argumentos apresentados pela Francynne, podemos perceber que realmente existe um problema de comprometimento das pessoas com deficiência em relação às suas vagas de trabalho, porém é algo que vem mudando com o passar do tempo. Também foi possível concluir que existe uma grande quantidade de profissionais em busca de uma oportunidade de emprego e não a encontram.

3 A NECESSIDADE DA CRIAÇÃO DA LEI DAS COTAS

Durante séculos a pessoa que possuía alguma deficiência era tratada como incapaz para realizar qualquer tipo de atividade considerada rotineira ou “normal” para o restante da sociedade. Atualmente, já possuímos diversos exemplos de que nem toda deficiência torna o ser humano incapaz. A título exemplificativo é possível citar Stephen Hawking⁴, famoso cientista Inglês que revolucionou o mundo da física, com suas teorias, mesmo sendo portador da Doença Esclerose Lateral Amiotrófica⁵, e Ricardo Tadeu Marques da Fonseca⁶, nomeado desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 09ª Região e portador de deficiência visual.

Apesar de nos dias atuais a sociedade compreender que todos devem ser tratados de maneira igualitária, sendo todos possuidores dos mesmos direitos e deveres, não foi sempre assim o pensamento coletivo. Por muitos anos, os que nasciam com alguma deficiência ou que por algum motivo adquiriam alguma deficiência ao longo da vida, eram marginalizados, quando não, mortos.

Estas ações discriminatórias fizeram com que um estigma fosse criado em relação à capacidade de a pessoa com deficiência exercer de maneira satisfatória uma carreira profissional como os demais membros da sociedade.

Tal estigma em relação à capacidade das pessoas com deficiência foi derrubado, quando, na Constituição Federal Brasileira de 1988, em seu artigo 6^o⁷, foi declarado que o trabalho é um direito social de todos os brasileiros.

A partir deste momento passaram a ser criadas maneiras de incentivar as empresas do âmbito privado e público a contratarem pessoas com deficiência para que houvesse a inclusão das mesmas no mercado de trabalho.

⁴ E BIOGRAFIA. **Biografia de Stephen Hawking**. Disponível em: <https://www.ebiografia.com/stephen_hawking/>. Acesso em 26 ago. 2018.

⁵ A esclerose lateral amiotrófica (ELA) é uma doença neurodegenerativa fatal de causa desconhecida que acomete os neurônios motores, responsáveis pelos movimentos voluntários. É caracterizada pela perda progressiva da força muscular, que afeta os movimentos, a fala e a deglutição, causando paralisia. <<https://minutosaudavel.com.br/o-que-e-esclerose-lateral-amiotrofica-ela-sintomas-tem-cura/>> Acesso em 28 maio 2018.

⁶ GAZETA DO POVO ONLINE. **A superação do 01º juiz cego do Brasil**. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/vida-e-cidadania/a-superacao-do-1-juiz-cego-do-brasil-bqkcb27whvy3q41q2mmkf2isx>>. Acesso em 03 abr. 2018.

⁷ Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Para uma melhor compreensão do presente trabalho, é necessário definir quem se enquadra no termo “pessoa com deficiência”. A definição foi estabelecida na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinado em Nova York no dia 30 de março de 2007, e ratificado pelo Brasil no dia 01º de agosto de 2008, obtendo equivalência a emenda constitucional.

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.⁸

Deste modo, faz-se necessária uma análise dos preconceitos já sofridos por esta grande parcela da nossa sociedade para que se compreenda a real necessidade das políticas adotadas pelo Governo Federal a fim de que essas pessoas sejam incluídas em todas as atividades cotidianas, com enfoque maior no mercado de trabalho.

3.1 A EVOLUÇÃO DA SOCIEDADE EM RELAÇÃO AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

As pessoas com deficiência sempre existiram em todas as sociedades conhecidas até hoje, porém nem sempre foram tratadas de forma igualitária.

Silva afirma que as deficiências existem a tanto tempo quanto a humanidade.

Anomalias físicas ou mentais, deformações congênitas, amputações traumáticas, doenças graves e de consequências incapacitantes, sejam elas de natureza transitória ou permanente, são tão antigas quanto a própria humanidade.⁹

⁸ BRASIL. **Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009**, que 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: 04abr. 20118.

⁹ SILVA, Otto Marques da. **Epopéia Ignorada: A História da Pessoa Deficiente no Mundo de Ontem e de Hoje**. São Paulo: CEDAS, 1986.

A história sempre mostrou dois tratamentos distintos a respeito das pessoas com deficiência. Algumas sociedades tratavam estas pessoas de modo discriminatório, e outras a consideravam uma benção ao grupo. Nas palavras de Sandro Nahmias Melo:

O tratamento dispensado ao portador de deficiência, desde os primórdios da humanidade, assim como as expressões utilizadas para a sua designação jamais foi unívoco, tendo sido dividido mesmo se considerada a investigação histórica de grupos sociais tradicionais (grego, romano, etc.). De um lado o temos, como conduta prevalente, o tratamento discriminatório, reservado ao portador de deficiência. No outro extremo, e de incidência rara, a pessoa portadora de deficiência chega a ser considerada como uma benção divina para o grupo social ao qual pertence.

Deste mesmo modo, quando alguém era ferido enquanto caçava alimento ou enquanto realizava qualquer outra atividade em prol do coletivo e acabava adquirindo alguma deficiência não era abandonado para morrer como as que já nasciam com alguma deficiência. Estes indivíduos recebiam apoio do grupo ao qual pertenciam e continuavam sua vida junto ao mesmo.

Nas sociedades gregas antigas, um dos primeiros relatos referentes à pessoas com deficiência diz respeito às crianças, que quando nasciam deveriam ser levada pelos pais ao Conselho dos Anciãos, ou Gerúsia, o mais alto tribunal das cidades da Grécia Antiga. Sua principal função era avaliar as crianças, de modo que as que eram consideradas “fracas” ou “disformes” não deveriam continuar vivas, sendo os pais orientados a jogar a criança de um abismo de mais de dois mil e quatrocentos metros. Já as crianças que eram consideradas aptas para continuar vivendo ficavam com seus pais até completar 12 anos, quando eram enviadas ao campo, onde deveriam se manter vivas sozinhas. As que conseguissem sobreviver eram regatadas pelo exército para serem treinadas para possíveis guerras de Esparta.¹⁰

Este modo de agir da sociedade grega faz perceber que as crianças eram criadas de uma maneira para que somente servissem ao exército. As que por

¹⁰ FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **A pessoa portadora de deficiência e o princípio da igualdade de oportunidade no Direito do Trabalho**, p. 48.

qualquer motivo eram consideradas inaptas para futuramente exercerem tal função eram vistas como um desperdício de tempo e comida, visto que não teriam capacidade de integrar o exército.

Em Roma, foi possível verificar um pequeno avanço em relação às pessoas com deficiência, pois não era mais obrigatório o seu sacrifício. Quando era detectada tal característica na criança, os pais tinham que escolher entre sacrificar ou abandonar à beira do rio Tibre. A criança poderia ser encontrada por escravos ou pobres, que então poderiam criar a mesma, porém, sua criação não poderia ser dada pelos seus pais biológicos.

O Estado coagia os pais das crianças abandonarem a mesmas, de modo que se não o fizessem teriam metade de seus bens confiscados sob pena de multa de não ter agido conforme determinação.

Com o surgimento do cristianismo e de seu valor moral, as pessoas com algum tipo de deficiência passaram a ser consideradas merecedoras do direito à vida, motivo pelo o qual não deveriam mais ser sacrificadas.

Em contrapartida, apesar de terem o direito à vida reconhecido, o restante da sociedade acreditava que a pessoa possuía deficiência por castigo divino, pois Deus dava essa condição somente aos que eram pecadores, motivo pelo o qual não mereciam o respeito do restante da sociedade.

A Igreja Católica passou a ser caridosa com as pessoas com deficiência, porém, não permitiam que as mesmas atuassem como padres. A própria Bíblia Sagrada relata a determinação de Moisés, no livro Levítico, neste sentido:

[...] pois nenhum homem em que houver alguma deformidade se chegará a oferecer o pão do seu Deus. Pois nenhum homem em que houver alguma deformidade se chegará: como homem cego, ou coxo, ou de nariz chato, ou de membros demasiadamente compridos, ou homem que tiver o pé quebrado, ou quebrada a mão, ou corcovado, ou anão, ou que tiver belida no olho, ou sarna, ou impigens, ou que tiver testículo quebrado. Nenhum homem da semente de Arão, o sacerdote em que houver alguma deformidade, se chegará para oferecer as ofertas queimadas do SENHOR.

11

Com o passar do tempo, especificamente no ano de 1270, cada vez mais foram sendo incluídas medidas na sociedade para apoio a essas pessoas. Um

¹¹ BÍBLIA SAGRADA, Livro: **Levítico**, capítulo 21, versículos 17-21.

exemplo disso foi a construção de um hospital especializado para as pessoas cegas, na cidade de Paris, França, chamado de Quinze-Vingts.¹²

As medidas eram concentradas principalmente em deficiências relacionadas à visão, pois era muito frequente nesta época epidemias relacionada aos olhos das pessoas.

A partir do Século XV o valor humano passou a ser significativo, e a população começou a se libertar de crendices, de modo que as coisas não eram mais explicadas sob o argumento da vontade divina. Em virtude desta mudança de pensamento, a pessoa com deficiência passou a receber uma atenção maior da sociedade, não sendo mais obrigatoriamente taxada como pecadora, marginalizada e pobre.

A época do renascimento, compreendida entre os séculos XVI e XIX, foi muito importante para as pessoas com deficiência. Neste período houve o surgimento de cadeiras de rodas, bengalas e próteses. Com o auxílio de tais instrumentos, foi possível realizar uma inclusão social das pessoas que até então eram marginalizadas por terem parte de sua capacidade motora reduzida, motivo pelo qual começaram a trabalhar e ser consideradas membros produtivos da sociedade.

Nesta mesma época na França foi criado por Louis Braille o Código Braille, que é composto por uma combinação de pontos dispostos em uma célula de três linhas e duas colunas, de modo que a combinação de símbolos permite ao deficiente visual a ler e escrever qualquer tipo de texto, permitindo a integração dos cegos à linguagem escrita.¹³

Analisando tais acontecimentos, fica evidente que a sociedade percebeu que as pessoas com deficiência não necessitavam somente de abrigos e hospitais, mais sim de uma atenção especializada para que possuíssem a capacidade de realizar qualquer atividade.

Em contrapartida de todo o avanço que estava acontecendo na sociedade, no século XX, durante a Segunda Guerra mundial, Adolf Hitler¹⁴ em seu propósito de deixar a população da Alemanha “pura”, iniciou o extermínio de, entre outros,

¹² Quinze-Vingts significa $15 \times 20 = 300$. Era o número de cavaleiros Cruzados franceses que tiveram seus olhos vazados na 7ª Cruzada.

¹³ Louis Braille nasceu em 04 de janeiro de 1809 no povoado de Coupvray, França. Aos 3 anos sofreu um acidente que acabou o deixando cego. Aos 15 anos inventou seu código de escrita, o Código Braille. Louis Braille faleceu em 1852.

¹⁴ Adolf Hitler foi um político alemão que serviu como líder do Partido Nazista, Chanceler do Reich e Führer da Alemanha Nazista de 1934 até 1945.

deficientes. Toda a operação foi conduzida com o auxílio de médicos, que verificavam quais de seus pacientes não teriam “cura”, e então recomendavam e supervisionavam as suas execuções.¹⁵

Esta operação ocorreu de modo público por uma média de 01 ano, quando a população começou a protestar. Porém, apesar da pressão popular para acabar com as execuções, Hitler apenas tornou a operação sigilosa, de modo que a mesma continuou por mais 04 anos. No total, foram 05 anos executando pessoas com deficiência, resultando em aproximadamente 200.000 mortes.

Ao mesmo tempo em que a operação Nazista era conduzida por Hitler, a Segunda Guerra Mundial estava acontecendo, o que fez com que muitos civis que foram convocados a participarem da guerra voltassem para suas casas mutilados. Este fato fez com que nascesse a necessidade e a vontade da sociedade de reabilitar os soldados que lutaram em guerra e acabaram adquirindo algum tipo de seqüela.

Neste mesmo período de guerra, enquanto a grande maioria dos trabalhadores que não possuíam nenhum tipo de deficiência foram obrigados a largar todas as suas atividades e partir para a guerra para defender seu país, as vagas de trabalho tiveram muitas vezes que ser preenchidas por pessoas com deficiência que não eram consideradas aptas a participar da guerra.

Com a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a sociedade percebeu que estas possuíam a mesma capacidade para realizar certas atividades da mesma maneira que as pessoas que não possuíam deficiência, o que resultou novamente em avanço de pensamento para a sociedade.

Diante de tais fatos, em 22/06/1955 a OIT¹⁶ através de sua recomendação número noventa e nove, evidenciou a necessidade de que fossem adotadas, internacionalmente, práticas de integração das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

¹⁵ O EXTERMÍNIO... *in* **HolocaustEncyclopedia**. [20--?]. Disponível em: <<https://www.ushmm.org/outreach/ptbr/article.php?ModuleId=10007683>>. Acesso em 28 maio 2018

¹⁶ A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a agência das Nações Unidas que tem por missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Foi fundada em 1919 para perseguir uma visão baseada na premissa de que a paz universal duradoura pode ser estabelecida somente se for baseada na justiça social. Com o mandato de regular o trabalho mundialmente, tornou-se a primeira agência especializada da ONU em 1946. Disponível em: <<http://ois.sebrae.com.br/comunidades/oit-organizacao-internacional-do-trabalho/>>. Acesso em 02 set. 2018.

3.2 A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA BRASILEIRA EM RELAÇÃO AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Trazendo o tema mais próximo do objetivo deste trabalho, é necessário analisar também as mudanças no pensamento da sociedade brasileira para verificar os avanços em relação as pessoas com deficiência no âmbito nacional.

O primeiro relato que temos são dos índios Tupinambá¹⁷, em que quando um adulto ficava doente ou com ferimentos graves em virtude de guerras, caças ou acidentes em geral, ficava recluso, sem comer e sem beber, sendo deixado para morrer. Porém, caso fosse a vontade do doente, também poderia ser sustentado pela tribo, recebendo alimentos pelo tempo que considerasse necessário, mesmo que até o fim de sua vida.

Avançando um pouco na história, o próximo relato que possuímos é da época de 1741, em que o rei Dom João VI autorizava que fossem amputados membros de escravos negros caso fossem capturados após fuga como meio de punição.¹⁸

Em consequência de estarem sem membros, estes escravos eram abandonados, sendo obrigados a viver na miséria, dependendo de caridade dos demais, acarretando na grande maioria, em morte.

Já no ano de 1868, em decorrência das guerras, principalmente da guerra do Paraguai, vários soldados perderam membros e sofreram várias sequelas devido aos conflitos. A solução encontrada pelo Estado foi a criação do “Asilo dos Inválidos da Pátria”, local para onde recolheram e trataram os soldados que por ventura foram feridos ao defender seu país, ou até mesmo recolhiam os soldados que já estavam com idade avançada sem apoio da família. Ainda, apresentavam outro tipo de apoio para a sociedade em geral, o qual recolhiam filhos de soldados que ficaram órfãos para não os deixarem marginalizados.

No século XIX, foi criado pelo imperador Dom Pedro I o Imperial Instituto dos Meninos Cegos, atualmente chamado de Instituto Benjamin Constant.¹⁹ Mais tarde

¹⁷ Os índios Tupinambás habitaram o litoral brasileiro. As tribos tupinambás falavam o idioma tupi e eram guerreiras. Esses índios ficaram conhecidos pela prática do canibalismo. Eles acreditavam que o consumo de carne humana trazia mais inteligência e coragem.

¹⁸ FIGUEIRA, 2008 *apud* GARCIA, 2010, p.26

¹⁹ Criado em 1854, pelo decreto n. 1.428, de 12 de setembro, o Imperial Instituto dos Meninos Cegos tinha por atribuição ministrar a instrução primária e alguns ramos da secundária, educação moral e

também foi fundado o Imperial Instituto de Surdos Mudos²⁰, que passou a atender os surdos de todo o país, principalmente os que foram desamparados por suas famílias.

Em meados do século XX, a sociedade passou a reivindicar por mais direitos a esta parcela marginalizada da sociedade, porém tudo o que o Estado fez foi levar os Institutos criados no século anterior para mais cidades do interior do país.

A grande mudança ocorreu quando, em 1969, o presidente da União dos Estudantes de Pernambuco foi atingido por um tiro, ocasionando a segmentação de sua medula abaixo do peito. Diante deste ocorrido, Cândido Pinto de Melo²¹ passou a reivindicar por seus direitos, agora deficiente.

Este foi um dos primeiros momentos em nossa história em que uma pessoa com deficiência dizia quais eram suas necessidades e era realmente ouvida por todos em sua volta. Candido Pinto de Melo trouxe autonomia para quem não a tinha, de modo que decidia sobre sua própria vida e reivindicava por direitos a fim de melhorar a vida de todas as pessoas com deficiência.

Já na década de 80, em decorrência da maior visibilidade dada às reivindicações das pessoas com deficiências, foi realizado durante o dia 22 e 25 de outubro de 1980, o 01º Encontro Nacional de Entidades de Pessoas com Deficiência, onde aproximadamente 500 pessoas compareceram com o intuito de criar diretrizes do movimento no país, e criar uma pauta em comum para todos requererem pelos mesmos direitos.

Tal movimento teve um resultado muito satisfatório, de maneira que no fim desta mesma época o interesse das pessoas com deficiência foi reconhecido na estrutura do Estado brasileiro com a criação do CORDE, que então ficou responsável por coordenar todas as ações voltadas para esta área.

religiosa, ensino de música, bem como ofícios fabris. Disponível em: <<http://mapa.an.gov.br/index.php/menu-de-categorias-2/327-imperial-instituto-dos-meninos-cegos>>.

²⁰ O Instituto dos Surdos-Mudos foi criado com a finalidade de oferecer educação intelectual, moral e religiosa aos surdos de ambos os sexos. Após ser inaugurado em 1º de janeiro de 1856 como instituição de caráter privado, teve como data considerada de sua fundação 26 de setembro do mesmo ano, dia de promulgação da lei n. 939, por ter esta concedido subvenção anual e pensões aos alunos surdos pobres. (BRASIL, 1857, p. 70). Disponível em: <<http://mapa.an.gov.br/index.php/menu-de-categorias-2/365-instituto-dos-surdos-mudos>>.

²¹ No dia 4 de maio de 1947 nascia em João Pessoa, na Paraíba, Cândido Pinto Melo – figura que anos depois se tornaria líder estudantil e militante na luta pela democracia e pela inclusão das pessoas com deficiência. Disponível em: <<http://www.une.org.br/2012/01/candido-pinto-um-militante-da-democracia/>>.

3.3 A CRIAÇÃO DA LEI DAS COTAS NO BRASIL

Conforme exemplificado anteriormente, a sociedade precisou passar por muitas mudanças e avanços no seu modo de pensar para que hoje existam leis garantindo a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

O pensamento da sociedade passou a evoluir e as pessoas com deficiências começaram a ser vistas de forma igualitária pela maioria da sociedade. Foi necessário criar uma lei específica para garantir que as mesmas não sofressem preconceitos e discriminações ao se candidatarem a uma vaga de emprego.

Deste modo, a primeira norma no Brasil a tratar sobre o assunto foi o decreto nº 48.961, de 2 de setembro de 1960, em que instituía a Campanha Nacional de Educação e Reabilitação de Deficientes Mentais. Tal norma possuía a finalidade de “promover em todo o território nacional a educação, treinamento, reabilitação e assistência educacional das crianças “retardadas” e outros deficientes mentais de qualquer idade ou sexo.”.

A lei trata brevemente sobre os direitos ao trabalho da pessoa com deficiência, conforme o artigo 03º, VIII da referida lei:

Art. 3º A C.A.D.E.M.E. tem por finalidade, promover em todo o território nacional, a educação, treinamento, reabilitação e assistência educacional das crianças retardadas e outros deficientes mentais de qualquer idade ou sexo, pela seguinte forma:

VIII - Promovendo e auxiliando a integração das crianças retardadas e outros deficientes mentais nos meios educacionais comuns e também em atividades comerciais, industriais, agrárias, científicas, artísticas e educativas.²²

Apesar da edição desta lei, o governo não criou nenhum tipo de fiscalização para o seu cumprimento, motivo pelo o qual ela passou despercebida pelas empresas e pela sociedade em geral.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, foi possível perceber mais avanços da sociedade em relação às pessoas com deficiência, de maneira que

²² CÂMARA DOS DEPUTADOS. Legislação Informatizada. **Decreto nº 48961, de 22 de setembro de 1960 – Publicação Original**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-48961-22-setembro-1960-388634-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 04 abr. 2018.

várias novas normas foram criadas para que não houvesse mais nenhum tipo de preconceito em relação a estas pessoas, conforme o artigo 3º, IV, da Constituição Federal “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”²³

Em seu artigo 7º, inciso XXXI, a Constituição Federal vedou qualquer tipo de discriminação em relação ao trabalho de forma específica. Ao elencar os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social, proíbe qualquer discriminação no tocante ao salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

No ano seguinte, em 1989, os legisladores começaram a pensar em modos de efetivar que as pessoas com deficiências pudessem exercer sem nenhum tipo de empecilho seus direitos na área da educação, na área da saúde, na área da formação profissional e do trabalho, na área de recursos humanos e na área das edificações, com a criação da Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989.

Mais especificamente, ao tratar sobre o trabalho, a lei determina que deverá haver um empenho do poder público para que surjam novas vagas de empregos para deficientes que não tenham acesso aos empregos comuns, e para que sejam mantidas as já existentes, além de promover ações eficazes que propiciem a inserção nos poderes públicos e privados de pessoas portadoras de deficiências, como também a reserva de mercado de trabalho em favor destas pessoas nas entidades da Administração pública.

Para que tais dispositivos de lei sejam cumpridos, o legislador fixou pena de reclusão de 02 (dois) a 05 (cinco) anos e multa para quem negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência.

A proteção ao trabalho das pessoas com deficiência foi sendo consolidada. No ano de 1991, foi criada a lei número 8.213, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, que se mantém em vigência até os dias atuais. Esta lei cria uma proporção que cada empresa com dado número de empregados deve ter em seu quadro de funcionários tal proporção de pessoas portadoras de deficiência.

²³ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 29 ago. 2018.

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%. ²⁴

Além de prever a reserva legal necessária às pessoas com deficiência nas empresas de diferentes tamanhos, a lei também garante que esse número não diminua por qualquer razão que não seja o número total de empregados, de maneira que uma pessoa com deficiência só pode ser dispensada caso já tenham outra pessoa com deficiência para preencher sua vaga.

Com a obrigação das empresas de contratar funcionários para preencher as cotas estabelecidas, iniciou-se uma grande discussão sobre o que caracterizaria deficiência em si e quais são os seus tipos.

Diante deste questionamento, o Decreto número 3.298 de 22 de dezembro de 1999 caracterizou os tipos de deficiência. Este decreto foi atualizado em 2004 quando sobreveio o decreto número 6.214, que tornou mais rígida a classificação da deficiência. Tal decreto possui como objetivo a integração da pessoa portadora de deficiência.

Com o intuito assistencialista, o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, concede às pessoas com deficiências um benefício de Prestação Continuada, ou seja, é pago um salário mínimo mensal às pessoas que possuem algum tipo de deficiência que comprovem não ter meios de manter sua própria manutenção e nem de tê-la provida por sua família.

Este benefício dado às pessoas com deficiência e suas famílias não possui um caráter previdenciário, vez que não é necessário o beneficiário realizar uma contribuição prévia para ter direito.

Como este benefício possui caráter assistencial, ele é concedido à pessoa com deficiência quando ela não está recebendo nenhum salário, ou seja, quando ela não possui condições de se manter. Quando a pessoa possuir um emprego o benefício vai cessar, de modo que só vai recebe-lo novamente caso retorne a um

²⁴ BRASIL. **Lei n. 8.213**, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. 1991. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 04 abr. 2018.

estado de necessidade, caracterizado quando a própria pessoa e nem a sua família possuem meios de manter sua subsistência. Por este motivo, é denominado como benefício de prestação continuada.

4 OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS NORTEADORES DA LEI DAS COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A Constituição Federal promulgada em 05 de outubro de 1988 foi um marco para os direitos sociais no Brasil, possuindo inúmeros princípios e normas com o intuito de prever e regular direitos e deveres de toda a sociedade, inclusive das pessoas com deficiências. É neste momento em que as demandas por ações afirmativas saem da esfera infraconstitucional para adentrar a regularização máxima, tornando-se um direito fundamental.

Dentre os princípios trazidos pela nova norma instaurada no Brasil, se encontram entre os mais relevantes para o presente tema o princípio da igualdade, da dignidade humana, o direito e o dever ao trabalho do cidadão brasileiro, os quais serão analisados em seguida.

Com a inclusão dos referidos princípios, o ordenamento jurídico busca uma inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, pois, em nossa sociedade atual, o conceito de cidadão, está diretamente relacionado à participação na esfera civil, política e social.

Sem fazer parte do mercado de trabalho, a pessoa com deficiência fica excluída da esfera social da nossa sociedade, sendo considerada fora dos padrões aceitos e rejeitada pelos demais. Deste modo, para que a pessoa com deficiência seja incluída na sociedade como qualquer outra, inclusive na esfera social, ela necessita do auxílio de garantias constitucionais para exercer direitos que são de simples alcance para o restante da sociedade.

4.1 O PRINCÍPIO DA IGUALDADE

Em seu artigo 5º, a Constituição Federal Brasileira ressalta 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 (...).”²⁵

Porém, para que se chegasse até a atual redação, houve grande evolução da sociedade.

Inicialmente, antes existir qualquer normatização, não havia nenhum princípio relacionado à igualdade das pessoas. Um grande exemplo disso é a sociedade da Idade média²⁶, que foi um período em que a desigualdade social predominava em toda a coletividade, de modo que as pessoas que estavam no poder detinham total controle sob os demais. Desta maneira, não havia como as pessoas melhorarem de vida, pois as riquezas permaneciam com quem já as possuíam.

Com o início do pensamento iluminista, que consistia principalmente em um ideal voltado contra o absolutismo e todas as suas características ultrapassadas, a igualdade passou a ganhar mais espaço na sociedade. Os cidadãos começaram a enxergar que para que houvesse qualquer mudança social era necessário que primeiro houvesse uma mudança radical em seus pensamentos.

Assim, a moeda voltou a ser o fator principal de enriquecimento da população em geral, de modo que o grande acúmulo de terras passou a ser desvalorizado, dando início ao fim do sistema feudal.

Rousseau, que foi um dos maiores pensadores da época, defendia que todos os homens eram iguais pois faziam parte do mesmo gênero do ser humano, e que qualquer tipo de desigualdade deveria ser descartado, sendo ela psíquica, física, ou alguma outra.

Este período foi marcado pelo surgimento da ideia de igualdade, porém, apenas do modo formal, em que as pessoas possuíam uma igualdade de oportunidades, mas não possuíam iguais condições.

Finalmente chegamos à atualidade, em que existe ênfase nos direitos sociais dos cidadãos. É neste momento que o Estado tenta igualar os iguais e desigualar os desiguais, tentando, assim, reparar qualquer injustiça que possa ter ocorrido.

Esta visão de igualdade é denominada como igualdade material, ou seja, é um modo de tentar dar a todas as pessoas mínimas condições para que possam

²⁵ BRASIL, 1988. – art. 5°.

²⁶ Foi período da história que teve início em 476 e foi até a tomada de Constantinopla, pelos turcos otomanos, em 1453.

concorrer de forma igualitária com todos os demais com as mesmas chances de obter sucesso.

Tal modelo remete à noção aristotélica de igualdade proporcional, onde os iguais devem ser tratados de maneira igual, e os desiguais de maneira desigual, a medida de sua desigualdade. Ou seja, devemos dar à aquelas pessoas que não possuem a mesma capacidade de alcançar tais objetivos instrumentos para facilitar o seu alcance.

Este posicionamento é muito encontrado em jurisprudências. Vejamos:

APELAÇÃO/REMESSA NECESSÁRIA. MANDADO DE SEGURANÇA. ADMINISTRATIVO. UFPR. CONCURSO PÚBLICO. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. princípio da igualdade. segurança. concessão. 1. O princípio da igualdade pressupõe que as pessoas colocadas em situações diferentes sejam tratadas de forma desigual, ou seja, tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades. 2. A Administração Pública não pode estipular que todos os candidatos sejam avaliados pelo mesmo critério da concorrência geral, por implicar a interdição de reservas de vagas imposta pela legislação nacional. 3. Hipótese em que concedida a segurança para determinar que a autoridade impetrada promova a convocação da impetrante para participar das demais fases do certame.

(TRF-4 - APL: 50596661920154047000 PR 5059666-19.2015.404.7000, Relator: FERNANDO QUADROS DA SILVA, Data de Julgamento: 04/10/2016, TERCEIRA TURMA)²⁷

OBRIGAÇÃO DE FAZER. PROGRAMA HABITACIONAL. PROCEDIMENTO DE HABILITAÇÃO. CONVOCAÇÃO. SITE. PORTAL ELETRÔNICO. IMPACTO DESPROPORCIONAL. PERDA DO PRAZO. ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. PRINCÍPIOS DA PUBLICIDADE. IGUALDADE. DESATENDIDOS. REQUISITOS LEGAIS. AQUISIÇÃO. IMÓVEL. 1. Os dados informados pelo candidato ao programa habitacional devem ser comprovados documentalmente no processo de habilitação (art. 5º do Decreto nº 33.965/2012). 2. A apelante é economicamente hipossuficiente, com deficiência física. Portanto, ao tratá-la de modo idêntico às outras pessoas sem deficiência a apelada gera um impacto desproporcional, com consequências nocivas e ofensa à isonomia material. 3. Não é razoável exigir que a apelante acompanhe o site da CODHAB ou, caso não tenha acesso a essa tecnologia, desloque-se à sete da instituição com frequência para saber a respeito de uma possível convocação. A exigência é uma "barreira nas comunicações e na informação", nos termos do art. 3º, inciso IV, alínea d da Lei 13.146/2015. 4. São devidos os honorários advocatícios de sucumbência à Defensoria Pública do Distrito Federal em razão da sua autonomia funcional, administrativa e orçamentária decorrentes das Emendas Constitucionais nos 45/2004, 74/2013 e 80/2014, bem como da mudança do art. 4º da LC 80/94, conforme entendimento do STF no julgamento da Ação Rescisória nº 1937/DF. 5. A CODHAB foi criada pela Lei nº 4.020/2007 como empresa

²⁷ BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região TRF-4 – Apelação/Remessa Necessária: **APL 50596661920154047000** PR 5059666-19.2015.404.700. Disponível em: <<https://trf-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/396314945/apelacao-remessa-necessaria-apl-50596661920154047000-pr-5059666-1920154047000>>. Acesso em 02 jul. 2018

pública dotada de personalidade jurídica de direito privado. Logo, quer pela decisão do STF no julgamento da Ação Rescisória nº 1937/DF, quer pela sua natureza jurídica, pode ser condenada a pagar honorários à Defensoria Pública do Distrito Federal. 6. Recurso conhecido e provido.

(TJ-DF 20160111144944 DF 0039524-22.2016.8.07.0018, Relator: DIAULAS COSTA RIBEIRO, Data de Julgamento: 14/12/2017, 8ª TURMA CÍVEL, Data de Publicação: Publicado no DJE : 18/12/2017 . Pág.: 639/644)²⁸

CONCURSO PÚBLICO – PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA – RESERVA PERCENTUAL DE CARGOS E EMPREGOS PÚBLICOS (CF, ART. 37, VIII)– OCORRÊNCIA, NA ESPÉCIE, DOS REQUISITOS NECESSÁRIOS AO RECONHECIMENTO DO DIREITO VINDICADO PELA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA – ATENDIMENTO, NO CASO, DA EXIGÊNCIA DE COMPATIBILIDADE ENTRE O ESTADO DE DEFICIÊNCIA E O CONTEÚDO OCUPACIONAL OU FUNCIONAL DO CARGO PÚBLICO DISPUTADO, INDEPENDENTEMENTE DE A DEFICIÊNCIA PRODUIR DIFICULDADE PARA O EXERCÍCIO DA ATIVIDADE FUNCIONAL – INADMISSIBILIDADE DA EXIGÊNCIA ADICIONAL DE A SITUAÇÃO DE DEFICIÊNCIA TAMBÉM PRODUIR “DIFICULDADES PARA O DESEMPENHO DAS FUNÇÕES DO CARGO” – PARECER FAVORÁVEL DA PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA – RECURSO DE AGRAVO IMPROVIDO. PROTEÇÃO JURÍDICO-CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL ÀS PESSOAS VULNERÁVEIS. LEGITIMIDADE DOS MECANISMOS COMPENSATÓRIOS QUE, INSPIRADOS PELO PRINCÍPIO FUNDAMENTAL DA DIGNIDADE PESSOAL (CF, ART. 1º, III), RECOMPÕEM, PELO RESPEITO À ALTERIDADE, À DIVERSIDADE HUMANA E À IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, O PRÓPRIO SENTIDO DE ISONOMIA INERENTE ÀS INSTITUIÇÕES REPUBLICANAS. - O tratamento diferenciado em favor de pessoas portadoras de deficiência, tratando-se, especificamente, de acesso ao serviço público, tem suporte legitimador no próprio texto constitucional (CF, art. 37, VIII), cuja razão de ser, nesse tema, objetiva compensar, mediante ações de conteúdo afirmativo, os desníveis e as dificuldades que afetam os indivíduos que compõem esse grupo vulnerável. Doutrina. - A vigente Constituição da República, ao proclamar e assegurar a reserva de vagas em concursos públicos para os portadores de deficiência, consagrou cláusula de proteção viabilizadora de ações afirmativas em favor de tais pessoas, o que veio a ser concretizado com a edição de atos legislativos, como as Leis nº 7.853/89 e nº 8.112/90 (art. 5º, § 2º), e com a celebração da Convenção Internacional das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2007), já formalmente incorporada, com força, hierarquia e eficácia constitucionais (CF, art. 5º, § 3º), ao plano do ordenamento positivo interno do Estado brasileiro. - Essa Convenção das Nações Unidas, que atribui maior densidade normativa à cláusula fundada no inciso VIII do art. 37 da Constituição da República, legitima a instituição e a implementação, pelo Poder Público, de mecanismos compensatórios destinados a corrigir as profundas desvantagens sociais que afetam as pessoas vulneráveis, em ordem a propiciar-lhes maior grau de inclusão e a viabilizar a sua efetiva participação, em condições equânimes e mais justas, na vida econômica, social e cultural do País. HERMENÊUTICA E DIREITOS HUMANOS: O PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL COMO CRITÉRIO QUE DEVE REGER A INTERPRETAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO. - O Poder Judiciário, no exercício de sua atividade interpretativa, deve prestigiar, nesse processo hermenêutico, o critério da

²⁸ BRASIL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios TJ-DF: **20160111144944** DF 0039524-22.2016.8.07.0018. Disponível em: <<https://tj-df.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/532786118/20160111144944-df-0039524-2220168070018>>. Acesso em 16 jul. 2018.

norma mais favorável (que tanto pode ser aquela prevista no tratado internacional de direitos humanos como a que se acha positivada no próprio direito interno do Estado), extraíndo, em função desse postulado básico, a máxima eficácia das declarações internacionais e das proclamações constitucionais de direitos, como forma de viabilizar o acesso dos indivíduos e dos grupos sociais, notadamente os mais vulneráveis, a sistemas institucionalizados de proteção aos direitos fundamentais da pessoa humana. Precedentes: HC 93.280/SC, Rel. Min. CELSO DE MELLO, v.g. (STF – RMS:32732 DF, Relator: Min. CELSO DE MELLO, Data de julgamento: 03/06/2014, Segunda Turma, Data de Publicação: DJe-1148 DIVULG 31-07-2014 PUBLIC01-08-2014).²⁹

Através deste pensamento aristotélico, surge um grande problema: “Quem são os iguais e quem são os desiguais?”. Para solucionar esta questão, a filósofa Agnes Heller assinalou:

[...] se as mesmas normas e regras se aplicam a um agrupamento de pessoas, nós nos referimos aos membros deste agrupamento como iguais. Se diferentes normas e regras se aplicam a dois agrupamentos de pessoas, e a assimetria do comportamento pertinente aos membros dos dois grupos, em sua mútua relação, é constante, referimo-nos à relação dos membros dos dois grupos como desigual e aos próprios membros como desiguais.³⁰

Juntamente com tal princípio, devemos somar o princípio da fraternidade e de proteção à hipossuficiência, para saber quando devemos utilizar a igualdade material.

A democracia moderna repele a fraternidade no que pode lembrar a caridade. Rejeita a noção de dever, substituindo-a pela noção do direito. Se os homens são irmãos, devem ser iguais; se não o são, o mais fraco tem direito de ser protegido. A experiência demonstra que a liberdade não basta para assegurar a igualdade, pois os mais fortes depressa se tornam opressores. Cabe neste caso ao Estado intervir para proteger os fracos. O dever que cada particular não cumpre em relação ao próximo, e a que, em todo caso, a lei não pode obriga-lo, pertence ao Estado cumpri-lo em nome de todos, e quando passa a ser um dever do Estado, torna-se um direito para quem se beneficia dele.³¹

²⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal STF – AG. REG. NO RECURSO ORD. EM MANDADO DE SEGURANÇA: **RMS 32732 DF**. Disponível em: <<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/25214257/agreg-no-recurso-ord-em-mandado-de-seguranca-rms-32732-df-stf>>. Acesso em 19 jul. 2018.

³⁰ HELLER, Agnes. **Além da Justiça**. Tradução Savannah Hartmann. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1998, p.17-8.

³¹ SÉGUIN, Maria Marta. O direito ao trabalho. *in*: ROBERT, Cinthia (Org.). **O direito do deficiente**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, ano 1999, p. 99.

Deste modo, é possível concluir que para que não ocorra nenhum tipo de desigualdade no tratamento dos cidadãos, é necessária a soma dos dois modos de igualdade, a formal e a material.

4.2 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA

Outro princípio extremamente importante para compreender todas as ações do Estado para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é o princípio da dignidade da pessoa humana. O mesmo se encontra no artigo 01º da Constituição Federal Brasileira.

Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
III – a dignidade da pessoa humana.³²

Este princípio veio para proteger um mínimo necessário que deve ser mantido e garantido pelo Estado. Para compreender o que o legislador quis com o referido princípio, devemos primeiramente entender o que ele quis dizer com ‘dignidade’. Neste sentido, Celso Ribeiro Bastos define:

Embora dignidade tenha um conteúdo moral, parece que a preocupação do legislador constituinte foi mais de ordem material, ou seja, a de proporcionar às pessoas condições para uma vida digna, principalmente no que tange ao fator econômico. Por outro lado, o termo “dignidade da pessoa” visa a condenar as práticas como a tortura, sob todas as suas modalidades, o racismo e outras humilhações tão comuns no dia-a-dia de nosso país. Este foi, sem dúvida, um acerto do constituinte, pois coloca a pessoa humana como fim último de nossa sociedade e não como simples meio para alcançar certos objetivos, como, por exemplo, o econômico.³³

³² BRASIL, 1988. – art. 1º

³³ BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Celso Bastos Editora, 2002, p. 248 e 249.

Desta maneira, o Estado deve garantir a todas as pessoas uma série de direitos para que tenha condições de manter uma vida com o mínimo necessário, mostrando, mais uma vez, que o ser humano é o fim maior do Estado de Direito.

Este princípio atua, ao mesmo tempo, como um fundamento básico do Estado e um instrumento de controle do poder público, pois, faz com que o Estado seja obrigado a pensar em maneiras que tornem possíveis a satisfação de todos os direitos básicos do cidadão.

Dentre os direitos individuais e coletivos que garantem a igualdade de todos os cidadãos dentro de uma sociedade podemos destacar os seguintes:

- Direito à vida;
- Direito à segurança;
- Igualdade entre homens e mulheres;
- Direito à educação e trabalho;
- Acesso à saúde, transporte, moradia, segurança, previdência social e direitos trabalhistas;

Deste modo, podemos concluir que o princípio da dignidade humana possui como uma de suas características mais importantes a limitação que impõe ao poder do Estado, a fim de garantir às pessoas o livre exercício de todos os seus direitos e o cuidado para que todos os direitos que são garantidos através da Constituição Federal não sejam esquecidos e desrespeitados.

Neste sentido, seguem julgados de casos versando sobre o princípio da dignidade humana:

TRT-PR-21-01-2005 DEFICIENTE FÍSICO. REINTEGRAÇÃO. DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA E EM OFENSA AOS PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE HUMANA E DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO. A dignidade da pessoa humana na nossa Carta Magna revela-se como um dos fundamentos do nosso estado democrático (e social) de direito (art. 1º, inc. III, da Constituição da República de 1988). O Estado existe em função da pessoa humana, e não o contrário, já que o ser humano constitui a finalidade precípua, e não meio da atividade estatal, e toda a sociedade deve concorrer para que as promessas constitucionais se realizem. Por isso, deve-se interpretar a coligação dos princípios da proteção da dignidade humana e dos valores sociais do trabalho, ambos de índole constitucional, como forma de garantia social, que dá concretude ao o 1º do artigo 93 da Lei nº 8213-91 e art. 1º da Lei nº 7853-1989. Destarte, releva-se discriminatória e inconstitucional a despedida de deficiente físico sem prévia contratação de substituto de condição semelhante, pois isso não constitui uma garantia individual, mas social. Em tais circunstâncias, o empregador tem limitado seu direito de dispensar o deficiente físico ou reabilitado

profissionalmente, o que não se confunde com a existência de estabilidade ou garantia de emprego.

(TRT-9 3377200111904 PR 3377-2001-11-9-0-4, Relator: JOSE APARECIDO DOS SANTOS, Data de Publicação: 21/01/2005)³⁴

PREVIDÊNCIA SOCIAL. BENEFÍCIO ASSISTENCIAL DO ART. 20 DA LEI Nº. 8.742/93. NECESSITADO DEFICIENTE FÍSICO. INCAPACIDADE PARA O TRABALHO CONSTATADA EM FUNÇÃO DA ATIVIDADE EXERCIDA. RENDA FAMILIAR MENSAL PER CAPITA SUPERIOR A ¼ DO SALÁRIO MÍNIMO. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. PERCENTUAL ALTERADO POR LEGISLAÇÕES POSTERIORES. PRECEDENTES JURISPRUDENCIAIS. CONCESSÃO DO BENEFÍCIO. APELAÇÃO PROVIDA. 1. Apelante portadora de provável cardiopatia chagásica e varizes, considerada, em sede de perícia oficial, apta a exercer atividades laborativas leves, que não necessitem de esforços físicos. 2. As condições pessoais da apelante - empregada doméstica possuindo 60 anos quando da propositura da ação - tornam total a mencionada incapacidade laborativa parcial frente às reais dificuldades de reinserção no mercado de trabalho brasileiro de uma empregada doméstica que não pode realizar serviços pesados, os quais constituem a maior parte das funções inerentes a tal profissão (Precedentes - TRF/1ª Região - AC nº 200501990615510, Primeira Turma, Relator, Relator Desembargador Federal Luiz Gonzaga Barbosa Moreira, DJ 11/3/2008; TRF/1ª Região - AC 1999.43.00.001755-9/TO, Primeira Turma, Rel. Convocado Juiz Federal Itelmar Raydan Evangelista, DJ II de 21/11/2005, pág. 16; AC 2004.01.99.013506-8/GO, Segunda Turma, Rel. Des. Federal Carlos Eduardo Moreira Alves, DJ II de 16/03/2006, pág. 52; STJ - REsp 360202/AL, Rel. Min. GILSON DIPP, RSTJ 168/508). 3. Rendimentos do núcleo familiar que ultrapassam o valor de ¼ (um quarto) do salário mínimo por pessoa, todavia perfazem valor inferior a ½ salário mínimo per capita, circunstância que não afasta a pertinência da fruição do benefício. 4. Normas legislativas supervenientes à Lei nº 8.742/93 que disciplinaram as políticas de amparo e assistência social promovidas pelo governo federal estabeleceram o critério de ½ salário mínimo como patamar definidor da linha de pobreza (Leis nº 9.533/97 (Bolsa-Escola), nº 10.689/03 (Programa Nacional de Acesso a Alimentação)). 5. Embora o Supremo Tribunal Federal já tenha se pronunciado por meio da Adin nº. 1232 quanto à constitucionalidade do art. 20 da Lei nº. 8.742/86, bem assim dos requisitos que lá se encerram para a concessão do benefício de amparo assistencial, a questão atinente à comprovação da carência financeira para fins de concessão do benefício assistencial que ora se debate, vem sofrendo modificações jurisprudenciais, com o fito de adequar a declaração de constitucionalidade com o princípio da dignidade da pessoa humana, sob cujos auspícios se torna abjeta a ignorância à miserabilidade humana. Tais alterações jurisprudenciais, sem questionar a constitucionalidade do art. 20 da Lei nº 8.742/93, vem reinterpretação o art. 203 da Constituição da República para admitir que o critério de ¼ do salário mínimo pode ser conjugado com outros fatores indicativos do estado de miserabilidade do indivíduo. 6. Posição que encontra amparo na jurisprudência deste Tribunal, da Turma Nacional de Uniformização de Jurisprudência dos Juizados Especiais Federais e do Superior Tribunal de Justiça. 7. A correção monetária incidente sobre o débito previdenciário, a partir do vencimento de cada prestação, nos termos da Lei nº 6.899, de 8 de abril de 1981, conforme Manual de Orientação de Procedimentos para os Cálculos na Justiça Federal. 8. A teor do enunciado nº 20 do CEJ/CJF, "A taxa de juros de mora a que se refere o art. 406 é a do art. 161, § 1º, do Código Tributário Nacional, ou seja, 1% ao mês", a contar da citação, no

³⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região TRT-9: **3377200111904 PR 3377-2001-11-9-0-4**. Disponível em: <<https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19007530/3377200111904-pr-3377-2001-11-9-0-4-trt-9>>. Acesso em 20 jul. 2018.

tocante às prestações a ela anteriores e, da data do vencimento, para as posteriores (Orientação da 1ª Seção desta Corte e do Superior Tribunal de Justiça). 9. Honorários pelo INSS à conta de 10% sobre o valor da condenação. Sem custas. 10. Apelação provida para condenar a autarquia previdenciária ao pagamento do benefício de amparo assistencial de que trata o art. 20 da Lei nº 8.742/93, desde a data da citação. PREVIDÊNCIA SOCIAL. BENEFÍCIO ASSISTENCIAL DO ART. 20 DA LEI Nº. 8.742/93. NECESSITADO DEFICIENTE FÍSICO. INCAPACIDADE PARA O TRABALHO CONSTATADA EM FUNÇÃO DA ATIVIDADE EXERCIDA. RENDA FAMILIAR MENSAL PER CAPITA SUPERIOR A ¼ DO SALÁRIO MÍNIMO. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. PERCENTUAL ALTERADO POR LEGISLAÇÕES POSTERIORES. PRECEDENTES JURISPRUDENCIAIS. CONCESSÃO DO BENEFÍCIO. APELAÇÃO PROVIDA. 9. Honorários pelo INSS à conta de 10% sobre o valor da condenação. Sem custas. 10. Apelação provida para condenar a autarquia previdenciária ao pagamento do benefício de amparo assistencial de que trata o art. 20 da Lei nº 8.742/93, desde a data da citação. (AC 2001.38.02.001017-9/MG, Rel. Juíza Federal Rogeria Maria Castro Debelli, Segunda Turma, e-DJF1 p.33 de 10/11/2008) (TRF-1 - AC: 1017 MG 2001.38.02.001017-9, Relator: DESEMBARGADOR FEDERAL FRANCISCO DE ASSIS BETTI, Data de Julgamento: 15/09/2008, SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: 10/11/2008 e-DJF1 p.33)³⁵

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INSERÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA E REABILITADOS NO MERCADO DE TRABALHO. CUMPRIMENTO DO DISPOSTO NO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/1991. Ao tratar da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o art. 93 da Lei nº 8.213/1991 visa a garantir o pleno acesso ao emprego, a conferir concretude ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana e a vedar a discriminação. O fundamento da inclusão dos deficientes físicos no mercado laboral está relacionado à política social ou institucional, voltada a alcançar a igualdade de oportunidades entre as pessoas, por meio das chamadas ações afirmativas, modificando positivamente a situação de desvantagem de determinados grupos. Demonstrada a inadimplência da Ré, no que diz com o dever de contratar e manter em seus postos de trabalho quantitativo correspondente a 4% de portadores de deficiência e/ou reabilitados em relação ao quadro total de empregados, impositiva a condenação ao cumprimento das obrigações de fazer e não fazer pretendidas, bem como ao pagamento de indenização por dano moral coletivo. Recursos ordinários conhecidos e não providos. I - (TRT-10 - RO: 00010201300310002 DF 00010-2013-003-10-00-2 RO, Relator: Desembargador Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 26/03/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: 04/04/2014 no DEJT)³⁶

Neste sentido, Manoel Jorge e Silva Neto, articula que

³⁵ BRASIL. Tribunal Regional Federal da 1ª Região TRF-1 – APELAÇÃO CIVEL: **AC 1017 MG 2001.38.02.001017-9**. Disponível e: <<https://trf-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2019173/apelacao-civil-ac-1017-mg-20013802001017-9>>. Acesso em 20 jul. 2018.

³⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região TRT-10 – Recurso Ordinário: **RO 00010201300310002 DF 00010-2013-003-10-00-2 RO**. Disponível em: <<https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/115232562/recurso-ordinario-ro-10201300310002-df-00010-2013-003-10-00-2-ro>>. Acesso em 14 jul. 2018.

Sendo a dignidade da pessoa humana o valor fonte de todos os outros valores constitucionalmente postos, deve ser utilizada como balizamento para eventual declaração de inconstitucionalidade de lei ou ato do Poder Público, ou mesmo para conformar o comportamento de quem quer que esteja, no caso concreto, ofendendo o Princípio Fundamental em questão³⁷

Assim, existe uma garantia que sempre vai prevalecer a melhor forma de defender tal princípio, e conseqüentemente, a valorização humana.

4.3 O DIREITO AO TRABALHO

O Direito ao trabalho abrange o Direito que todas as pessoas possuem de ganhar a vida mediante um trabalho que seja por ela livremente escolhido ou aceito.³⁸

Moraes Filho, sobre o Direito ao Trabalho, conceitua-o como:

Direito da pessoa humana, isto é, do indivíduo vivendo em sociedade, o direito ao trabalho significa a faculdade que possui cada homem de poder exercer uma atividade útil à si, à sua família e à sociedade, mediante justa remuneração. (...) O direito ao trabalho implica toda uma política social, capaz de proporcionar uma estrutura e uma organização ricas em oportunidades para que indivíduos que puderam se preparar com boa aprendizagem e adequada formação profissional; sem o que o direito ao trabalho permanece no plano lírico dos programas meramente românticos. (...) Enquanto a declaração do direito ao trabalho, em texto nacional ou interacional, não se transforma num direito público subjetivo, como pretensão jurídica, cujo titular possa exigir o seu cumprimento por quem de direito (Estado ou Particular) não passará de um belo preceito moral, ou mesmo jurídico, mas simplesmente programático.³⁹

Este direito é, sem dúvida, um importante meio encontrado pelo Estado de garantir a todos uma existência digna, de maneira que o mesmo deve criar uma política econômica não recessiva.

Não quer dizer que todas as pessoas possuem direito ao trabalho em regime de emprego específico. O referido direito está diretamente ligado à necessidade de

³⁷ SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Curso de direito constitucional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

³⁸ BRASIL. **Decreto nº 591**. Brasília, 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em 02 ago. 2018.

³⁹ MORAES FILHO, Evaristo de. **Temas atuais de trabalho e previdência**. São Paulo: LTr, 1975.

que sejam criadas políticas públicas para que as pessoas em geral possam ter condições e acesso a alguma das modalidades de emprego que são ofertadas.

Neste sentido, vejamos jurisprudência:

INTERDIÇÃO Prova pericial realizada pelo IMESC, que concluiu pela incapacidade permanente para os atos da vida civil ? Pedido que objetiva o reconhecimento dos dispositivos constitucionais e infraconstitucionais do direito ao trabalho de pessoas com deficiência mental Acolhimento Possibilidade Laudo conclusivo, que não traz proibição absoluta, devendo haver respeito às limitações existentes Decisão reformada Recurso provido. (TJ-SP - APL: 01053429220088260010 SP 0105342-92.2008.8.26.0010, Relator: Alvaro Passos, Data de Julgamento: 03/12/2013, 2ª Câmara de Direito Privado, Data de Publicação: 04/12/2013)⁴⁰

Trazendo o tema mais próximo do presente trabalho, podemos verificar a oferta de vagas específicas para as pessoas com deficiência através da lei 8.213/1991⁴¹, artigo 93, em que foi prevista uma cota obrigatória de vagas para empresas com mais de 100 empregados, seguindo determinada proporção a medida que a empresa possui mais funcionários.

Como uma consequência ao não cumprimento desta obrigação, é possível verificar um problema socioeconômico, de modo que vai aumentar o desemprego, o subemprego, que punem com mais severidade a pessoa com deficiência.

4.4 O DEVER AO TRABALHO

A Constituição Federal não somente concede direitos, como também impõe deveres a todos aqueles que possuem condições de os cumprirem. Neste sentido Moraes Filho afirma:

Não há dúvida que ao direito ao trabalho corresponde o dever de trabalhar, numa estrutura 'imperativo-atributiva', como lembra Georges Gurvitct,

⁴⁰ BRASIL. Tribunal de Justiça de São Paulo TJ-SP – Apelação: **APL 01053429220088260010** SP 0105342-92.2008.8.16.0010. Disponível em: <<https://tj-sp.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/121963890/apelacao-apl-1053429220088260010-sp-0105342-9220088260010>>. Acesso em 02 ago. 2018.

⁴¹ Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

segundo a expressão de Leon Patrasitsky. Direito natural ou positivo, colocam-se esses direitos fundamentais acima de qualquer outra norma jurídica, como lei fundamental – verdadeiramente fundamental que é.⁴²

Assim, podemos verificar que não é aceito pela sociedade que uma pessoa usufrua de todos os benefícios concedidos pelo Estado, e que possuem certo custo, sem que a mesma contribua como todas as demais quando possui condições de exercer qualquer atividade.

O dever de trabalhar não exclui ninguém que possui capacidade de o fazer, inclusive as pessoas com deficiência.

Neste sentido, verifica-se a Lei das Contravenções Penais, que em seu artigo 59, pune aquele que se entrega à ociosidade. Vejamos:

Art. 59. Entregar-se alguém habitualmente à ociosidade, sendo válido para o trabalho, sem ter renda que lhe assegure meios bastantes de subsistência, ou prover à própria subsistência mediante ocupação ilícita:
Pena – prisão simples, de quinze dias a três meses.
Parágrafo único. A aquisição superveniente de renda, que assegure ao condenado meios bastantes de subsistência, extingue a pena.

O referido artigo visa a punição, e assim, a repressão de pessoas que vivem sem realizar qualquer tipo de trabalho, ficando apenas ‘encostadas’ no Estado e utilizando de ferramentas que o mesmo possui para auxiliar aqueles que efetivamente contribuem.

Desta maneira, podemos verificar que, assim como o Estado concede maneiras de todas as pessoas trabalharem, ele também cobra que, se a pessoa possuir capacidade de realizar qualquer atividade digna, ela o deve fazer.

⁴² MORAES FILHO, Evaristo de. **Temas atuais do trabalho e previdência**. São Paulo: LTr, 1975, p. 39.

5 A DISPONIBILIDADE DOS TRABALHADORES X A INTENÇÃO DE CONTRATAÇÃO DAS EMPRESAS

A contabilização das pessoas com deficiência passou a fazer parte às estatísticas do IBGE a partir do ano 2000. Antes desta data, a parcela da sociedade abrangida por estas pessoas era ignorada ao serem elaborados os censos.

Na entrevista realizada pelos recenseadores, o IBGE requer uma avaliação funcional referente a capacidade das pessoas de enxergar, ouvir, caminhar/subir escadas, além de questionar diretamente se a pessoa possui deficiência mental/intelectual. A pessoa que é entrevistada, assim como acontece durante a entrevista de outros temas quaisquer, deve responder se possui grande dificuldade em relação ao item questionado, alguma dificuldade, nenhuma dificuldade, ou pode, ainda, apenas ignorar a pergunta feita.

Um dos problemas relacionados a respeito da entrevista realizada é que a pessoa apenas responde à pergunta do entrevistador, sem que exista nenhuma comprovação ou laudo que confirme a efetiva deficiência da pessoa.

Analisando comparativamente os resultados do censo de 2000 e 2010 podemos notar que houve um aumento de 2,5% da população que se declara como pessoa com deficiência. Este percentual diz respeito a um aumento de 5,7 milhões de pessoas com deficiência.

Houve um aumento mais significativo a respeito das pessoas que se declaram com algum tipo de limitação funcional, de modo que em 2000 estas pessoas representavam 17,2 milhões (10,1% da população), e em 2010 representavam 32,8 milhões de pessoas (17,2% da população).

O maior aumento foi encontrado nas pessoas que apresentam grande dificuldade para caminhar/subir escadas, que foi de 01% em 2000, para 01,9% em 2010.

Ainda, através do gráfico abaixo, é possível verificar que o estigma em relação à declaração de ser possuidor de deficiência caiu. Em 2000 0,8% se recusaram a responder, ignorando a pergunta, e em 2010 este percentual caiu para 0%.

Tabela 1 – População segundo tipo de deficiência – Brasil 2000 e 2010

Tipo	Categorias	2000		2010	
		N (1.000)	%	N (1.000)	%
Problema mental permanente	Sim	2,845	1.7	2,612	1.4
	Não	166,472	98.0	188,100	98.6
	Ignorado	556	0.3	44	0.0
Capacidade de enxergar (permanente)	Incapaz	148	0.1	506	0.3
	Grande dificuldade	2,436	1.4	6,057	3.2
	Alguma dificuldade	14,061	8.3	29,211	15.3
	Nenhuma Dificuldade	152,667	89.9	154,915	81.2
	Ignorado	561	0.3	67	0.0
Capacidade de ouvir (permanente)	Incapaz	166	0.1	344	0.2
	Grande dificuldade	883	0.5	1,799	0.9
	Alguma dificuldade	4,686	2.8	7,574	4.0
	Nenhuma Dificuldade	163,474	96.2	180,992	94.9
	Ignorado	664	0.4	47	0.0
Capacidade de caminhar/subir escadas (permanente)	Incapaz	574	0.3	734	0.4
	Grande dificuldade	1,773	1.0	3,699	1.9
	Alguma dificuldade	5,593	3.3	8,832	4.6
	Nenhuma Dificuldade	161,426	95.0	177,440	93.0
	Ignorado	507	0.3	50	0.0
Classificação	Pessoa com deficiência	7,066	4.2	12,749	6.7
	Pessoa com limitação funcional	17,196	10.1	32,857	17.2
	Pessoa sem def. ou lim. func.	144,308	85.0	145,085	76.1
	Ignorado	1,303	0.8	65	0.0

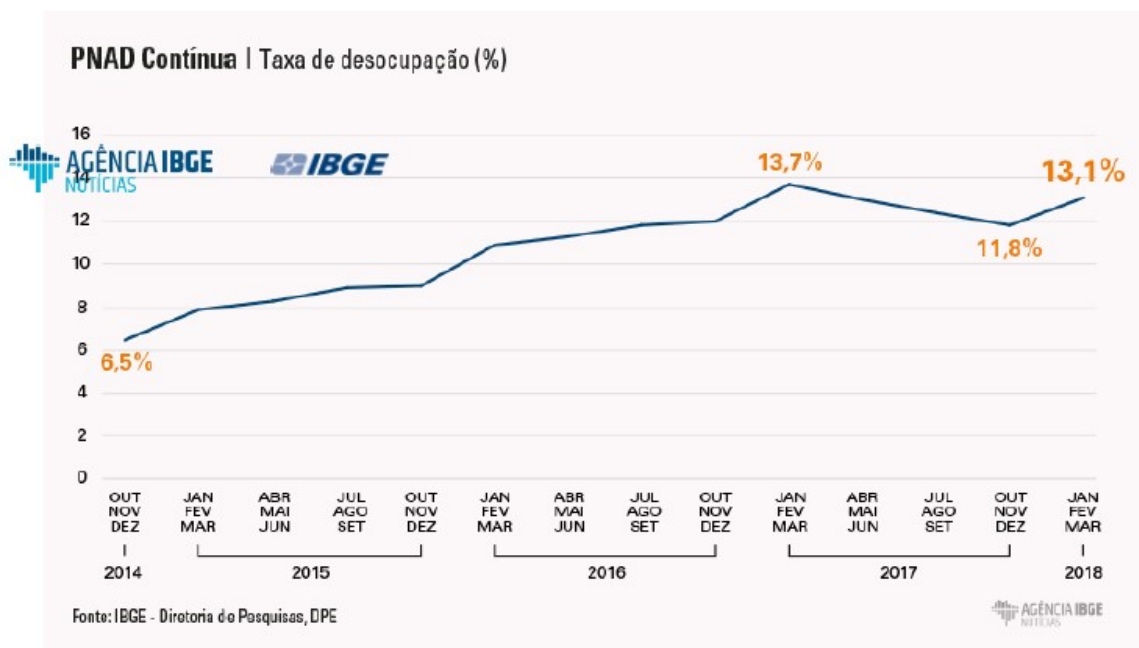
Fonte: microdados do Censo Demográfico, IBGE.

Fonte: GORI, Vinicius Gaspar Garcia Alexandre, 2010.

Deste modo, é possível perceber que a quantidade de pessoas com deficiência aumenta a cada dia, assim como o número de pessoas desempregadas também está em aumento.

Desde o ano de 2014 a taxa de desocupação da sociedade vem aumentando cada vez mais, de modo que no fim do primeiro trimestre de 2018, o Brasil chegou a marca de 13,7 milhões de desempregados.⁴³

⁴³ BRASIL. IBGE. **Desemprego volta a crescer no primeiro trimestre de 2018**. 2018. Disponível em: < <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20995-desemprego-volta-a-crescer-no-primeiro-trimestre-de-2018.html>>. Acesso em 14 jul. 2018.



Fonte: BRASIL. IBGE, 2018.

Essa elevada taxa de desemprego torna os contratantes cada vez mais exigentes em relação às pessoas que pretende contratar, de modo que exigem uma formação sólida do candidato, que trabalhe bem em equipe, que seja capaz de exercer diversas funções, etc.

Conseqüentemente, com um processo seletivo mais rígido, a grande maioria das pessoas com deficiência não consegue alcançar a vaga desejada sem que possua um auxílio do Estado.

5.1 AS MEDIDAS ADOTADAS PARA A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

A cada dia somos bombardeados com notícias a respeito da precariedade de ensino no Brasil. Atualmente, 2,5 milhões de crianças estão fora das escolas. Porém, as crianças que estão na escola, muitas vezes não recebem um ensino adequado, sendo que de cada 100 crianças matriculadas nas escolas, apenas 65

vão conseguir terminar o ensino fundamental e apenas sete destas conseguirão ingressar em uma faculdade.⁴⁴

Podemos verificar que o Brasil possui, aproximadamente, 4,2% de suas crianças fora da escola. Apesar de este ser um número assustador, é ainda pior quando verificamos que a porcentagem de crianças especiais fora da escola atinge o número de 37%.⁴⁵

Em uma tentativa de aumentar a inclusão, o governo passou a investir numa escola para todos, modificando o antigo sistema escolar que consistia em uma escola regular, para as crianças que não apresentavam nenhum tipo de dificuldade, e uma escola especial, dedicada apenas ao cuidado e ensino de crianças com algum tipo de deficiência.

Com a mudança deste padrão, os professores estão tendo que se capacitar para que sejam capazes de abraçar e compreender todas as dificuldades enfrentadas por todos os seus alunos, sejam eles com deficiência ou não. Para ajudar nessa capacitação, as redes de ensino estão oferecendo cursos preparatórios para os professores se habilitarem e ajudarem na inclusão de todos em um mesmo tipo de ensino.

O principal argumento utilizado para defender a ideia de uma única escola para atender crianças com e sem deficiências é principalmente de que em algum momento da vida, toda criança vai possuir mais dificuldade em algum assunto. O que vai ser relativizado entre uma e outra é o tamanho da dificuldade de cada criança.

A partir desta mudança, entre os anos de 2005 e 2011, foi possível verificar um aumento de 112% no número de matrículas de crianças com deficiência no ensino comum.⁴⁶

Em consequência do aumento de matrículas de crianças na escola, resultando em uma maior capacitação, cada vez mais vamos ter pessoas com

⁴⁴ CRUZ Priscila; ARAÚJO, Rodolfo. A educação no Brasil é uma máquina de exclusão. *in* **Época Negócios**. 2018. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/colunas/noticia/2018/06/educacao-no-brasil-e-uma-maquina-de-exclusao.html>>. Acesso em 03 ago. 2018.

⁴⁵ MORENO, Ana Carolina; FAJARDO, Vanessa. Inclusão de alunos com deficiência intelectual cresce e desafia escolas. 2013. *in* **G1**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/educacao/noticia/2013/03/inclusao-de-alunos-com-deficiencia-intelectual-cresce-e-desafia-escolas.html>>. Acesso em 15 jul. 2018.

⁴⁶ Idem.

deficiência aptas para entrar no mercado de trabalho, que poderão competir igualmente às vagas de emprego com as pessoas que não possuem deficiências.

Porém, o ensino das pessoas com deficiência, assim como de qualquer outra pessoa, não deve parar no ensino médio.

Atualmente encontramos diversas ONGs que trabalham exclusivamente para auxiliar na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como por exemplo a Universidade Livre da Eficiência Humana (Unilehu).

A principal meta da referida ONG é o desenvolvimento da empregabilidade das pessoas com deficiência preparando empresas para que se tornem mais adaptadas e aptas para a inclusão destes profissionais e o desenvolvimento profissional de jovens com e sem deficiência para sua inclusão no mercado de trabalho.⁴⁷

Conforme mencionado, essa ONG atua na viabilização do cumprimento da Lei das Cotas, ou seja, ela faz todo o trabalho desde um contato inicial com a empresa parceira que procura auxílio para o preenchimento das cotas para deficientes, passando pelo cadastro da vaga no sistema da ONG, realizando uma busca por candidatos que preencham os requisitos necessários para ocupação da vaga, seguindo do encaminhamento para realizar entrevista na empresa parceira, até uma efetiva contratação e preenchimento da vaga.

Também é possível citar o trabalho realizado pelo Instituto Paranaense de Cegos, uma instituição sem fins lucrativos que busca o desenvolvimento integral e a inclusão social das pessoas com deficiência visual. Este instituto orienta, oferece projetos e serviços especializados para buscar uma vida melhor para as pessoas cegas ou com baixa visão.⁴⁸

Assim como a ONG anteriormente citada, esta instituição oferece aulas e cursos em áreas que buscam ensinar independência, incentivar a formação educacional e profissional, estimular habilidades e talentos das pessoas com deficiência.

Esta entidade diminui a distância entre a pessoa com deficiência e uma vaga de emprego por meio de seu site. O candidato a uma vaga de emprego pode cadastrar seu currículo que vai ser encaminhado para um futuro contratador. O

⁴⁷ UNILEHU. Disponível em: <<http://unilehu.org.br/conheca/>>. Acesso em 03 ago. 2018.

⁴⁸ INSTITUTO PARANAENSE DE CEGOS. Disponível em: <<https://www.novoipc.org.br/index.php>>. Acesso em 23 jul. 2018.

instituto não realiza nenhuma mediação entre o candidato e o contratante, ele apenas ajuda a divulgar o currículo para a inclusão no mercado de trabalho.

Além de auxiliar na divulgação, conforme mencionado acima, o Centro de Atendimento Educacional Especializado Professor Osny Macedo Saldanha (CAEE) também oferece atividades, serviços, programas e ações de habilitação e reabilitação para pessoas com deficiência visual, dentre os quais podemos citar:

Braille e soroban: O código Braille é uma combinação de seis pontos que formam 63 combinações que permitem à pessoa com deficiência visual escrever e ler qualquer palavra por meio da percepção tátil, a lateralidade a coordenação motora fina e a noção espacial. Desenvolve-se aqui a sensibilidade.

O soroban é um aparelho de cálculo de procedência japonesa, adaptado para pessoas com deficiência visual, que vem crescendo no meio do ensino especializado em virtude da rapidez e da eficiência na realização das operações matemáticas (adição, subtração, multiplicação, divisão, radiciação, potenciação). Além de auxiliar nos cálculos matemáticos, o soroban ainda estimula a coordenação motora e o desenvolvimento de concentração, raciocínio lógico-matemático, atenção, memorização, percepção tátil e cálculo mental.

Informática: O estudante vai aprender a utilizar os programas de sintetizadores de voz. No IPC, são usados o Dosvox e o NVDA porque eles possibilitam à pessoa com deficiência visual utilizar todos os programas e softwares disponíveis no mercado ou na internet. O Programa Mec-Daisy é exclusivo para estudantes do ensino fundamental e médio, que utilizam livros no formato Daisy para acompanhar as aulas no ensino regular.

Estimulação/reeducação visual: Pessoas com baixa visão são estimuladas num complexo sistema de aprendizagem, começando pelas mais simples formas visuais e progredindo gradualmente para padrões mais detalhados de representações visuais. Trata-se de um processo sequencial, sistemático e gradativo de atividades pedagógicas de estimulação visual conduzindo o estudante à aprendizagem visual. O atendimento pode ser realizado em grupos de até três estudantes, dependendo de cada caso.⁴⁹

Outro trabalho de extrema importância realizado pelo instituto é denominado “Serviço Itinerante em que auxiliam professores e outros profissionais da educação que atuam em escolas públicas a aprimorar os conteúdos curriculares dos estudantes com deficiência. Para isso, são realizadas visitas regulares envolvendo professores das diversas áreas do instituto e das instituições e ensino. Atualmente

⁴⁹ INSTITUTO PARANAENSE DE CEGOS. Disponível em: <<https://www.novoipc.org.br/index.php>>. Acesso em 23 jul. 2018.

este projeto já auxilia 14 colégios estaduais, um Centro de Educação Infantil (CMEI), uma escola municipal de Educação Especial e uma escola municipal.

Além de ONGs que trabalham neste sentido, também são oferecidos cursos para capacitação técnica para pessoas com deficiência pelo Governo Federal. Um exemplo é o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC).

O programa criado pela Lei 12.513/2011 de 26 de outubro de 2011 possui a finalidade de ampliar a oferta de cursos de educação profissional e tecnológica por meio de programas, projetos e ações de assistência técnica e financeira.

O PRONATEC possui a ideia de turmas inclusivas, onde se encontram matriculadas pessoas com e sem deficiências, possuindo uma lista de prioridades, conforme artigo 02º da Lei 12.513/2011⁵⁰

Art. 2º O Pronatec atenderá prioritariamente:

I - Estudantes do ensino médio da rede pública, inclusive da educação de jovens e adultos;

II - Trabalhadores;

III - beneficiários dos programas federais de transferência de renda; e

IV - Estudante que tenha cursado o ensino médio completo em escola da rede pública ou em instituições privadas na condição de bolsista integral, nos termos do regulamento.

§ 1º Entre os trabalhadores a que se refere o inciso II, incluem-se os agricultores familiares, silvicultores, aquicultores, extrativistas e pescadores.

§ 2º Será estimulada a participação das pessoas com deficiência nas ações de educação profissional e tecnológica desenvolvidas no âmbito do Pronatec, observadas as condições de acessibilidade e participação plena no ambiente educacional, tais como adequação de equipamentos, de materiais pedagógicos, de currículos e de estrutura física.

§ 3º As ações desenvolvidas no âmbito do Pronatec contemplarão a participação de povos indígenas, comunidades quilombolas e adolescentes e jovens em cumprimento de medidas socioeducativas.

§ 4º Será estimulada a participação de mulheres responsáveis pela unidade familiar beneficiárias de programas federais de transferência de renda, nos cursos oferecidos por intermédio da Bolsa-Formação.

Outro programa oferecido pela União Federal em parceria com a Secretaria de Direitos Humanos e os ministérios do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, da Educação e do Trabalho e Emprego, é denominado 'BCP Trabalho' que auxilia pessoas com deficiência que recebem o Benefício de Prestação

⁵⁰ BRASIL. **Lei 12.513**. Brasília, 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12513.htm>. Acesso em 15 jul. 2018.

Continuada⁵¹, entre 16 e 45 anos, a entrar no mercado de trabalho, oferecendo diversos programas para auxiliar na aprendizagem e qualificação profissional.

Desta maneira é possível concluir que existe um grande esforço da sociedade em tentar incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, seja ajudando essas pessoas a se capacitarem, criando uma ponte entre quem deseja contratar e quem deseja ser contratado. Porém, apesar de existir este forte incentivo, ainda podemos verificar grande dificuldade por parte das empresas em conseguir contratar uma pessoa para preencher a cota obrigatória e de conseguir manter a pessoa em seu quadro de funcionários.

5.2 A DIFICULDADE DAS EMPRESAS EM PREENCHER AS COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, inseriu no mundo jurídico uma lei a respeito da quantidade mínima de Pessoas com Deficiência que devem ser contratadas por empresas que possuem mais de 100 empregados.

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.
V - (VETADO). (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015)	

Ou seja, conforme demonstrado, empresas que possuem entre 100 e 200 empregados devem admitir a quantidade mínima de 2% de funcionários com deficiência, totalizando o número de 4 empregados com deficiência numa empresa

⁵¹ O Benefício de Prestação Continuada- BPC da Lei Orgânica da Assistência Social- LOAS (BPC) é a garantia de um salário mínimo mensal ao idoso acima de 65 anos ou à pessoa com deficiência de qualquer idade com impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial de longo prazo (aquele que produza efeitos pelo prazo mínimo de 2 (dois) anos), que o impossibilite de participar de forma plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas.

que possui 200 empregados; já numa empresa com 500 empregados, a quantidade mínima de empregados com deficiência deve ser de 3%, totalizando o número de 15 empregados PCD; numa empresa com 1000 empregados, a quantidade mínima de pessoas com deficiência deve ser 4%, totalizando o número de 40 empregados PCD; por fim, as empresas que possuem a partir de 1001 empregados devem preencher 5% de suas vagas por pessoas com deficiência.

É possível verificar que de acordo com o aumento do número de funcionários, a quantidade de pessoas com deficiência que devem ser contratadas vai aumentando, isto se dá, principalmente, pelas empresas maiores apresentarem uma estabilidade financeira maior, devendo cumprir sua função social.

A função social da empresa é cumprida quando gera empregos e riqueza, realiza o correto pagamento de tributos e contribui para o desenvolvimento econômico, social e cultural da sociedade em que atua.

Uma de suas principais características está na valorização do trabalho humano para assegurar a todos uma existência digna, conforme artigo 170 da Constituição Federal.

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(...)

III - função social da propriedade;

Assim, ao oferecer empregos para a parcela da sociedade que possui algum tipo de deficiência, a empresa estará diretamente ajudando o desenvolvimento social da sociedade e dessas pessoas.

Neste sentido, a jurisprudência nacional é uníssona:

21389450 - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. QUOTA. O arcabouço normativo que visa estabelecer mecanismos que assegurem às pessoas com deficiência a inserção no mercado de trabalho está consignado na Constituição Federal, em Tratados e Convenções Internacionais ratificadas pelo Congresso Nacional e, portanto, com densidade normativa constitucional, e em diversas normas legais e infralegais. O objetivo de tais normas é promover a equidade entre as pessoas, por meio de ações de inclusão social e de tratamento diferenciado, com a finalidade última de se conferir concreção ao princípio da igualdade substancial sufragada no artigo 5º, da Constituição Federal de 1988. Cuida-se de feixe normativo cujo

conteúdo axiológico, superando o viés assistencialista, busca o implemento de políticas públicas que garantam ao indivíduo com deficiência o pleno exercício da cidadania como forma de conferir proteção à sua dignidade. E, para tanto, a empresa é chamada a cumprir a sua função social, constitucionalmente prevista, e agir como agente transformador da sociedade, o que só é alcançado quando alia seus interesses econômicos com os princípios preconizados pela Constituição Federal relacionados com a solidariedade, a justiça social, o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana. (TRT 2ª R.; RO 0001042-40.2015.5.02.0079; Ac. 2017/0309562; Décima Sétima Turma; Rel. Des. Fed. Álvaro Alves Nôga; DJESP 19/05/2017)⁵²

40078045 - AÇÃO CIVIL PÚBLICA. RECURSO ORDINÁRIO. CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA E REABILITADOS (ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91). APRENDIZES (DECRETO Nº 5.598/2005 E ART. 429 DA CLT). COTAS MÍNIMAS NÃO PREENCHIDAS. OBSERVÂNCIA DO PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE E DA PROPORCIONALIDADE. REDUÇÃO DO VALOR DO DANO MORAL COLETIVO. CONCESSÃO DE PRAZO PARA CUMPRIR OBRIGAÇÕES DE FAZER. O artigo 93 da Lei nº 8.213/91 possui como escopo a consecução das ações afirmativas, garantindo a promoção da igualdade material, na medida em que visa a inserção, no mercado de trabalho, de pessoas com deficiência e de reabilitados da Previdência Social em índices variáveis de 2 a 5%, de acordo com o número de empregados da empresa, de modo a evitar a segregação decorrente de certas limitações físicas e/ou psíquicas existentes. Objetivo semelhante têm o Decreto nº 5.598/2005 e os arts. 428 e 429 da CLT, porque impõem uma conduta ao empregador de assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional, aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores com formação profissional. Os referidos dispositivos legais encontram-se em plena consonância com os artigos 1º, III e IV, 3º, I, III e IV, bem como 5º, I, da CRFB, porquanto concretizam a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, além de promoverem a redução da marginalização e desigualdades sociais, bem como a não discriminação. Reafirma, também, a função social da empresa, prevista no artigo 170, III, da CRFB, na medida em que alinham os interesses daquela ao da sociedade em que está inserida. Conquanto isso, os aludidos dispositivos legais devem ser aplicados com reserva, na medida em que a referida inserção dos trabalhadores não se mostrar simples e, muitas vezes, encontra dificuldade na existência de mão obra interessada, razão pela qual, devem ser observados os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, de modo a se considerar a quantidade de vagas existentes, de profissionais qualificados e interessados nas vagas ofertadas e o esforço adotado pela empresa a fim de atingir as cotas estabelecidas nas leis, dentre outras situações. No caso, considerando as peculiaridades do caso, reduz-se o valor da indenização por danos morais, mantendo-se as obrigações de fazer com as adaptações necessárias. Dá-se parcial provimento ao Recurso Ordinário do 2º Réu e nega-se provimento ao apelo do 1º Réu. (TRT 23ª R.; RO 0000300-68.2015.5.23.0131; Rel. Juiz Conv. Nicanor Fávero; DEJTMT 09/11/2017; Pág. 91)⁵³

52

EDITORA

MAGISTER.

Disponível

em:

<<http://www.magisteronline.com.br/mgstrnet/lpext.dll?f=templates&fn=main-hit-j.htm&2.0>>. Acesso em 26 jul. 2018.

53 Idem.

A obrigatoriedade da contratação de pessoas com deficiências em empresas com menos de 100 empregados não existe, pois são consideradas empresas de menor porte, onde sua contribuição social não pode ser tão grande em virtude de sua fragilidade econômica. Não é razoável o legislador impor a contratação de pessoas com deficiência se isto pode levar a empresa a uma futura insolvência.

Porém, apesar de existir a Lei impondo a contratação em uma porcentagem pequena para empresas com mais de 100 empregados, muitas dessas empresas não cumprem o estabelecido.

Um dos argumentos mais utilizados para justificar o descumprimento da referida Lei é a falta de capacitação das pessoas com deficiência. As empresas abrem processo seletivo para as vagas obrigatoriamente destinadas as pessoas com deficiência, porém alegam que não encontram nenhum candidato capacitado e que apresente as características necessárias para preenchimento da mesma.

No mercado de trabalho atual é nítida a desproporcionalidade entre o numero de pessoas com deficiência que estão à procura de uma vaga de emprego e a quantidade de vagas ofertadas pelas empresas para cumprir as cotas determinadas. Ainda, poucas as vezes que as empresas conseguem cumprir com a cota estabelecida, ao ocorrer o desligamento de uma dessas pessoas, a dificuldade para preencher a vaga é enorme.

Ademais, para comportar a inclusão destes novos funcionários, as empresas precisam passar por adequações físicas em seu espaço de modo a tornar mais fácil a adaptação no ambiente de trabalho.

É necessária a realização de um mapeamento de acessibilidade, identificando as barreiras existentes, os pontos que não permitem a passagem ou que dificultam o acesso das pessoas com deficiência.

Por muito tempo as empresas foram multadas ao não apresentarem a cota estabelecida preenchida, sendo esse descumprimento causado por sua própria culpa ou não.

O valor a ser pago a título do mencionado descumprimento deve ser calculado com base no número faltante para completar as vagas ofertadas. Vejamos um exemplo:

Uma empresa com 250 colaboradores precisará contratar 3% de profissionais com deficiência, o que corresponde a 7,5. Ou seja, 8

funcionários com deficiência deverão ser contratados por essa empresa (toda vez que o cálculo não der em número inteiro, é arredondado para cima).

Deve-se multiplicar 8 x 2.331,32 (valor base do ano de 2018) resultando no valor mínimo de R\$ 18.650,53. Sobre este valor é aplicado um percentual a ser escolhido pela autoridade regional do MTE e é variável conforme a faixa em que a empresa se encontra, sendo que o valor total sobre as 8 vagas não preenchidas pode chegar a R\$ 1.865.044,00 – e essa multa pode ser recorrente.⁵⁴

Conforme demonstrado, o valor das multas aplicadas pode ser muito elevado, o que fez com que as empresas começassem a apresentar recursos ao serem autuadas por estarem descumprindo a lei, pois, conforme já mencionado, muitas vezes as cotas não foram cumpridas por motivos alheios a sua vontade.

27095453 - AÇÃO ANULATÓRIA. DESCUMPRIMENTO DO ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91. CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS PREVIDENCIÁRIOS. COMPROVAÇÃO DA EMPRESA PARA MANTER O PATAMAR LEGAL. Restou comprovado que a parte autora tentou cumprir a norma legal (art. 93 da Lei nº 8.213/91), porém não obteve êxito na contratação para fins de preenchimento do patamar da cota estabelecida para contratação. A inexistência de candidatos aptos ao preenchimento das cotas legais isenta a empresa de qualquer culpa, impondo-se a manutenção da sentença que decretou a nulidade dos autos de infração lavrados pelo órgão fiscalizador, com a necessária desconstituição dos débitos fiscais deles decorrentes. Recurso da demandada não provido. (TRT 13ª R.; RO 0001324-35.2017.5.13.0004; Primeira Turma; Relª Desª Ana Maria Ferreira Madruga; DEJTPB 01/06/2018; Pág. 41)⁵⁵

17503337 - AÇÃO ANULATÓRIA DE DÉBITO FISCAL. DESCUMPRIMENTO DO SISTEMA DE COTAS. CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS REABILITADOS OU PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91. INEXIGIBILIDADE DA MULTA. Considerado o fato de o auto de infração aqui questionado ter se baseado no descumprimento do sistema de cotas destinadas a empregados reabilitados pelo Órgão Previdenciário ou portadores de deficiência (art. 93 da Lei nº 8.213/91), mas comprovado, in casu, que a empresa autuada envidou esforços para o preenchimento das vagas estabelecidas naquele normativo legal, não se há puni-la pelo fato de não haver no mercado de trabalho candidatos aptos e dispostos a assumir a vaga de emprego ofertada. A obrigatoriedade prevista em Lei é de se manter aberto ou reservado o percentual, ali, determinado, não havendo elementos probatórios coligidos nesta demanda a comprovar qualquer ingerência da autora no sentido de forjar vagas e, posteriormente, recusar a admitir o trabalhador capacitado para a função. (TRT 3ª R.; RO 0000241-

⁵⁴ MASSON, Stela. **Multa pelo descumprimento da Lei de Cotas tem novo valor**. 2018. Disponível em: <<https://www.camarainclusao.com.br/noticias/multa-pelo-descumprimento-da-lei-de-cotas-tem-novo-valor/>>. Acesso em 05 ago. 2018.

⁵⁵ EDITORA MAGISTER. Disponível em: <<https://www.magisteronline.com.br/mgstrnet/lpext.dll?f=templates&fn=main-hit-j.htm&2.0>>. Acesso em 26 jul. 2018.

23.2015.5.03.0136; Rel^a Des^a Maria Lúcia Cardoso Magalhães; DJEMG 03/10/2017)⁵⁶

31259008 - AUTO DE INFRAÇÃO EMITIDO POR DESCUMPRIMENTO DO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. IMPOSSIBILIDADE DE PREENCHIMENTO DAS COTAS LEGAIS. AUSÊNCIA DE PESSOAS APTAS AO TRABALHO. NULIDADE. Demonstrado que a empresa autuada pelo órgão de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego empreendeu esforços para cumprir as cotas legais previstas no art. 93 da Lei nº 8.213/91 (exigência de preenchimento de 2% a 5% dos cargos, com beneficiários reabilitados ou portadores de deficiência habilitados), não conseguindo cumprir tal diretriz legal por circunstâncias que não estão no seu âmbito de atuação ou fatores alheios à sua vontade, é nulo o auto de infração emitido por referido descumprimento da Lei. (TRT 12^a R.; RO 0001294-96.2016.5.12.0057; Quinta Câmara; Rel. Des. Hélio Bastida Lopes; Julg. 13/03/2018; DEJTSC 13/04/2018; Pág. 897)⁵⁷

Assim, podemos concluir que nos casos em que a empresa apresenta uma justificativa plausível para o não cumprimento das cotas, o Judiciário está sendo flexível em sua aplicação por verificar a real dificuldade enfrentada pelas empresas.

Porém, também é possível verificar que não há relaxamento na aplicação da multa quando é visível que a empresa busca somente burlar a regra imposta a fim de não proceder com a contratação estabelecida.

17430943 - EXECUÇÃO FISCAL. MULTA ADMINISTRATIVA. COTAS PARA DEFICIENTES. ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. 1. A Lei nº 8.213/91, em seu art. 93, determina que, nas empresas com cem ou mais empregados, haja a contratação de determinado percentual de pessoas com deficiência, não havendo no texto legal previsão da possibilidade de ressalvar qualquer atividade econômica, comercial ou industrial da contratação de pessoas reabilitadas ou com deficiência. O objetivo do legislador foi o de assegurar igualdade de tratamento entre os portadores de deficiência ou reabilitados pela Previdência Social e os não-portadores, visando à profissionalização e a inserção desses trabalhadores no mercado de trabalho, pois a Convenção n. 159 da OIT, ratificada pelo Brasil, prevê que todo País membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade, com o claro objetivo de garantir medidas adequadas para reabilitação profissional e a promoção de oportunidades de emprego para portadores de deficiência, tendo como princípio fundador o da igualdade de oportunidades entre todos os trabalhadores. À míngua de qualquer ressalva na própria Lei ou no Decreto regulamentador, que permita interpretação restritiva à reserva de cotas, e, sendo taxativa a norma, não há margem para comportar exceções, tornando imperiosa a aplicação da reserva legal, na sua completa acepção. Por isso, permanece devida a multa aplicada em

⁵⁶ EDITORA MAGISTER. Disponível em: <

<https://www.magisteronline.com.br/mgstrnet/lpext.dll?f=templates&fn=main-hit-j.htm&2.0>>. Acesso em 26 jul. 2018.

⁵⁷ Idem.

razão do descumprimento da obrigação. (TRT 3ª R.; AP 0011711-98.2014.5.03.0164; Rel. Des. Emerson José Alves Lage; DJEMG 08/07/2016)

85106524 - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. NULIDADE DO AUTO DE INFRAÇÃO. EMPRESA DE VIGILÂNCIA. MULTA ADMINISTRATIVA APLICADA EM RAZÃO DO DESCUMPRIMENTO DO REGIME DE COTAS PARA TRABALHADORES DEFICIENTES OU REABILITADOS. I. Colhe. se do acórdão recorrido ter o Regional, com base nas provas dos autos, constatado a presença dos requisitos que legitimam a imposição da multa administrativa pela União, ressaltando que a recorrente não demonstrou suficientemente o empenho na tentativa de cumprir as exigências mínimas determinadas pelo artigo 93 da Lei nº 8.213/91. II. Diante dessa premissa fática, conclui-se que para aferir a alegada violação dos artigos 16, IV e V, da Lei nº 7.102/83 e 93 da Lei nº 8.213/93, seria necessário o revolvimento do conjunto fático-probatório dos autos, inviável em sede de recurso de revista a teor da Súmula nº 126/TST. III. Ressalte-se que a jurisprudência desta Corte inclina-se no sentido de que o artigo 93 da Lei nº 8.213/91, por constituir norma de ordem pública, não admite exceções no seu âmbito de aplicação, razão pela qual deve ser aplicada em todas as corporações que se enquadrem no percentual previsto na lei, abarcando, inclusive, as empresas de vigilância. IV. Com isso, avulta a convicção de que o recurso de revista não desafiava processamento, quer à guisa de violação aos artigos 16, IV e V, da Lei nº 7.102/83 e 93 da Lei nº 8.213/93, quer a título de divergência pretoriana, por óbice do artigo 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST, pela qual os precedentes desta Corte foram erigidos à condição de requisitos negativos de admissibilidade do apelo. V- Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST; AIRR 0000865-26.2015.5.12.0038; Quinta Turma; Rel. Min. Antônio José de Barros Levenhagen; DEJT 28/10/2016; Pág. 2917)⁵⁸

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. NÃO PREENCHIMENTO DAS VAGAS PARA DEFICIENTES FÍSICOS. CASO EM FOI DEMONSTRADO QUE A EMPRESA NÃO TOMOU MEDIDAS EFETIVAS PARA O CUMPRIMENTO DA COTA LEGAL. MULTA. Nega-se provimento ao agravo de instrumento por meio do qual a parte não consegue desconstituir os fundamentos da decisão agravada. (TST - AIRR: 5298620125090013, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 19/11/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/11/2014)⁵⁹

Com tudo o que foi apresentado, podemos verificar que é necessária uma flexibilização da aplicação do artigo 93 da Lei 8;213/91 tendo em vista que a realidade de uma empresa é completamente diversa da outra.

Tal flexibilização é muito imprescindível quando é levado em conta os esforços desempenhados pela empresa para efetivar o cumprimento estabelecido.

⁵⁸ EDITORA MAGISTER. Disponível em: <<http://www.magisteronlinee.com.br/mgstrnet/lpext.dll?f=templates&fn=main-hit-j.htm&2.0>>. Acesso em 26 jul. 2018.

⁵⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho TST – AGRAVO DE INSTRUMENTO E RECURSO DE REVISTA: **AIRR 5298620125090013**. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/153218969/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-5298620125090013>>. Acesso em 13 jul. 2018.

Para que a multa seja aplicada de forma correta, deve ser necessária a efetiva comprovação de que existem pessoas com deficiência dispostas e aptas a trabalhar na empresa que esta ofertando a vaga, mas que por algum motivo alheio à vontade dos candidatos, não realizou nenhuma contratação.

5.3 A BASE DE CÁLCULO DA COTA PARA DEFICIÊNTES EM ATIVIDADES COM RESTRIÇÕES

Conforme anteriormente narrado, a quantidade de pessoas com deficiência que devem ser contratadas numa empresa varia de acordo com a quantidade de funcionários que nela trabalham, devendo ser observada a porcentagem apresentada no artigo 93 da Lei 8.213/91.

Essa Lei não faz nenhum tipo de diferenciação entre os trabalhadores da empresa, de modo que todos são contabilizados para apurar o número de pessoas a serem contratadas para que a cota seja satisfeita.

Porém, muitas empresas vêm se insurgindo a respeito desta generalização realizada pela própria lei, pois seria incompatível que fosse incluída na contabilização da quantidade de vagas a serem oferecidas às pessoas com deficiências as atividades realizadas por outros empregados que são incompatíveis com quem possui restrições parciais ou totais de sua capacidade, conforme artigo 147 do Código de Trânsito Brasileiro:

Art. 147. O candidato à habilitação deverá submeter-se a exames realizados pelo órgão executivo de trânsito, na seguinte ordem:
I - de aptidão física e mental;
II - (VETADO)
III - escrito, sobre legislação de trânsito;
IV - de noções de primeiros socorros, conforme regulamentação do CONTRAN;
V - de direção veicular, realizado na via pública, em veículo da categoria para a qual estiver habilitando-se.⁶⁰

⁶⁰ BRASIL. **Lei 9.503**. Brasília, 1997. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l9503.htm>. Acesso em 15 jul. 2018.

Para exemplificar, é necessário pensar em uma empresa de transportes, em que a grande maioria de seus funcionários são motoristas. Para esta análise é necessário entender que para exercer a atividade de motorista profissional é preciso que o trabalhador esteja habilitado na categoria “C” ou “D” na Carteira Nacional de Habilitação⁶¹, porém, as pessoas com deficiências só possuem autorização para terem a Carteira Nacional de Habilitação na categoria “B”. Assim, as pessoas com deficiências não conseguem preencher o requisito básico para exercer a atividade de motorista profissional, que é possuir uma Carteira Nacional de Habilitação na categoria “C” ou “D”.

Além deste impedimento, o CONTRAN⁶² dispõe que somente uma pessoa que possui plenas aptidões pode exercer a profissão de motorista. Deste modo, uma pessoa com deficiência, novamente, não se encaixaria nos requisitos para exercer a profissão.

Levando em consideração todas as informações apresentadas, podemos concluir que não existe uma maneira de uma pessoa com deficiência realizar as atividades de motorista profissional, de modo que não é justo com a empresa que os empregados que exercem tal função sejam computados para a fixação da cota de que trata a Lei 8.213/91.

MANDADO DE SEGURANÇA - INCLUSÃO DE MOTORISTAS NA BASE DE CÁLCULO PARA DEFINIÇÃO DO NÚMERO DE EMPREGADOS DEFICIENTES FÍSICOS CONTRATADOS PELA EMPRESA - IMPOSSIBILIDADE - Da simples leitura dos artigos 145 e 147 do Código de Trânsito Brasileiro é possível se concluir que a atividade de motorista de coletivos não pode ser realizada por pessoas desprovidas de aptidão física e mental, já que se trata de profissão peculiar com exigências legais específicas. Assim, merece ser concedida a segurança requerida para que os motoristas sejam excluídos da base de cálculo da cota de empregados

⁶¹ A categoria “B” da Carteira Nacional de Habilitação é específica para Condutor de veículos, cujo peso bruto total não exceda a três mil e quinhentos quilogramas ou cuja lotação não exceda a 08 (oito) lugares, excluído o do motorista; contemplando a combinação de unidade acoplada reboque, desde que a soma dos dois não ultrapasse 3500 KG. Ex.: Automóvel, caminhonete, camioneta, utilitário. A categoria C da Carteira Nacional de Habilitação é específica para Condutor de veículos, utilizados em transporte de carga, cujo peso bruto total exceda a três mil e quinhentos quilogramas; O trator de roda, o trator de esteira, o trator misto ou o equipamento automotor destinado à movimentação de cargas ou execução de trabalho agrícola, de terraplenagem, de construção ou de pavimentação; Combinação de veículos em que a unidade acoplada, reboque, não exceda a 6.000 kg; Todos os veículos abrangidos pela categoria “B”. Ex: Caminhão. A categoria “D” da Carteira Nacional de Habilitação é específica para Condutor de veículos, utilizados no transporte de passageiros, cuja lotação exceda a 08 passageiros, excluindo o motorista; Todos os veículos abrangidos nas categorias “B” e “C”. Ex: Micro-ônibus, Ônibus.

⁶² CONTRAN é Conselho Nacional de Trânsito. Na prática, esse é o órgão máximo consultivo e normativo do Sistema Nacional de Trânsito (SNT) no Brasil.

deficientes físicos que as empresas representadas pelo impetrante são obrigadas a contratar.

(TRT-3 - RO: 01743201002503007 0001743-15.2010.5.03.0025, Relator: Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida, Quinta Turma, Data de Publicação: 19/03/2012,16/03/2012. DEJT. Página 216. Boletim: Sim.)⁶³

MANDADO DE SEGURANÇA - INCLUSÃO DE MOTORISTAS NA BASE DE CÁLCULO PARA DEFINIÇÃO DO NÚMERO DE EMPREGADOS DEFICIENTES FÍSICOS CONTRATADOS PELA EMPRESA - IMPOSSIBILIDADE - Da simples leitura dos artigos 145 e 147 do Código de Trânsito Brasileiro é possível se concluir que a atividade de motorista de coletivos não pode ser realizada por pessoas desprovidas de aptidão física e mental, já que se trata de profissão peculiar com exigências legais específicas. Assim, merece ser concedida a segurança requerida para que os motoristas sejam excluídos da base de cálculo da cota de empregados deficientes físicos que as empresas representadas pelo impetrante são obrigadas a contratar.

(TRT-3 - RO: 01743201002503007 0001743-15.2010.5.03.0025, Relator: Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida, Quinta Turma, Data de Publicação: 19/03/2012,16/03/2012. DEJT. Página 216. Boletim: Sim.)⁶⁴

Mais uma vez verifica-se que é necessário que o legislador analise caso a caso ao aplicar o artigo 93 da Lei 8.213/91, pois apesar de não excepcionar nenhum caso, de modo que dispõe genericamente, as situações fáticas são muito relevantes em cada caso, o que pode gerar uma incompatibilidade entre o que o legislador pretendia proteger com a Lei e o que será efetivamente regulado.

É importante lembrar que o legislador não possui condições de prever todas as possibilidades a serem encaixadas em uma lei. Assim, o juiz deve, ao analisar cada caso e aplicar considerando as particularidades existentes.

⁶³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3 – RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA: **RO 017432010025030070001743-15.2010.5.03.0025**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124298616/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1743201002503007-0001743-1520105030025?s=paid>>. Acesso em 19 jul. 2018.

⁶⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3 – RECURSO OORDINÁRIO TRABALHISTA: **RO 017432010025030070001743-15.2010.5.03.0025**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124298616/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1743201002503007-0001743-1520105030025/inteiro-teor-124298626>>. Acesso em 22 jul. 2018.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista todas as dificuldades que já foram enfrentadas pelas pessoas com deficiência, foi criada para ajudar na sua inclusão no mercado de trabalho a Lei 8.213 de 1991. Esta Lei faz com que as empresas que empregam a partir de 100 pessoas devam contratar pessoas com deficiência para integrar o seu quadro de funcionários.

O cumprimento da cota mínima para as pessoas com deficiência nas empresas é de dever de fiscalização do Ministério do Trabalho. Ao notar que as empresas não empregam pessoas com deficiência quando deviam, o Ministério Público aplica uma multa para tentar coagir a empresa a não continuar descumprindo a lei.

Porém, foi possível perceber que é necessária uma flexibilização para a base de cálculo dos funcionários geral de uma empresa para verificar a quantidade de pessoas com deficiência que devem ser contratadas pela mesma.

A base de cálculo atualmente é realizada pelo número total de funcionários da empresa, entretanto, deveria ser utilizada somente com as funções que podem ser executadas pelas pessoas com deficiência. Conforme foi verificado em entrevista, não é possível empregar uma pessoa com deficiência para realizar a função de vigia, pois o porte de armas que é necessário para executar tal função pode colocar em risco o próprio trabalhador e quem está a sua volta.

Conforme demonstrado, atualmente já é possível verificar algumas jurisprudências relativizando a base de cálculo para a contratação de pessoas com deficiência, de modo que deve ser pautada na realidade vivida pela empresa em suas atividades diárias, pois ao mesmo tempo em que a empresa se sente coagida a realizar a contratação, elas também ficam temerosas em relação à acidentes de trabalho.

Assim, é possível concluir que é necessária uma adequação da lei para que ela não somente exerça a coerção das empresas para a inclusão no mercado de trabalho como também leve em consideração a saúde do trabalhador.

Com base nas entrevistas realizadas, foi possível verificar que as empresas encontram sim uma dificuldade para realizar a contratação de pessoas com

deficiência e para mantê-las em seu quadro de funcionários, fato este que foi confirmado também pela ONG entrevistada.

Porém, também foi possível verificar que em alguns casos de empresas que oferecem suporte e infraestrutura para a inclusão das pessoas com deficiência, elas se adaptam completamente às tarefas que devem realizar, possuindo um plano de carreira como qualquer outro trabalhador.

Para que a inclusão seja cada vez mais eficaz, é necessário, primeiramente que a inclusão seja realizada nas escolas. Se a pessoa é desde cedo educada em uma escola inclusiva, com alunos sem e com deficiência, vai aprender que as suas limitações não a impedem de ter uma vida como qualquer outra pessoa, além de ensinar as crianças sem deficiências a respeitar todas as pessoas, sem levar em consideração as diferenças.

Assim, foi possível perceber que são necessárias medidas para adequar alguns pontos da Lei 8.213 de 1991. Seja essas mudanças em favor da empresa e do empregado.

A simples penalização financeira não vai solucionar todo o problema da inclusão no Brasil, pois como foi possível perceber, existem empresas que tentam diariamente realizar a contratação de funcionários para cumprir a cota, mas não conseguem.

É necessária uma educação da sociedade para entender e respeitar as diferenças e integrar verdadeiramente as pessoas no convívio diário dentro e fora das empresas.

Um debate é necessário a respeito do tema entre todos os envolvidos no assunto, pois enquanto houverem problemas, todas as partes vão sair perdendo de alguma maneira.

REFERÊNCIAS

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Celso Bastos Editora, 2002.

BÍBLIA SAGRADA, Livro: **Levítico**, capítulo 21, versículos 17-21.

BRASIL. **Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009**, que 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: 04abr. 20118.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 29 ago. 2018.

_____. **Lei n. 8.213**, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 04 abr. 2018.

_____. Tribunal Regional Federal da 4ª Região TRF-4 – Apelação/Remessa Necessária: **APL 50596661920154047000** PR 5059666-19.2015.404.700. Disponível em: <<https://trf-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/396314945/apelacao-remessa-necessaria-apl-50596661920154047000-pr-5059666-1920154047000>>. Acesso em 02 jul. 2018

_____. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios TJ-DF: **20160111144944** DF 0039524-22.2016.8.07.0018. Disponível em: <<https://tj-df.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/532786118/20160111144944-df-0039524-2220168070018>>. Acesso em 16 jul. 2018.

_____. Supremo Tribunal Federal STF – AG. REG. NO RECURSO ORD. EM MANDADO DE SEGURANÇA: **RMS 32732** DF. Disponível em: <<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/25214257/agreg-no-recurso-ord-em-mandado-de-seguranca-rms-32732-df-stf>>. Acesso em 19 jul. 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região TRT-9: **3377200111904 PR 3377-2001-11-9-0-4**. Disponível em: <<https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19007530/3377200111904-pr-3377-2001-11-9-0-4-trt-9>>. Acesso em 20 jul. 2018.

_____. Tribunal Regional Federal da 1ª Região TRF-1 – APELAÇÃO CIVEL: **AC 1017** MG 2001.38.02.001017-9. Disponível e: <<https://trf-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1017-mg-2001.38.02.001017-9>>.

1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2019173/apelacao-civel-ac-1017-mg-20013802001017-9>. Acesso em 20 jul. 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região TRT-10 – Recurso Ordinário: **RO 00010201300310002** DF 00010-2013-003-10-00-2 RO. Disponível em: <<https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/115232562/recurso-ordinario-ro-10201300310002-df-00010-2013-003-10-00-2-ro>>. Acesso em 14 jul. 2018.

_____. **Decreto nº 591**. Brasília, 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em 02 ago. 2018.

_____. Tribunal de Justiça de São Paulo TJ-SP – Apelação: **APL 01053429220088260010** SP 0105342-92.2008.8.16.0010. Disponível em: <<https://tj-sp.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/121963890/apelacao-apl-1053429220088260010-sp-0105342-9220088260010>>. Acesso em 02 ago. 2018.

_____. IBGE. **Desemprego volta a crescer no primeiro trimestre de 2018**. 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20995-desemprego-volta-a-crescer-no-primeiro-trimestre-de-2018.html>>. Acesso em 14 jul. 2018.

_____. **Lei 12.513**. Brasília, 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12513.htm>. Acesso em 15 jul. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho TST – AGRAVO DE INSTRUMENTO E RECURSO DE REVISTA: **AIRR 5298620125090013**. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/153218969/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-5298620125090013>>. Acesso em 13 jul. 2018.

_____. **Lei 9.503**. Brasília, 1997. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l9503.htm>. Acesso em 15 jul. 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3 – RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA: **RO 017432010025030070001743-15.2010.5.03.0025**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124298616/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1743201002503007-0001743-1520105030025?s=paid>>. Acesso em 19 jul. 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3 – RECURSO OORDINÁRIO TRABALHISTA: **RO 017432010025030070001743-15.2010.5.03.0025**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124298616/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1743201002503007-0001743-1520105030025/inteiro-teor-124298626>>. Acesso em 22 jul. 2018.

BREDA, Marcelo Fontana. **Entrevista concedida a autora**. Curitiba, Paraná. 31 ago. 2018.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Legislação Informatizada. **Decreto nº 48961, de 22 de setembro de 1960 – Publicação Original**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-48961-22-setembro-1960-388634-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 04 abr. 2018.

CONTRAN é Conselho Nacional de Trânsito. Na prática, esse é o órgão máximo consultivo e normativo do Sistema Nacional de Trânsito (SNT) no Brasil.

CRUZ Priscila; ARAÚJO, Rodolfo. A educação no Brasil é uma máquina de exclusão. *in* **Época Negócios**. 2018. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/colunas/noticia/2018/06/educacao-no-brasil-e-uma-maquina-de-exclusao.html>>. Acesso em 03 ago. 2018.

E BIOGRAFIA. **Biografia de Stephen Hawking**. Disponível em: <https://www.ebiografia.com/stephen_hawking/>. Acesso em 26 ago. 2018.

EDITORA MAGISTER. Disponível em: <<http://www.magisteronlinee.com.br/mgstrnet/lpext.dll?f=templates&fn=main-hit-j.htm&2.0>>. Acesso em 26 jul. 2018.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **A pessoa portadora de deficiência e o princípio da igualdade de oportunidade no Direito do Trabalho**.

GAZETA DO POVO ONLINE. **A superação do 01º juiz cego do Brasil**. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/vida-e-cidadania/a-superacao-do-1-juiz-cego-do-brasil-bqkcb27whvy3q41q2mmkf2isx>>. Acesso em 03 abr. 2018.

GORI, Vinicius Gaspar Garcia Alexandre. **A inclusão das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro em 2000 e 2010: Panorama e mudanças em uma década**. 2010. Disponível em: <<http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/1954/1912>>. Acesso em 14 jul. 2018.

HELLER, Agnes. **Além da Justiça**. Tradução Savannah Hartmann. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1998.

INSTITUTO PARANAENSE DE CEGOS. Disponível em: <<https://www.novoipc.org.br/index.php>>. Acesso em 23 jul. 2018.

MASSON, Stela. **Multa pelo descumprimento da Lei de Cotas tem novo valor.** 2018. Disponível em: <<https://www.camarainclusao.com.br/noticias/multa-pelo-descumprimento-da-lei-de-cotas-tem-novo-valor/>>. Acesso em 05 ago. 2018.

MAYER, Juceliana Gomes. **Entrevista concedida a autora.** Curitiba, Paraná. 23 ago. 2018.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Temas atuais do trabalho e previdência.** São Paulo: LTr, 1975.

MORENO, Ana Carolina; FAJARDO, Vanessa. Inclusão de alunos com deficiência intelectual cresce e desafia escolas. 2013. *in* **G1**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/educacao/noticia/2013/03/inclusao-de-alunos-com-deficiencia-intelectual-cresce-e-desafia-escolas.html>>. Acesso em 15 jul. 2018.

O EXTERMÍNIO... *in* **HolocaustEncyclopedia**. [20--?]. Disponível em: <<https://www.ushmm.org/outreach/ptbr/article.php?ModuleId=10007683>>. Acesso em 28 maio 2018

PRESIBELLA, Francynne. **Entrevista concedida a autora.** Curitiba, Paraná. 04 set. 2018.

SÉGUIN, Maria Marta. O direito ao trabalho. *in*: ROBERT, Cinthia (Org.). **O direito do deficiente**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, ano 1999.

SILVA, Otto Marques da. **Epopéia Ignorada: A História da Pessoa Deficiente no Mundo de Ontem e de Hoje.** São Paulo: CEDAS, 1986.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Curso de direito constitucional.** 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

UNILEHU. Disponível em: <<http://unilehu.org.br/conheca/>>. Acesso em 03 ago. 2018.