

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE DIREITO DE RIBEIRÃO PRETO

FERNANDA MENEZES LEITE

Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: desafios à efetivação do direito
fundamental ao trabalho

Ribeirão Preto

2018

FERNANDA MENEZES LEITE

Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: desafios à efetivação do direito
fundamental ao trabalho

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Ciências.

Área de Concentração: Desenvolvimento no Estado Democrático de Direito

Orientador: Prof. Dr. Jair Aparecido Cardoso

Ribeirão Preto

2018

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca
e Seção Técnica de Informática da FDRP/USP,
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

L533i Leite, Fernanda Menezes
Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho:
desafios à efetivação do direito fundamental ao trabalho / Fernanda
Menezes Leite; orientador Jair Aparecido Cardoso. -- Ribeirão Preto,
2018.
157 p.

Dissertação (Mestrado - Programa de Pós-Graduação em Direito) --
Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo,
2018.

1. PESSOA COM DEFICIENCIA. 2. INCLUSAO. 3. MERCADO
DE TRABALHO. 4. DESAFIOS. I. Cardoso, Jair Aparecido, orient.
II. Título

FOLHA DE APROVAÇÃO

Nome: LEITE, Fernanda Menezes.

Título: Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: desafios à efetivação do direito fundamental ao trabalho.

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Ciências - Área de Concentração: Desenvolvimento no Estado Democrático de Direito.

Aprovado em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

DEDICATÓRIA

À todas as pessoas com deficiência, para que não deixem de acreditar em uma sociedade inclusiva.

AGRADECIMENTOS

A Deus que iluminou meu caminho durante esta caminhada.

Ao meu orientador, Jair Aparecido Cardoso, com profunda admiração e carinho, pela oportunidade, atenção constante e ensinamentos.

Ao Prof. Dr. Paulo Eduardo Alves da Silva e a Profa. Dra. Maria Hemília Fonseca pelas pertinentes contribuições na qualificação do projeto deste estudo, e aos demais professores com quem estive em contato durante as disciplinas da pós-graduação.

Aos meus pais, Ramatis e Rosane, e ao meu irmão Fabrício, pela inabalável certeza do suporte necessário em minha vida, e pelo incentivo e apoio incondicionais em todos os momentos deste processo.

Ao Paulo, pelo amor e parceria, e especialmente pela compreensão nos períodos de ausências e estudos.

A todos os meus familiares, pelo carinho e compreensão pelo tempo que me afastei do convívio para execução deste trabalho.

Aos meus queridos amigos, principalmente aos colegas de mestrado e ao Guilherme, pelos ensinamentos, pela convivência e também pelos momentos de descontrações e alegrias.

Por fim, agradeço especialmente às pessoas entrevistadas, principais atores desta pesquisa, que deram sentido à realização do presente trabalho.

“A extraordinária importância do papel que o trabalho desempenha na vida do indivíduo pode ser confirmada empiricamente mediante a observação dos comportamentos daquele que está privado dele”. (FRIEDMANN, 1972, p. 192)

RESUMO

LEITE, Fernanda Menezes. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: desafios à efetivação do direito fundamental ao trabalho.** 2018. 157 f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2018.

Vigora no Brasil um arcabouço legislativo, nacional e internacional, muito amplo e protetivo, que assegura o direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência. Mais do que isso, desde 1991 existe no ordenamento jurídico pátrio uma lei de cotas que estabelece que as empresas privadas com 100 ou mais empregados estão obrigadas a preencher uma porcentagem de suas vagas de emprego com trabalhadores com deficiência, sob pena de serem multadas. Contudo, ainda há um número expressivo de pessoas com deficiência que não estão inseridas no mercado de trabalho. Desse modo, a presente pesquisa buscou identificar e explicar quais são os desafios que dificultam a inclusão das pessoas com deficiência nas empresas privadas brasileiras. Para tanto, além da exposição teórica, realizou-se uma pesquisa empírica com abordagem qualitativa no município de Ribeirão Preto, da qual participaram 28 sujeitos dentre pessoas com deficiências, funcionários do setor de recursos humanos das empresas privadas e membros de entidades de apoio e fiscalização ao trabalho da pessoa com deficiência. Para o exame dos dados empregou-se a técnica de análise de conteúdo, resultando na identificação dos seguintes desafios para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: falta de acessibilidade, preconceito e discriminação, preferência das pessoas com deficiência por benefícios assistenciais, baixa qualificação desses indivíduos e falta de atuação do poder público. Visando solucionar esses impasses, foram propostas diversas medidas como o uso de tecnologias assistivas, a implementação de escolas inclusivas, a revisão das regras dos benefícios assistenciais, a criação de incentivos fiscais, entre outros. Ao final, conclui-se que, embora a política de cotas deva ser mantida, a simples prescrição de leis para assegurar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho não irá mudar a sua realidade se os fatores que dificultam a efetivação do direito fundamental ao trabalho desses indivíduos não forem detectados, discutidos e minimizados por meio de uma ação conjunta entre o indivíduo, a família, a sociedade e o governo.

Palavras-chave: pessoa com deficiência; inclusão; mercado de trabalho; desafios.

ABSTRACT

LEITE, F. M. **Inclusion of people with disabilities in the labor market: challenges to the realization of the fundamental right to work.** 2018. 157 f. Dissertation (Masters) – Ribeirão Preto Law School, University of São Paulo, Ribeirão Preto, 2018.

In Brazil there is national and international, broad and protective legislative framework, which guarantees the fundamental right of people with disabilities to also work. More than that, since 1991, there has been a quota's law in the country's legal system that establishes that private companies with 100 (one hundred) or more employees have to fill a percentage of their job vacancies with disabled workers, otherwise they will be fined. However, there are still a significant number of people with disabilities who are not included in the labor market. Thus, the present research sought to identify and explain the challenges that make it difficult to include people with disabilities in private Brazilian companies. For this, in addition to the theoretical exposition, an empirical research with a qualitative approach was carried out in the city of Ribeirão Preto, in which 28 subjects participated, among them, people with disabilities, employees of the human resources sector of private companies and members of entities that support and oversight the work of the disabled person. For the data review, the content analysis technique was used, resulting in the identification of the following challenges for the inclusion of people with disabilities in the labor market: (a) lack of accessibility; (b) preconception and discrimination; (c) preference of people with disabilities for assistance benefits; (d) low qualification of these individuals and; (e) lack of performance of the public order. Aiming to solve these deadlocks, several measures were proposed, such as the use of assistive technologies, the implementation of inclusive schools, review of the rules on assistance benefits, creation of tax incentives, among others. In the end, it is concluded that, although the quota's policy should be maintained, simply prescribing laws to ensure the inclusion of persons with disabilities in the labor market will not change their reality if the factors that prevent the effectiveness of the basic labor right of these individuals, are not detected, discussed and minimized through a joint action between the individual, family, society and government.

Keywords: disabled person; inclusion; job market; challenges.

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| INTRODUÇÃO..... | 17 |
| 1. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS..... | 21 |
| 1.1 Metodologia realizada..... | 21 |
| 1.2 Metodologia de análise de dados..... | 24 |
| <i>1.2.1 Etapa de pré-análise.....</i> | <i>26</i> |
| <i>1.2.2 Etapa de exploração do material.....</i> | <i>29</i> |
| <i>1.2.3 Etapa de tratamento dos resultados obtidos e interpretação.....</i> | <i>29</i> |
| 2. DIREITO AO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL E PESSOA COM DEFICIÊNCIA..... | 31 |
| 2.1 Aspectos terminológicos..... | 31 |
| 2.2 Conceito de pessoa com deficiência..... | 35 |
| 2.3 Direito ao trabalho e a importância de sua efetivação para a pessoa com deficiência e para a concretização de um Estado Democrático de Direito..... | 42 |
| 3. NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA..... | 51 |
| 3.1 Âmbito internacional..... | 51 |
| 3.2 Âmbito nacional..... | 60 |
| 3.3 Análise da lei de cotas no setor privado..... | 66 |
| <i>3.3.1 Disposições sobre o preenchimento das cotas.....</i> | <i>67</i> |
| <i>3.3.2 Questões controvertidas a respeito do sistema de cotas.....</i> | <i>71</i> |
| <i>3.3.3 Efetividade da lei de cotas.....</i> | <i>75</i> |

| | |
|--|------------|
| 4. DESAFIOS PARA A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO..... | 83 |
| 4.1 Falta de acessibilidade..... | 84 |
| 4.2 Barreiras atitudinais..... | 89 |
| 4.3 Preferência pelo benefício..... | 95 |
| 4.4 Baixa qualificação das pessoas com deficiência..... | 100 |
| 4.5 Atuação do poder público..... | 106 |
| 5. MEDIDAS PARA MELHORAR A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO..... | 111 |
| 5.1 Compreender a função e a responsabilidade social da empresa..... | 111 |
| 5.2 Melhorar a acessibilidade..... | 115 |
| 5.3 Romper com as barreiras atitudinais..... | 119 |
| 5.4 Melhorar a qualificação profissional das pessoas com deficiência..... | 121 |
| 5.5 Revisar as regras do benefício de prestação continuada..... | 125 |
| 5.6 Ampliar a atuação do poder público: criação de incentivos, sincronização de dados e aumento da fiscalização..... | 128 |
| 5.7 Medidas verificadas no direito comparado..... | 133 |
| CONCLUSÃO..... | 139 |
| REFERÊNCIAS..... | 143 |
| ANEXOS..... | 155 |
| ANEXO A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido..... | 155 |
| ANEXO B – Pauta das Entrevistas..... | 157 |

INTRODUÇÃO

“Conquanto seja ônus da empregadora cumprir a exigência prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, ela não pode ser responsabilizada pelo insucesso, quando comprovado que desenvolveu esforços para preencher a cota mínima, sendo indevida a multa, bem como a condenação no pagamento de indenização por dano moral coletivo” (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2016a). Neste teor foi a decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) publicada no dia 20 de maio de 2016, nos autos do processo 658200-89.2009.5.09.0670, pacificando a jurisprudência sobre a questão do cumprimento da cota destinada às pessoas com deficiência estabelecida no artigo 93 da Lei 8.123/91, e despertando meu interesse pelo tema.

Isso porque, em uma pesquisa rápida pela internet, já foi possível encontrar diversas notícias ressaltando o elevado número de pessoas com deficiência no Brasil. No último Censo Demográfico elaborado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2010, apontou-se que 23,9% da população brasileira possui alguma deficiência – aproximadamente 45,6 milhões de pessoas (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE, 2010). Além disso, segundo o Relatório Mundial sobre Deficiência, divulgado em 2011 pela Organização das Nações Unidas (ONU), as pessoas com deficiência têm maior probabilidade de ficarem desempregadas e geralmente ganham menos, mesmo quando empregadas (GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO, 2013, p. 10).

Logo, em torno desta temática restou evidente uma grande contradição: de um lado, elevado número de pessoas com deficiência com dificuldades de serem incluídas no mercado de trabalho e, de outro, empresas comprovando na justiça que não conseguiram encontrar trabalhadores com deficiência para preenchimento das vagas destinadas a este grupo e sendo absolvidas do pagamento de multas e indenizações.

Neste contexto, traçou-se o objetivo da presente pesquisa: identificar e explicar quais são os desafios que dificultam a inclusão das pessoas com deficiência nas empresas privadas brasileiras. Para tanto, além da exposição teórica, realizou-se uma pesquisa empírica com abordagem qualitativa, no município de Ribeirão Preto, pois somente observando a realidade concreta acreditou-se ser possível obter respostas fidedignas e conclusivas ao presente estudo.

A metodologia utilizada neste trabalho, mais especificamente os instrumentos de coleta e de análise de dados, foram descritos com detalhes no capítulo 1. Nos demais capítulos deste estudo, foi realizada uma análise conjunta da exposição teórica com os dados obtidos com a pesquisa de campo.

Assim, no capítulo 2, a princípio se esclareceu qual a terminologia atualmente mais adequada para se referir às pessoas com deficiência e quem pode ser enquadrado nesse grupo para fins de gozo dos direitos e garantias legais. Posteriormente, com base na teoria e no discurso dos entrevistados, analisou-se a importância da concretização do direito fundamental ao trabalho, especialmente da pessoa com deficiência, para um desenvolvimento constitucionalmente adequado, condizente com os princípios e objetivos do Estado Democrático de Direito.

No capítulo 3, de início se examinou as normas internacionais que visam a proteção do direito ao trabalho da pessoa com deficiência, as quais influenciaram as legislações domésticas de todo o mundo, inclusive no Brasil. Em seguida, abordou-se as normas nacionais que reforçam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, finalizando o capítulo com uma análise mais detalhada do artigo 93 da Lei 8.213/91 (lei de cotas).

Em relação a lei de cotas, esclareceu-se alguns pontos como: quem pode ser considerado pessoa com deficiência habilitada ou reabilitada para preenchimento das vagas, quais modalidades de trabalho prestam ao fim de cumprimento das cotas, quais empresas estão obrigadas a cumprir com o referido percentual, entre outras questões controvertidas. Por último, fez-se uma análise a respeito da efetividade do sistema de cotas, com base na doutrina, na atuação dos órgãos de fiscalização (Ministério do Trabalho e Ministério Público do Trabalho) e nos discursos dos participantes da pesquisa.

No capítulo 4, foram apresentados dados que demonstraram que, apesar do sistema de cotas, o número de pessoas com deficiência contratadas é muito baixo quando comparado ao que está definido em legislação. Assim, com base no discurso dos entrevistados, buscou-se apontar e compreender os principais desafios que ainda dificultam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e, conseqüentemente, o cumprimento da lei de cotas pelas empresas privadas em Ribeirão Preto.

Uma vez identificadas as barreiras ainda existentes, o capítulo 5 desenvolveu uma análise crítica das evidências teóricas e empíricas estudadas, com a finalidade de indicar medidas que poderiam melhorar o processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Por fim, realizou-se uma breve investigação do disposto em legislações de outros países a respeito desta mesma temática.

Além de fornecer informações essenciais para o desenvolvimento do presente estudo, a pesquisa de campo também me permitiu vivenciar experiências únicas e conhecer mais de perto a realidade desse “outro” que existe na periferia da cotidiana normalidade, mas encontra-se muito mais próxima de todos do que se imagina (NASSIF, 2013, p. 17).

Como exemplo dessas experiências, posso citar a oportunidade de poder participar por mais de uma vez de um jogo de basquete em cadeiras de rodas, ou de ter acompanhado a preocupação das pessoas com deficiência auditiva de disponibilizar intérpretes para ouvintes nos eventos que elas organizam (ainda que, na maioria das vezes, o contrário não ocorra). Assim, mais do que um conhecimento acadêmico, a presente pesquisa também é marcada por um amadurecimento pessoal.

Neste contexto, espera-se que este estudo consiga, ao menos, ampliar a discussão a respeito da gestão da diversidade nas empresas e, desse modo, auxiliar no processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Somente a partir de uma atuação conjunta da sociedade civil, das empresas e do governo será possível assegurar a plena efetivação do direito fundamental ao trabalho para as pessoas com deficiência.

Por fim, deixa-se claro que todas as críticas, opiniões e comentários serão realizados ao longo deste trabalho na primeira pessoa do plural, uma vez que nós, orientanda e orientador, debatemos todos os pontos do que aqui está escrito.

1. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

1.1 Metodologia realizada

As opções metodológicas são essenciais para que a pesquisa não só atinja seus objetivos, mas o faça de forma coerente com o seu embasamento teórico e suas metas. Neste sentido, uma vez que o objetivo primário do presente estudo foi identificar e explicar quais são os desafios que dificultam a inclusão das pessoas com deficiência nas empresas privadas brasileiras, esta pesquisa teve um caráter teórico e empírico, com ênfase em uma abordagem qualitativa.

Segundo Roberto Richardson (1999, p. 79), a pesquisa qualitativa justifica-se por ser uma forma adequada para entender a natureza de um fenômeno social. Isto porque a abordagem qualitativa visa destacar características não observadas por meio de um estudo quantitativo, na medida em que não emprega um instrumental estatístico como base do processo de análise de um problema. Assim, ressalta que os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema e possibilitar, em meio nível de profundidade, o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos (RICHARDSON, 1999, p. 80).

A parte teórica da presente pesquisa teve por objetivo buscar o embasamento para a compreensão e reflexão acerca de quem é a pessoa com deficiência, da relevância da inclusão desta pessoa no mercado de trabalho e das normas jurídicas que amparam sua empregabilidade. Tal parte do estudo foi realizada a partir da busca pela legislação e desenvolvimentos teóricos sobre o direito fundamental ao trabalho da pessoa com deficiência, sobretudo os que trazem apontamentos a respeito da inserção laboral desse grupo.

O acesso a essas obras foi realizado, principalmente, por meio da biblioteca da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto e da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, mas eventualmente foram consultados livros e documentos de outras bibliotecas. A consulta a fontes digitais também foi empregada, depois da certificação acerca da confiabilidade e do prestígio científico das mesmas.

A pesquisa empírica, de desenho qualitativo, buscou apurar as presentes condições de correlação entre as afirmações do embasamento teórico, as normas vigentes e a prática social. Desta forma, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com funcionários do setor de recursos humanos de empresas privadas obrigadas a cumprir com a Lei de Cotas (artigo 93 da Lei 8.213/91), com membros de entidades de apoio e fiscalização ao trabalho da pessoa com

deficiência e, por fim, diretamente com as pessoas com deficiência, todos no âmbito do município de Ribeirão Preto.

Todos os grupos de entrevistados foram escolhidos em razão de estarem relacionados com a questão do cumprimento da Lei de Cotas. Ou seja, todos pertencem ao universo pesquisado e fazem parte do complexo da amostra escolhida para estudo.

Para cada grupo foi buscada uma heterogeneidade em relação aos seus membros. Desse modo, no grupo das pessoas com deficiência, foram entrevistados 15 (quinze) indivíduos, sendo 5 (cinco) com deficiência auditiva, 5 (cinco) com deficiência visual, 4 (quatro) com deficiência física e 1 (um) com deficiência mental/intelectual.

A idade dos entrevistados variou entre 22 (vinte e dois) e 62 (sessenta e dois) anos (idade média de 35 anos), sendo que 4 (quatro) pessoas eram do sexo feminino e 11 (onze) eram do sexo masculino. Os participantes declararam ainda possuir diferentes níveis de escolaridade (pós-graduação: 3; ensino superior completo: 5; ensino médio completo: 4; ensino médio incompleto: 1; ensino fundamental completo: 1; ensino fundamental incompleto: 1). Ademais, deste grupo, no momento das entrevistas, 7 estavam trabalhando com carteira assinada, 2 estavam desempregados em busca de novos trabalhos, 2 estavam participando de cursos de capacitação como aprendizes e 4 estavam recebendo benefícios previdenciários (aposentadoria ou auxílio-doença).

O contato com as pessoas com deficiência foi feito por meio das instituições de apoio e ensino as quais elas se vinculam no município de Ribeirão Preto. Houve um número menor de entrevistados com deficiência mental/intelectual, pois a instituição a que estes se vinculam solicitou que fossem entrevistados os alunos que estavam inseridos no mercado de trabalho – e não os alunos que frequentavam a instituição - pelo contato direto com as empresas, mas somente uma empresa autorizou a entrevista diretamente com seu empregado, e ainda assim esta foi realizada com o funcionário do setor de recursos humanos sentado ao lado da pessoa entrevistada.

Em relação ao segundo grupo, dos funcionários do setor de recursos humanos das empresas privadas, foi feito o contato por telefone e *e-mail* com 23 (vinte e três) empresas no município de Ribeirão Preto, sendo que apenas 8 (oito) delas aceitaram participar da pesquisa. Dentre as empresas participantes, 3 (três) delas desempenham atividades de indústria e 5 (cinco) delas desempenham atividades de comércio.

Por fim, em relação ao terceiro grupo (membros de entidades de apoio e fiscalização ao trabalho da pessoa com deficiência), foram entrevistados dois Auditores-fiscais do trabalho da Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Ribeirão Preto, um Procurador do trabalho

da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região - Ribeirão Preto e dois membros das instituições de apoio e ensino das pessoas com deficiência que atuam no processo de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Essas divisões foram pensadas na tentativa de se obter uma amostra mais representativa do objeto em estudo, de modo que foram entrevistados os três principais grupos que estão envolvidos com a questão da inserção laboral das pessoas com deficiência no município de Ribeirão Preto: as pessoas com deficiência (que são contratadas), os funcionários do setor de recursos humanos de empresas privadas obrigadas a cumprir com a Lei de Cotas (que contratam as pessoas com deficiência) e os membros de entidades de apoio e fiscalização ao trabalho da pessoa com deficiência (que não se enquadram nessa relação empregado-empregador, mas participam indiretamente dela).

Quanto a realização das entrevistas, todas foram realizadas mediante encontro pessoal com os entrevistados, em locais e horários que melhor lhes aprouveram. As pautas das entrevistas (Anexo B) foram elaboradas mediante conhecimentos adquiridos pela leitura da bibliografia selecionada. Contudo, é importante ressaltar que, embora existentes as pautas, as entrevistas não ficaram restritas a elas, em razão da utilização do modelo semiestruturado de entrevista.

A entrevista semiestruturada está focalizada em um assunto sobre o qual se confecciona um roteiro com perguntas principais, complementadas por outras questões inerentes às circunstâncias momentâneas a entrevista. Segundo Uwe Flick (2004, p. 106), é uma característica dessas entrevistas que questões mais ou menos abertas sejam levadas à situação de entrevista na forma de um guia. E no decorrer da entrevista, o entrevistador pode e deve decidir quando e em que sequência fazer quais perguntas.

Desse modo, a pauta das entrevistas consistiu em um roteiro básico, com perguntas contextuais, mas que apenas visaram estimular um clima de abertura de expressão de sentimentos e opiniões. Isto porque a flexibilidade na entrevista “[...] ajuda a levantar os aspectos afetivos e valorativos das respostas dos entrevistados e a determinar o significado pessoal de suas atitudes” (SELLTIZ; WRIGHTSMAN; COOK, 2005, p. 41).

Todos os entrevistados foram esclarecidos a respeito dos objetivos da pesquisa e assinaram Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (Anexo A). Vale mencionar que inclusive as pessoas com deficiência assinaram pessoalmente o termo, uma vez que, com a entrada em vigor do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015), como regra, todas passaram a ser consideradas plenamente capazes.

Outra preocupação com a questão da validade foi a aplicação de um pré-teste com uma pessoa com deficiência e um profissional com experiência na questão da deficiência que colaboraram com suas opiniões para que algumas perguntas fossem reformuladas.

As entrevistas foram gravadas (gravador digital) e variaram entre 6 minutos e 60 minutos (1 hora). Importante ressaltar que as entrevistas com as pessoas com deficiência auditiva foram realizadas mediante um intérprete de libras. Posteriormente, todas as entrevistas foram transcritas e, para garantir o anonimato, todos os entrevistados foram identificados por letras.

Por fim, é importante mencionar que o presente estudo foi submetido à análise pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FFCLRP-USP) e aprovado em 25 de agosto de 2017, pelo protocolo CAAE 69686917.9.0000.5407.

1.2 Metodologia de análise de dados

Para análise do material que foi obtido com as entrevistas realizadas foi utilizada a técnica de análise de conteúdo proposta por Laurence Bardin. Segundo essa autora, a análise de conteúdo é “uma técnica de investigação que através de uma descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto das comunicações tem por finalidade a interpretação destas mesmas comunicações” (BARDIN, 2011, p. 42).

Portanto, toda comunicação que implica a transferência de significados de um emissor a um receptor pode ser objeto de análise de conteúdo. Como afirmam Paul Henry e Serge Moscovici (1968 apud BARDIN, 2011, p. 38), “tudo o que é dito ou escrito é suscetível de ser submetido a uma análise de conteúdo”.

Geralmente, a técnica de análise de conteúdo visa a um tratamento quantitativo. No entanto, essa técnica pode ser empregada tanto para uma abordagem quantitativa, quanto para uma abordagem qualitativa. Ainda segundo Laurence Bardin (2011, p. 145), na análise quantitativa, o que serve de informação é a frequência com que surgem certas características do conteúdo. Ou seja, na abordagem quantitativa traça-se uma frequência das características que se repetem no conteúdo do texto. Por outro lado, na análise qualitativa, é a presença ou ausência de uma característica de conteúdo ou de um conjunto de características num determinado fragmento de mensagem que é tomada em consideração.

Isto é, a abordagem qualitativa recorre a indicadores não frequenciais suscetíveis de permitir inferências; por exemplo, a presença (ou ausência) pode constituir um índice tanto (ou

mais) frutífero que a frequência de aparição. Então a abordagem qualitativa é um procedimento mais intuitivo, e também mais maleável e mais adaptável a índices não previstos ou a evolução das hipóteses (BARDIN, 2011, p. 145).

Assim, a análise de conteúdo, por uma abordagem qualitativa, tem por finalidade efetuar deduções lógicas e justificadas, referentes à origem das mensagens tomadas em consideração (o emissor, o seu contexto, ou eventualmente, os efeitos dessas mensagens) (BARDIN, 2011, p. 48). Em suma, pode dizer-se que o que caracteriza a análise qualitativa é o fato de a inferência (dedução lógica) ser fundada na presença de índices (tema, palavra, personagem, etc.) e não sobre a frequência da sua aparição em cada comunicação individual (BARDIN, 2011, p. 146).

Segundo Laurence Bardin (2011, p. 47), este processo dedutivo ou inferencial a partir de índices ou indicadores não é raro na prática científica. Como exemplo, a referida autora explica que, assim um médico faz deduções sobre a saúde do seu cliente graças aos sintomas, o analista deve trabalhar de modo duplo: ele deve compreender o sentido da comunicação (como se fosse o receptor normal), mas também, e principalmente, desviar o olhar para outra significação, outra mensagem passível de se enxergar por meio ou ao lado da primeira. Desse modo, conclui que a leitura efetuada pelo analista do conteúdo das comunicações não é, ou não é unicamente, uma leitura “a letra”, mas antes o realçar de um sentido que figura em segundo plano (BARDIN, 2011, p. 47).

Segundo Maria Cecília Minayo (2008, p. 308), do ponto de vista operacional, a análise de conteúdo parte de uma leitura de primeiro plano das falas, depoimentos e documentos, para atingir um nível mais profundo, ultrapassando os sentidos manifestos do material. Para isso, geralmente, todos os procedimentos levam a relacionar estruturas semânticas (significantes) com estruturas sociológicas (significados) dos enunciados e a articular a superfície dos enunciados dos textos com os fatores que determinam suas características: variáveis psicossociais, contexto cultural e processo de produção da mensagem (MINAYO, 2008, p. 308).

Ainda segundo a referida autora, existem várias modalidades de análise de conteúdo, dentre as quais: análise lexical, análise de expressão, análise de relações, análise temática e análise de enunciação (MINAYO, 2008, p. 309).

No presente trabalho, dentro da técnica de análise de conteúdo com abordagem qualitativa, foi utilizado o método de análise temática, o qual permite a criação de categorias temáticas de análise de dados por meio da identificação de temas semelhantes. Isto é, fazer uma análise temática consiste em descobrir os núcleos de sentido que compõem uma comunicação,

cuja presença ou frequência signifiquem alguma coisa para o objeto analítico visado. Para uma análise de significados, “a presença de determinados temas denota estruturas de relevância, valores de referência e modelos de comportamento presentes ou subjacentes no discurso” (MINAYO, 2008, p. 316).

Neste trabalho, o processo de elaboração das categorias temáticas seguiu as etapas definidas por Maria Cecília Minayo (2008, p. 316-318): (i) pré-análise, (ii) exploração do material e tratamento dos resultados obtidos e (iii) interpretação.

1.2.1 Etapa de pré-análise

Na primeira etapa, que é a fase de pré-análise, buscou-se operacionalizar e sistematizar as ideias, elaborando um esquema preciso de desenvolvimento do trabalho. Em síntese, essa primeira etapa abrangeu quatro tarefas: (i) leitura flutuante; (ii) constituição do corpus; (iii) formulação e reformulação de hipóteses e objetivos; e (iv) elaboração de indicadores para a interpretação dos resultados.

i) *Leitura flutuante*: a princípio foi realizada uma leitura superficial de todo o material obtido com as 28 (vinte e oito) entrevistas realizadas. Este momento requereu que os pesquisadores tomassem contato direto e intenso com o material de campo, deixando-se impregnar pelo seu conteúdo.

ii) *Constituição do Corpus*: após essa leitura superficial, foi o momento de recolher os documentos susceptíveis de oferecer as informações necessárias. Isto é, de estabelecer o universo de documentos a serem analisados (tarefa de constituição do corpus). No presente trabalho, a constituição do corpus obedeceu às seguintes regras:

1ª regra - quanto a representatividade: antes de tudo, é preciso deixar claro que nas pesquisas qualitativas, a questão “quantos?” é de importância relativamente secundária em relação à questão “quem?”, embora, na prática, representem estratégias inseparáveis. Afinal, o que há de mais significativo nessas pesquisas não se encontra na quantidade final de seus elementos, mas na maneira como se concebe a representatividade desses elementos e na qualidade das informações obtidas deles. Apesar desta importância secundária, o estabelecimento de um número amostral fechado é inevitável (FONTANELLA; RICAS; TURATO, 2008).

Desse modo, a princípio, pretendia-se entrevistar 36 (trinta e seis) pessoas: 12 (doze) pessoas com deficiência, 12 (doze) funcionários de empresas privadas obrigadas a cumprir com

a Lei de Cotas, e 12 (doze) membros de entidades de apoio e fiscalização ao trabalho da pessoa com deficiência.

Contudo, buscando que a amostra fosse representativa em relação ao objeto da pesquisa, foi realizado o fechamento amostral por saturação teórica. Isto é, interrompeu-se a coleta de dados quando se constatou que elementos novos para subsidiar a teorização almejada não eram mais depreendidos a partir do campo de observação (FONTANELLA; RICAS; TURATO, 2008). Ou seja, a partir do momento que se constatou o escasseamento de novos tipos de temas no material analisado foi presumido que se alcançou a saturação teórica.

Para demonstrar o alcance da saturação teórica na presente pesquisa foi realizada uma tabela, na qual se alocou os temas que iam surgindo da análise das entrevistas. A princípio, pretendia-se analisar em separado as entrevistas de cada grupo de participantes (pessoas com deficiências, funcionários das empresas e membros de apoio/fiscalização) e esperava-se demonstrar a constatação da saturação teórica quando nas 3 (três) últimas entrevistas analisadas de cada grupo não fossem encontrados temas novos.

No entanto, no momento da leitura flutuante já foi possível perceber que os temas apontados pelos 3 (três) grupos eram muito parecidos, razão pela qual se preferiu pela análise em conjunto das 28 (vinte e oito) entrevistas, sem divisão quanto aos participantes.

Importante esclarecer ainda que o primeiro momento em que se efetuou uma análise mais profunda do material obtido com as entrevistas ocorreu após a realização destas primeiras 28 (vinte e oito) entrevistas, instante no qual se notou que nas 9 (nove) últimas entrevistas analisadas não foram encontrados temas novos.

Isto é, a entrevista de número 19, com o Auditor Fiscal do Trabalho “A”, foi o último momento em que foi apontado um tema novo, referente à atuação do poder judiciário diante do descumprimento da lei de cotas pelas empresas (esse assunto foi incluído na subcategoria 5, tanto dos desafios, quanto das medidas).

Desse modo, considerou-se que a coleta de novos dados por meio de novas entrevistas não acrescentaria mais elementos para discussão em relação à densidade teórica já obtida. Embora a saturação teórica tenha sido alcançada em momento anterior a finalização da coleta de dados, optou-se por analisar todos os documentos obtidos com as entrevistas, uma vez que as últimas entrevistas tendem a reforçar os pontos ressaltados nas primeiras.

Por fim, cabe mencionar que todos as categorias e subcategorias encontradas foram abordadas, no mínimo, por 3 participantes da presente pesquisa. Conforme demonstra a tabela abaixo (relação entre as categorias e subcategorias encontradas e o número de entrevistados que as abordou):

| CATEGORIAS | ENTREVISTADOS |
|---|----------------------|
| CATEGORIA 1: Importância do trabalho para a pessoa com deficiência | 19 entrevistados |
| CATEGORIA 2: Efetividade da lei de cotas | 24 entrevistados |
| CATEGORIA 3: Desafios para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho | |
| Subcategoria 1: Falta de acessibilidade | 14 entrevistados |
| Subcategoria 2: Preconceito | 21 entrevistados |
| Subcategoria 3: Preferência pelo benefício | 13 entrevistados |
| Subcategoria 4: Baixa qualificação das pessoas com deficiência | 5 entrevistados |
| Subcategoria 5: Atuação do poder público | 8 entrevistados |
| CATEGORIA 4: Medidas para melhorar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho | |
| Subcategoria 1: Melhorar a acessibilidade nas empresas | 3 entrevistados |
| Subcategoria 2: Eliminar todas as formas de preconceito e discriminação | 11 entrevistados |
| Subcategoria 3: Ampliar a atuação do poder público | 9 entrevistados |
| Subcategoria 4: Melhorar a qualificação profissional das pessoas com deficiência | 4 entrevistados |
| Subcategoria 5: Revisar as regras do benefício de prestação continuada | 7 entrevistados |

2ª regra - quanto a homogeneidade: os documentos incluídos na amostra obedeceram a critérios precisos, evitando particularidades. Ou seja, foram adotados critérios precisos de escolha quanto aos temas tratados, sendo inclusive utilizada a mesma pauta de entrevista para todos os interlocutores e empregadas técnicas de relance com todos os entrevistados.

3ª regra - quanto a pertinência: foram retidos somente os documentos capazes de dar respostas aos objetivos do trabalho. No entanto, conforme mencionado anteriormente, considerou-se que todas as entrevistas realizadas contribuíram para escopo da pesquisa, uma vez que as últimas entrevistas reforçaram os fundamentos das primeiras.

iii) Formulação e reformulação de hipóteses e objetivos: este momento da pesquisa caracterizou-se por ser um processo de retomada da etapa exploratória, por meio da leitura exaustiva do material e retorno aos questionamentos iniciais. Caso necessário, seria um momento de reformulação das hipóteses, o que não foi preciso no desenvolver do presente estudo.

iv) Elaboração de indicadores para a interpretação dos resultados: por fim, a última tarefa desenvolvida na fase de pré-análise foi a elaboração de indicadores para a interpretação dos resultados, que orientaram o trabalho dos pesquisadores nas próximas etapas.

1.2.2 Etapa de exploração do material

Essa etapa consistiu essencialmente em uma operação classificatória que visou alcançar o núcleo de compreensão do texto. Para isso, buscou-se encontrar “categorias” que são expressões ou palavras significativas em função das quais o conteúdo de uma fala estava organizado.

Tais resultados foram apresentados em conformidade com o método de análise proposto por Laurence Bardin, isto é, agrupando-se os dados segundo o critério de similaridade. Com este agrupamento foi possível identificar as semelhanças contidas nos discursos dos entrevistados.

Dessa forma, conforme também é possível observar na tabela acima, os resultados obtidos no presente estudo foram distribuídos nas seguintes categorias: i) importância do trabalho para a pessoa com deficiência; ii) mudanças com a lei de cotas; iii) desafios para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e; iv) medidas para melhorar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

1.2.3 Etapa de tratamento dos resultados obtidos e interpretação

Por fim, uma vez estabelecidas as características do problema da pesquisa, formulados os objetivos e escolhidos os documentos, neste momento se realizou inferências e interpretações, inter-relacionando-as com o quadro teórico desenhado ao longo do estudo.

Cabe esclarecer que a amostra representa um universo específico e limitado e seus resultados não podem ser generalizados indiscriminadamente, cabendo considerar que a maneira como foram abordados e interpretados os dados caracteriza um recorte do material e, conseqüentemente, do objeto de estudo.

O desfecho desta etapa de interpretação dos conteúdos manifestos e latentes contidos em todo o material coletado, respaldada no embasamento teórico construído, corresponde ao resultado desta pesquisa, que poderá ser melhor analisado ao longo dos seus capítulos. No entanto, adianta-se que cada capítulo buscou abordar uma das categorias encontradas.

Somente assim, observando a realidade fática e práticas que retratam os principais desafios enfrentados para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, acreditou-se ser possível obter respostas fidedignas e conclusivas ao presente estudo.

2. DIREITO AO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL E PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A Constituição Brasileira de 1988 marcou um processo de redemocratização do Estado Brasileiro e se constitui uma legislação mais avançada em relação aos direitos e garantias fundamentais. No referido diploma, o direito ao trabalho é expressamente reconhecido como direito fundamental, sendo considerado como meio legítimo de se assegurar uma vida digna a todas as pessoas (art. 1º, inciso IV, da CF/88).

Desta forma, o universo dos direitos fundamentais necessita do direito do trabalho à medida em que é no contexto das relações sociais do trabalho que o homem atua na realidade, modifica-a, transforma-se e constrói sua identidade pessoal e social (ARANHA, 2003, p. 10). Segundo Maria Hemília Fonseca (2009, p. 256), o direito ao trabalho mostra-se “como uma fonte de sobrevivência e promotora de dignidade humana, vinculando-se ao direito à vida, pois sem trabalho as pessoas não têm como proporcionar uma vida digna para si e para os seus familiares”.

No entanto, conforme será demonstrado no presente capítulo por meio de dados oficiais, o Brasil ainda possui um significativo número de pessoas com deficiência que não estão inseridas no mercado de trabalho.

Dessa forma, para garantir a plena efetivação do direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência, a princípio foi preciso esclarecer qual a terminologia atualmente mais adequada para se referir a esses indivíduos e quem pode ser considerado pessoa com deficiência para fins de gozo dos direitos e garantias legais previstos a esse grupo.

Por fim, analisou-se a importância da concretização do direito fundamental ao trabalho, especialmente da pessoa com deficiência, para um desenvolvimento constitucionalmente adequado, condizente com os princípios e objetivos do Estado Democrático de Direito.

2.1 Aspectos terminológicos

A questão da terminologia é crucial para as pessoas com deficiência, devido a sua experiência contínua em serem chamadas por nomes de conotação negativa. Gisele Genofre (2013, p. 22) destaca algumas expressões aparentemente inofensivas ou descontraídas que acabam por revelar a opinião das pessoas que as utilizam sobre as pessoas com deficiência, e

que nada contribuem para a inclusão desse grupo. Entre elas pode-se citar: “aleijado”, “maneta”, “manco”, “defeituoso”, “mudinho”, “mongoloide”, entre outras.

Contudo, a construção de uma verdadeira sociedade inclusiva passa também pelo cuidado com a linguagem. Assim sendo, tanto por uma questão de respeito, quanto de solidariedade humana, é preciso evitar um tratamento que possa significar desconsideração ou diferenciação no tocante aos demais cidadãos.

No entanto, a sociedade, a doutrina, bem como a própria legislação vigente utilizam terminologias distintas para tratar e conceituar as pessoas com deficiência. Nesta seara, Romeu Sasaki (2003) é enfático em afirmar que jamais houve ou haverá um único termo correto, válido definitivamente em todos os tempos e espaços, ou seja, latitudinal e longitudinalmente. A razão disto reside no fato de que a cada época são utilizados termos cujo significado seja compatível com os valores vigentes em cada sociedade enquanto esta evolui em seu relacionamento com as pessoas que possuem este ou aquele tipo de deficiência.

Referido autor (SASSAKI, 2003) observa ainda que o debate sobre qual o tratamento a ser dado às pessoas com deficiência surgiu nos movimentos mundiais que elas se reúnem e, dessa forma, elaborou um interessante gráfico sobre as várias épocas, termos e significados atribuídos a esse grupo, o qual servirá de apoio para a presente análise a respeito da terminologia mais adequada para se referir as pessoas com deficiência.

Desse modo, Romeu Sasaki (2003) afirma que a princípio foi utilizada a expressão “inválidos”, a qual significava “indivíduos sem valor”. Ou seja, a pessoa com deficiência era vista como socialmente inútil, um peso morto para a sociedade, um fardo para a família, alguém sem valor profissional. Esse termo foi utilizado até o início do século XX, contudo sem o sentido pejorativo de que era imbuído originalmente.

Na sequência, até por volta de 1960, foi utilizada a expressão “incapacitados”, significando inicialmente indivíduos sem qualquer capacidade e evoluindo para a noção de indivíduos com capacidade residual. Conforme o referido autor (SASSAKI, 2003), já foi um avanço da sociedade reconhecer que a pessoa com deficiência poderia ter capacidade residual, mesmo que reduzida.

Quanto às expressões defeituosos, deficientes e excepcionais, conforme Romeu Sasaki (2003), elas passaram a ser utilizadas entremeio às décadas de 1960 e 1980. A primeira fazia referência àqueles com alguma deformidade, especialmente física; a última, aos indivíduos com deficiência intelectual; e a expressão deficientes seria a mais ampla de todas, abarcando indivíduos com deficiência física, intelectual, sensorial ou múltipla. Contudo, essas

expressões destacavam tão somente a existência da doença e afastavam a individualidade do homem e sua dignidade.

A partir de 1981 passou-se a utilizar o termo “pessoa deficiente”, por influência do Ano Internacional e da Década das Pessoas Deficientes, estabelecido pela Organização das Nações Unidas (ONU). Observa Romeu Sasaki (2003) que pela primeira vez em todo o mundo o substantivo “deficientes” (como em “os deficientes”) passou a ser utilizado como adjetivo, sendo-lhe acrescentado o substantivo “pessoas”.

Desse modo, foi atribuído o valor “pessoas” àqueles que tinham deficiência, igualando-os em direitos e dignidade à maioria dos membros de qualquer sociedade ou país. Contudo, Rosana Beraldi Bervença (2001, p. 10-11) observa que o adjetivo “deficiente” seria utilizado para relacionar o oposto daquilo que é eficiente. Ou seja, o termo “pessoa deficiente” acentuaria uma qualidade de ineficiência na pessoa.

Nesse sentido, complementa Romeu Sasaki (2003) que a expressão pessoa deficiente foi contestada por algumas organizações a pretexto de que daria a noção de que a pessoa inteira seria deficiente. Desse modo, por volta de 1988 a 1993 passou a ser utilizado o termo “pessoas portadoras de deficiência” ou “portadores de deficiência”, no sentido de que a deficiência seria apenas um detalhe da pessoa.

Tal termo foi adotado nas Constituições federal e estaduais e em todas as leis e políticas pertinentes ao campo das deficiências no Brasil. Contudo, conforme observa Ricardo Tadeu Fonseca (2006, p. 270), as deficiências não se portam, estão com a pessoa ou na pessoa. Isto é, a deficiência não pode ser entendida como uma coisa que às vezes se porta e às vezes não: tem-se uma deficiência.

Por essa razão, de acordo com Romeu Sasaki (2003), por volta de 1990 as expressões “pessoas com necessidades especiais” ou “pessoas portadoras de necessidades especiais” receberam grande aceitação pela sociedade e pelos legisladores. Contudo, esclarece Diego Silva (2013, p. 138) que:

Com a promulgação da Declaração de Salamanca, de 10.06.1994, a ONU começou a evidenciar uma distinção, utilizando a expressão *special educational needs* concomitantemente com a expressão *persons with disabilities* – já usada nas Normas Gerais sobre Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência, A/RES/48/96, de 20.12.1993. A diferença foi se tornando evidente no Brasil com a publicação da Resolução n. 2, de 11.09.2001, da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação (arts. 3º e 5º) e mais especificamente com a publicação das Leis 10.048, de 08.11.2000, e 10.098, de 19.12.2000, passando a pessoa portadora de deficiência a ser apenas mais uma dentre as pessoas com necessidades

especiais, grupo no qual se pode incluir pessoas com 60 anos ou mais, com mobilidade reduzida, gestantes, lactantes, dentre outras.

Desse modo, qualquer indivíduo, ainda que de forma temporária, pode portar alguma necessidade especial, sem, contudo, vislumbrar-se inserido nas normas legais protetivas. Destacam-se como exemplo de pessoas que também necessitam de uma atenção especial os idosos e as crianças. Logo, conclui Antônio Rulli Neto (2002, p. 32) que um portador de deficiência seria um portador de necessidade especial, mas o inverso não necessariamente seria aplicável.

Encerrando sua demonstração gráfica, observa Romeu Sasaki (2003) que por volta de 1990 até os dias atuais, a terminologia “pessoa com deficiência” passou a ser utilizada por um número cada vez maior de adeptos. Tal expressão influenciou a linguagem dos textos oficiais de documentos nacionais e internacionais, ficando sedimentada junto à ONU com a promulgação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, por meio da Resolução 61 de 13.12.2006. Este documento, do qual o Brasil é signatário, foi o primeiro a fazer uso do regime previsto no artigo 5º, §3º, da Constituição Federal de 1988, passando a ter *status* material e formal de emenda constitucional, com a publicação do Decreto 6.949, em 25 de agosto de 2009.

A diferença entre a expressão “pessoa com deficiência” e as terminologias anteriores é simples: ressalta-se a pessoa à frente de sua deficiência. Isto é, busca-se destacar e valorizar a pessoa acima de tudo, independentemente de suas condições físicas, sensoriais ou intelectuais.

Como observa Antonio Rulli Neto (2002, p. 34), um primeiro passo na integração do indivíduo à sociedade seria deixar de caracterizá-lo como diferente e deficiente, mas como igual a todos, com as mesmas necessidades que as demais pessoas têm. Assim, não se rotula a pessoa pela sua característica física, visual, auditiva ou intelectual, mas reforça-se o indivíduo acima de suas restrições.

Dessa maneira, a terminologia “pessoa com deficiência” é considerada correta do ponto de vista do paradigma da inclusão social¹, pois busca eliminar o preconceito na forma como esse grupo é denominado, sem deixar de ressaltar que a deficiência deve ser revelada para que as pessoas com essa característica tenham a devida equiparação de direitos e oportunidades.

¹ “A inclusão consiste em adequar os sistemas sociais gerais da sociedade de tal modo que sejam eliminados os fatores que excluam certas pessoas do seu seio e mantenham afastadas aquelas que foram excluídas. A eliminação de tais fatores deve ser um processo contínuo e concomitante com o esforço que a sociedade deve empreender no sentido de acolher todas as pessoas, independentemente de suas diferenças individuais e das suas origens na diversidade humana. Pois, para incluir todas as pessoas, a sociedade deve ser modificada a partir do entendimento de que ela é que precisa ser capaz de atender às necessidades de seus membros (SASSAKI, 2005).

Por fim, esclarece Romeu Sasaki (2003) que alguns princípios foram levados em consideração para que os movimentos sociais de e para pessoas com deficiência tenham preferido esta última terminologia, dentre os quais enumera os seguintes, apontando a razão:

1. Não esconder ou camuflar a deficiência;
2. Não aceitar o consolo da falsa ideia de que todo mundo tem deficiência;
3. Mostrar com dignidade a realidade da deficiência;
4. Valorizar as diferenças e necessidades decorrentes da deficiência;
5. Combater neologismos que tentam diluir as diferenças, tais como “pessoas com capacidades especiais”, “pessoas com eficiências diferentes”, “pessoas com habilidades diferenciadas”, “pessoas deficientes”, “pessoas especiais”, “é desnecessário discutir a questão das deficiências porque todos nós somos imperfeitos”, “não se preocupem, agiremos como avestruzes com a cabeça dentro da areia” (i.é, “aceitaremos vocês sem olhar para as suas deficiências”);
6. Defender a igualdade entre as pessoas com deficiência e as demais pessoas em termos de direitos e dignidade, o que exige a equiparação de oportunidades para pessoas com deficiência atendendo às diferenças individuais e necessidades especiais, que não devem ser ignoradas;
7. Identificar nas diferenças todos os direitos que lhes são pertinentes e a partir daí encontrar medidas específicas para o Estado e a sociedade diminuírem ou eliminarem as “restrições de participação” (dificuldades ou incapacidades causadas pelos ambientes humano e físico contra as pessoas com deficiência).

Deste modo, atualmente a expressão mais adequada para tratamento desse grupo é pessoa com deficiência, embora a nova terminologia não tenha alterado o texto constitucional. No entanto, nada impede que ela seja utilizada.

Diante disso, para o presente trabalho, será adotada a expressão pessoa com deficiência, por revelar-se a terminologia mais adequada para o contexto social atual e em consonância com o entendimento doutrinário predominante, não obstante todos os textos e normas que não contenham esta terminologia sejam citados e reproduzidos no presente trabalho com o conteúdo fiel da expressão por eles adotada.

2.2 Conceito de pessoa com deficiência

Primeiramente é importante deixar claro, conforme os ensinamentos de Eugênia Fávero (2012, p. 24), que a deficiência é uma limitação física, visual, sensorial ou mental que não se confunde com incapacidade. A incapacidade pode ser uma consequência da deficiência e deve ser vista de forma localizada, uma vez que a incapacidade para uma atividade não implica na inaptidão para todas as outras.

Assim, não há nenhuma relação entre o conceito de pessoa com deficiência e incapacidade, o que ficou sedimentado no ordenamento jurídico brasileiro com a publicação da

Lei 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Dessa forma, ainda que uma pessoa seja considerada com deficiência, e faça jus à proteção legal, como regra ela será plenamente capaz, a não ser que por laudo médico seja comprovada a incapacidade.

Isto é, o Estatuto da Pessoa com Deficiência impõe a análise da deficiência por uma equipe multidisciplinar, a qual poderá, de fato, avaliar a capacidade do indivíduo sob o aspecto biológico, psicológico e social. Nessa proporção, não caberá a lei estabelecer a capacidade da pessoa, visto que a mesma não dispõe dos mecanismos necessários para tanto.

Esclarecido este primeiro ponto a respeito da capacidade, passa-se a explicitar quem é a pessoa com deficiência. O conceito de pessoa com deficiência tem passado por profundas transformações devido às mudanças sociais e organizacionais derivadas não só dos grandes acontecimentos históricos (como as guerras mundiais e os avanços tecnológicos), mas também da criação de leis que muito contribuíram para que, tanto o governo quanto a sociedade, repensassem formas de proporcionar a inserção e garantir os direitos desses indivíduos.

Consoante Sidney Madruga (2016, p. 34), o tratamento dispensado à pessoa com deficiência passou por três modelos distintos, quais sejam, modelo da prescindência, modelo reabilitador e modelo social. No primeiro modelo, da prescindência, a pessoa com deficiência era vista como um indivíduo inútil, que não contribuía com as necessidades da comunidade. Isto é, a sociedade “prescindia” dessas pessoas e, portanto, as pessoas com deficiência não eram necessárias ao grupo (MADRUGA, 2016, p. 35).

No segundo modelo – reabilitador – a pessoa com deficiência deixa de ser vista como desnecessária ou inútil, e passa a se buscar a reabilitação deste indivíduo. Isto porque este modelo surgiu logo após a Primeira Guerra Mundial, em razão da mutilação em massa da população, sendo as causas que deram origem as deficiências justificáveis pela ciência.

No entanto, neste modelo a deficiência ainda era tida como dificuldade do indivíduo, cabendo a ele adaptar-se. Ou seja, a deficiência era vista como um problema individual da pessoa, incapaz de enfrentar a sociedade, o que propiciou o surgimento dos serviços de assistência social institucionalizados, a educação especial e os benefícios de reabilitação médica (MADRUGA, 2016, p. 36).

Por fim, o modelo social da deficiência surgiu em meados dos anos 1960, no Reino Unido, como uma reação às abordagens biomédicas (MADRUGA, 2016, p. 36). A ideia básica do modelo social é de que a deficiência não deve ser entendida como um problema individual, mas como uma questão eminentemente social, transferindo a responsabilidade das limitações das pessoas com deficiência para a incapacidade da sociedade de prever e ajustar-se à diversidade.

Assim, neste novo modelo, cabe à sociedade adaptar-se para a inclusão da pessoa com deficiência. Nesse sentido é a definição de pessoa com deficiência prevista na Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência aprovada pela Assembleia da ONU em 2006, assinada pelo Brasil e cerca de outros 80 países em Nova York no ano de 2007, e ratificada pelo Congresso nacional brasileiro através do Decreto n. 6.949 de 25 de agosto de 2009.

Na referida Convenção, as pessoas com deficiência são definidas em seu artigo primeiro como aquelas “que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”.

De acordo com Ricardo Tadeu Fonseca (2008), o conceito de pessoa com deficiência adotado pela referida Convenção da ONU supera as legislações tradicionais que normalmente enfocavam o aspecto clínico da deficiência. As limitações físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais passam a ser consideradas atributos das pessoas, atributos esses que podem ou não gerar restrições para o exercício dos direitos, dependendo das barreiras sociais ou culturais que se imponham aos cidadãos com tais limitações pessoais. Desloca-se a questão do âmbito do indivíduo com deficiência para as sociedades, que passam a assumir a deficiência como problema de todos.

Após a sua incorporação ao sistema jurídico brasileiro, o conceito normativo da Convenção da ONU foi repetido na íntegra: pelo artigo 2º do Decreto n. 7.612/11 (que institui o Plano Viver sem Limites); pelas Leis n. 12.435/11 e 12.470/11 que alteraram o §1º do artigo 20 da Lei n. 8.742/93 (que dispõe sobre a organização da Assistência Social e versa sobre o Benefício de Prestação Continuada); pelo artigo 2º da Lei Complementar n. 142/2013 (que altera as regras de aposentadoria por idade e por tempo de contribuição para as pessoas com deficiência); bem como pelo artigo 2º da Lei n. 13.146/2015 (que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Assim, pode-se afirmar que a deficiência não está ligada a determinado indivíduo (como pessoa humana), mas sim à forma como se relaciona com a sociedade. Nessa perspectiva, Luiz Alberto David Araújo (2011, p. 20) assevera que o que define a pessoa com deficiência não é a falta de um membro, nem a visão ou audição reduzidas. O que caracteriza a pessoa com deficiência é a dificuldade de se relacionar, de se integrar na sociedade. Isto é, o grau de dificuldade para a inclusão social é que definirá quem é ou não pessoa com deficiência.

Nesse contexto, no âmbito do direito do trabalho, a pessoa com deficiência deve ser conceituada como aquela que enfrenta maiores dificuldades para se inserir no mercado de trabalho e nele se manter e desenvolver, especialmente quando comparado às pessoas que não

possuem tais limitações, necessitando, pois, de medidas compensatórias com vistas a efetivar a igualdade de oportunidade e o acesso ao emprego.

Ou seja, adotando-se o conceito de pessoa com deficiência estabelecido pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU e reproduzido na legislação nacional, torna-se necessária uma análise específica de cada caso concreto para saber quando o indivíduo se insere ou não no conceito de pessoa com deficiência, e passa a ser titular do direito às cotas.

Exemplificando tal situação, Diego Silva (2013, p. 200) menciona que ninguém diria que Stephen Hawking precisa se valer de cotas para um concurso de pesquisador em física teórica. No entanto, ele não deixa de ser uma pessoa com deficiência para a realização das fases do concurso e de seu trabalho, ou mesmo para adquirir um carro adaptado a ser estacionado em vagas reservadas. Um outro exemplo é dado por Luiz Alberto David Araújo (2011, p. 20):

Analiseemos, agora, a mesma situação sob dois ângulos distintos. Imaginemos um operário que tenha um dedo amputado. Conforme o ofício por ele desenvolvido, encontrará sérias dificuldades para conseguir outro emprego na mesma atividade, até então desenvolvida. Na mesma hipótese, um trabalhador intelectual poderá sofrer muito menos diante da mesma perda. Ambos têm uma deficiência, ou seja, uma perda ou uma falha. No entanto, os resultados práticos são completamente distintos. No primeiro caso, estaríamos diante de pessoa com deficiência, enquanto, no segundo, por não haver qualquer dificuldade de inclusão social, já que o trabalho intelectual desenvolvido é o mesmo, permanecendo o indivíduo no mesmo patamar profissional e integrativo social, não estaríamos diante de pessoa que necessitasse qualquer cuidado especial.

Desse modo, a deficiência deve ser analisada levando-se em consideração o grau de dificuldade para a inclusão social e/ou laboral, e não apenas a constatação de uma falha sensorial ou motora, por exemplo. No entanto, segundo João Daniel Resque (2014, p. 185) este não é um exercício tão simples e demanda grande esforço interpretativo em alguns casos, fato que contribuiu para a ainda baixa eficácia do conceito normativo da ONU.

Contudo, o mencionado autor defende que esse é um exercício possível e recomenda a sua utilização, uma vez que um conceito aberto acaba possibilitando a inclusão de forma mais ampla, não restringindo os direitos assegurados no texto internacional somente a alguns grupos específicos (RESQUE, 2014, p. 190).

No ordenamento jurídico brasileiro, todavia, o médico, ao emitir um atestado, é obrigado a enquadrar a deficiência no rol taxativo do artigo 70, do Decreto n. 5.296 de

02.12.2004, que alterou a redação do artigo 4º do Decreto n. 3.298/1999, a qual atualmente dispõe que:

Art. 4 - É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

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

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

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

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

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

Isso ocorre porque, até a referida Convenção da ONU, havia no âmbito constitucional apenas a menção de que a deficiência pode ser física, sensorial ou mental (art. 227, II, CF/88). Foi a legislação infraconstitucional que tomou para si a tarefa de determinar quais as deficiências objeto da proteção legal. Assim, quando a norma infraconstitucional avocou para si o direito de definir quais seriam as espécies de deficiência, passou-se a considerar que, juridicamente, somente aquelas pessoas com as deficiências previstas nesse rol taxativo e habilitadas para tanto estariam sujeitas à tutela e proteção legal.

Dessa forma, mesmo após a promulgação do Decreto n. 6.949/2009, que introduziu a Convenção da ONU no ordenamento jurídico brasileiro, o conceito estabelecido pelo artigo 4º do Decreto n. 3.298/99 ainda se encontra arraigado na tradição jurídica brasileira e é o mais utilizado, conforme se pode observar em editais de concurso público e nas orientações

elaboradas pelo próprio Ministério do Trabalho para cumprimento da lei de cotas (RESQUE, 2011, p. 188-189)².

No entanto, conforme afirma Luiz Alberto David Araújo (2011, p. 25), se o Decreto regulamentar trouxe uma certa segurança jurídica ao sistema, de outro lado, amesquinhou o conceito constitucional, trazendo a ideia de que não se permite uma interpretação ampliativa. Por esta razão, Ivana Ragazzi (2010, p. 37) defende que o Decreto 3.298/99 deve ser apenas um norte a ser seguido, analisando o rol contemplado pelo artigo 4º como exemplificativo.

Neste mesmo sentido é o posicionamento de Ricardo Tadeu Fonseca (2006, p. 135), o qual argumenta que tudo leva a crer que a lista constante no artigo 4º não deve ser taxativa, pois haverá hipóteses que não estarão nela incluídas, mas, certamente, as pessoas com as deficiências não contempladas deverão ser tuteladas caso se comprove a efetiva limitação para execução das atividades diárias e para a sua inserção social e/ou laboral.

Compactuamos com o entendimento acima e defendemos que a definição de deficiência deve ser abrangente e não restritiva, e que, para averiguar o grau de dificuldade de inclusão, deve-se adotar os critérios de interpretação existentes nas normas constitucionais. Vale esclarecer que se inclui como norma constitucional, situando-se em patamar hierárquico superior a todas as demais normas infraconstitucionais, o conceito de pessoa com deficiência contido na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, uma vez que esta convenção é equivalente à emenda à Constituição Federal, por força do parágrafo terceiro, do artigo quinto, da Carta Magna.

Esse fato reforça ainda mais a convicção de que devem ser assegurados às pessoas com deficiências não enquadradas no rol, como, por exemplo, às pessoas com fissura labiopalatina ou visão monocular³, os direitos e garantias constitucionais conferidos aos demais cidadãos com deficiência, inclusive o direito ao trabalho através da reserva de cotas.

² Vale mencionar que no encontro com os Auditores-fiscais do trabalho da Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Ribeirão Preto para a realização da parte empírica da presente pesquisa, foi-nos entregue uma cópia do modelo de orientações que os Auditores distribuem as empresas obrigadas a cumprir a Lei 8.213/91 (sistema de cotas). Em tal modelo, no tópico “conceito de pessoa com deficiência”, realmente consta a classificação prevista no artigo 4º do Decreto 3298/99. Contudo, há menção ao conceito previsto pela Convenção da ONU no tópico em que se discute a inclusão das pessoas com visão monocular para fins de cumprimento das cotas. Isto porque, conforme consta na referida orientação, o Ministério do Trabalho não reconhece formalmente a visão monocular como deficiência para fins de cotas, mas há possibilidade de os Auditores Fiscais do Trabalho adotarem, a seu critério, este posicionamento, considerando um parecer da Consultoria Jurídica da Advocacia Geral da União AGU, que entende ser possível considerar a visão monocular como deficiência, e o conceito previsto na mencionada Convenção da ONU, que também é mais abrangente.

³ Conforme súmula 377 do Superior Tribunal de Justiça (STJ): o portador de visão monocular tem direito de concorrer, em concurso público, às vagas reservadas aos deficientes.

Nesse ponto, cabe mencionar que há posições jurisprudenciais divergentes em relação ao enquadramento dos indivíduos com surdez unilateral como pessoa com deficiência para fins de reserva de vagas. O Supremo Tribunal Federal (BRASIL, 2011) e o Superior Tribunal de Justiça (BRASIL, 2016) entendem que o Decreto n. 3.298/99 foi alterado pelo Decreto n. 5.296/2004 com o intuito de restringir conceito de deficiência auditiva⁴. Dessa forma, defendem que não é possível menosprezar a intenção do legislador e permitir que as pessoas com deficiência auditiva unilateral concorram as vagas destinadas às pessoas com deficiência.

Contudo, a mais recente jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho – TST⁵, reconhece o direito da pessoa com perda auditiva unilateral, quando grave, de ser classificada como pessoa com deficiência para efeito de reserva de vaga em concurso público. Segundo a argumentação do acórdão regional, reproduzida pelo ministro relator Barros Levenhagen:

O óbice que se quer impor ao impetrante é o de que o certame estipulou no item 1 do Capítulo V do edital ("Das inscrições para pessoas com deficiências") a base normativa para definir a condição de deficiência física. E, nesse sentido, ficou previsto o Decreto n o 3.298/1999, que em seu art. 4º, traria a indicação expressa de que a perda auditiva teria que ser do tipo bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, para efeito de condição deficitária a justificar a reserva de vagas. Com isso, a perda auditiva unilateral, ainda que profunda, tal como acomete o impetrante, estaria excluída do conceito. Como ponto inicial, é de bom tom reconhecermos que o art. 4º do Decreto 3.298/1999 deve ser interpretado em conjugação com outras regras expressamente previstas no próprio edital do concurso público a que se submeteu o impetrante, não constituindo tópico único e isolado sobre a questão a justificar uma superficial e prematura ponderação. Ademais, deve ser interpretado à luz de diversos dispositivos legais e constitucionais que agregam definição isonômica e efetiva da deficiência auditiva para efeito de inclusão social (grifo nosso) (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2016b).

Neste mesmo sentido vem se posicionando o Poder Legislativo brasileiro, uma vez que tramita no Congresso Nacional projeto de lei (PLC 23/2016) que assegura à pessoa com perda auditiva unilateral o direito de ser legalmente reconhecida como pessoa com deficiência (SENADO FEDERAL, 2018).

4 Segundo o Decreto n. 5.296/2004, considera-se deficiência auditiva a “perda bilateral parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz” (art. 5º, §1º, I, b) – grifo nosso.

⁵ Podemos encontrar tal posicionamento nos seguintes julgados do TST: TST-RO-5339-75.2014.5.09.0000, Rel. Min. Kátia Arruda, Órgão Especial, DEJT 18/12/2015; TST-RO-54-83.2015.5.12.0000, Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Órgão Especial, DEJT 11/12/2015; TST-ReeNec-5312-29.2013.5.09.0000, Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, Órgão Especial, DEJT 22/5/2015, entre outros.

Conforme já exposto, entendemos que uma análise restritiva do conceito disposto no Decreto 3.298/99 – como a realizada pelo STF e pelo STJ - exclui uma série de outras pessoas com deficiências que possuem necessidades decorrentes de desvantagens naturais de serem protegidas pelas políticas do Estado.

Dessa forma, por conta de nosso país ser um Estado Democrático de Direito que prestigia a igualdade entre os homens, é salutar que não se deva restringir o conceito de pessoas com deficiência, para proporcionar a elas efetiva tutela a que têm direito. Para o direito do trabalho, o que deve importar é o impacto que estas deficiências têm sobre a capacidade de trabalho do indivíduo e de que forma elas podem interferir em sua integração social.

2.3 Direito ao trabalho e a importância de sua efetivação para a pessoa com deficiência e para a concretização de um Estado Democrático de Direito

Inicialmente, importante destacar que diferem o “direito do trabalho” e o “direito fundamental ao trabalho”. Os objetos são diversos. O direito do trabalho refere-se às normas materialmente fundamentais de proteção ao trabalhador. Já o direito fundamental ao trabalho constitui o direito primeiro que, a par de ter uma normatividade própria, também constitui, com outros direitos, o fundamento desses conteúdos jusfundamentais, nos quais se desdobra e especifica.

Segundo os ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 32), a superposição entre essas duas categorias se deve a que o direito do trabalho, apoiado em normas constitucionais e infraconstitucionais, ao estabelecer um padrão essencial de regulação do assalariamento e de proteção das pessoas que vivem do trabalho, realiza objetivos eminentemente constitucionais e concretiza o direito fundamental ao trabalho.

Contudo, o direito ao trabalho é mais amplo e diversificado que o direito do trabalho. Basta perceber que o titular do direito ao trabalho pode ser, em princípio, qualquer pessoa, ao passo que os titulares dos direitos assegurados pelo direito do trabalho, inclusive da maior parte dos fundamentos do trabalho, são apenas os trabalhadores (GOMES, 2008, p. 146-149).

Em síntese, portanto, o direito fundamental ao trabalho é mais amplo que o direito do trabalho, uma vez que relativo a todas as pessoas e em situações que excedem as relações de emprego, abarcando o direito ao conteúdo do próprio trabalho, mas também a proteção jurídica a outras formas de trabalhar, a promoção do acesso ao emprego digno etc.

O direito ao trabalho recebeu várias definições ao longo da história, conforme a ideologia política adotada em cada momento histórico. Atualmente, dois diplomas normativos

internacionais buscam trazer uma definição do que seria o direito ao trabalho: o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 (BRASIL, 1992) e o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de São Salvador) de 1988 (BRASIL, 1999).

No primeiro documento, o direito ao trabalho é definido em seu artigo 6.1 como o direito de toda pessoa de ter a oportunidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito. Já no Protocolo de São Salvador, o direito ao trabalho é previsto no artigo 6º como a oportunidade que toda pessoa tem de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa pelo desempenho de atividade lícita, livremente escolhida ou aceita.

No Brasil, somente após Constituição de 1988 o direito social ao trabalho ganhou a dimensão de direito humano fundamental. Conforme explica Sergio Pinto Martins (2012, p. 12), na Carta de 1988 os direitos trabalhistas foram incluídos no Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, do Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, ao passo que, nas Constituições anteriores, os direitos trabalhistas sempre eram inseridos no âmbito da ordem econômica e social.

Especificamente em relação aos direitos sociais trabalhistas, a Constituição Federal de 1988 elenca os direitos individuais trabalhistas no Capítulo II, consagrados no artigo 7º, e os direitos coletivos trabalhistas nos artigos 8º a 11. Assim, os direitos sociais dos trabalhadores podem ser classificados em direitos trabalhistas individuais e em direitos trabalhistas coletivos.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado (CENTRO UNIVERSITÁRIO DO DISTRITO FEDERAL – UDF, p. 19) afirma que os direitos sociais trabalhistas ostentam a natureza de direito e garantias individuais dos trabalhadores, uma vez que a sua titularidade específica é atribuída a cada indivíduo delimitado, no universo dos contratos de trabalho existentes. Contudo, evidenciam igualmente a dimensão de direitos e garantias de natureza coletiva, uma vez que tendem a abranger, de maneira geral, as categorias profissionais em que se inserem os trabalhadores, além da comunidade trabalhista dos estabelecimentos e das empresas.

Além dos artigos mencionados acima, os direitos sociais trabalhistas também são encontrados no *caput* do artigo 170 da Carta Magna, que estabelece os princípios da ordem econômica: “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 (...)”. Ainda, o artigo 193 desse mesmo diploma estabelece que a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social.

Por fim, o artigo 205, ao estatuir a educação como direito de todos e dever do Estado e da família, estabelece que o ensino visa o “pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”. Esse artigo ressalta o vínculo existente entre o desenvolvimento da personalidade, educação para a cidadania e qualificação para o trabalho. Logo, não há como se conceber a dignidade da pessoa humana como fundamento nuclear de todo o ordenamento jurídico, sem se contemplar a intensa vinculação com o trabalho enquanto dimensão essencial dessa dignidade.

Explícito, pois, o vínculo direto entre dignidade e direito ao trabalho. No discurso constitucional o trabalho excede em muito a dimensão do ter, por meio de benefícios, mas diz respeito diretamente à dimensão do ser, dos aspectos mais essenciais da existência digna, a serviço da qual se coloca a ordem normativa (WANDELLI, 2013, p. 100). Segundo Aitor Pinto (2006, p. 36), a cidadania e a dignidade da pessoa humana, bem como os valores sociais do trabalho, enquanto princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito brasileiro, imbricam-se para formar um espaço privilegiado de exercício e de reconhecimento de direitos outros, como os direitos humanos sociais.

Assim, pode-se dizer que o direito ao trabalho é um dos instrumentos mais relevantes de afirmação do ser humano, quer no plano de sua própria individualidade, quer no plano de uma inserção familiar e social. O direito ao trabalho é um dos mais importantes direitos fundamentais, pois está estreitamente relacionado à vida e a dignidade humana⁶.

Ademais, a atividade de trabalho, além de consistir no cumprimento de uma obrigação e, ainda, a par de ser plataforma de acesso a bens socialmente distribuídos, é também o exercício de um direito indispensável para o desenvolvimento das capacidades e da personalidade, para a conquista da identidade e autonomia e para o aprendizado moral e político.

Nesse sentido são os ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento, segundo o qual “o homem está sempre entre duas realidades, a ideal e a material, interligando-as pelo trabalho, que, assim, é o meio pelo qual o ser humano incorpora-se à natureza. Trabalho é, em conclusão, vida” (NASCIMENTO, 2011, p. 315). Logo, é inquestionável que, na atual conjuntura jurídica, é reconhecido o direito humano e fundamental ao trabalho.

Por esta razão, é inviável garantir efetiva centralidade à pessoa humana na vida econômica, social e institucional, tangendo-se sua dignidade, sem lhe assegurar patamar

⁶ Nesse sentido, esclarece Platon Teixeira de Azevedo Neto (2015, p. 50) que embora o trabalho não dê dignidade ao homem (uma vez que a dignidade é uma característica inata ao ser humano), ele fere ou reforça aspectos da dignidade, como quando desrespeita a igualdade, retira a liberdade ou coloca em risco a vida ou a integridade física de um trabalhador.

civilizatório mínimo no mundo do trabalho que caracteriza a economia e a sociedade reais. Segundo José Cláudio Brito Filho (2018, p. 26), o trabalho tem de comportar o conjunto mínimo de direitos que permitam ao ser humano viver com dignidade, pois com o reconhecimento do mínimo essencial é que se pode falar que o trabalho dignifica o homem.

Para Maurício Godinho Delgado (CENTRO UNIVERSITÁRIO DO DISTRITO FEDERAL – UDF, p. 19), é impensável a estrutura e a operação prática de um efetivo Estado Democrático de Direito sem a presença de um direito ao trabalho relevante na ordem jurídica e na experiência concreta dos respectivos Estados e sociedade civil. Nas palavras do autor:

Grande parte das noções afirmativas de democratização da sociedade civil (e, em certa medida, também do Estado), garantia da dignidade da pessoa humana na vida social, garantia da prevalência dos direitos fundamentais da pessoa humana no plano da sociedade, subordinação da propriedade à sua função social, garantia da valorização do trabalho na atividade econômica e do primado do trabalho e especialmente do emprego na ordem social, desmercantilização de bens e valores cardeais na vida econômica e justiça social, em suma, grande parte das noções essenciais da matriz do Estado Democrático de Direito estão asseguradas, na essência, por um amplo, eficiente e incisivo direito do trabalho disseminado na economia e sociedade correspondentes (CENTRO UNIVERSITÁRIO DO DISTRITO FEDERAL – UDF, p. 19-20).

Posto isso, depreende-se que o trabalho não só é forma de o indivíduo fazer-se e manter-se presente no mundo, mas também, passando o próprio trabalho a ter significado, motivo e finalidade particulares. Em razão disso, o trabalho transforma-se em maneira do indivíduo atribuir valor e significado ao mundo e a si mesmo. Além disso, esse aspecto da existência do trabalho humano é motivo pelo qual muitos não só vivem do seu trabalho, como também para o seu trabalho. O homem, portanto, atribui significado a seu trabalho e o trabalho dá sentido à sua vida.

Ainda mais quando constatamos que o respeito aos direitos fundamentais é um dos sustentáculos do Estado Democrático de Direito. Dessa maneira, o direito ao trabalho deve ser reconhecido com fonte segura para a eficácia da Constituição, e também como condição de possibilidade para a afirmação de um conceito de desenvolvimento constitucionalmente adequado condizente com os princípios e objetivos do Estado Democrático de Direito.

Logo, diante de todo o exposto é possível concluir que para a concretização do Estado Democrático de Direito em nosso país é premente a concretização do direito fundamental ao trabalho e a consolidação da garantia do labor digno aos indivíduos, pois esse é meio mais

eficaz de assegurar a todos a efetiva liberdade, consolidando, assim, a verdadeira dignidade da pessoa humana.

Contudo, vale ainda demonstrar que, em se tratando de um direito fundamental previsto na Constituição Federal de 1988, o direito ao trabalho possui como titulares todas as pessoas, ainda que sob diferentes aspectos.

Diego Silva (2013, p. 120) explica bem essa situação, ao mencionar, por exemplo, que para as crianças, a efetivação do direito ao trabalho está na garantia a todos de uma educação cuja abrangência e qualidade permita recursos educacionais mínimos para concorrer a uma futura vaga no mercado de trabalho. Para esse autor, um idoso também tem direito ao trabalho, visto que eventual direito a aposentadoria não lhe impede o exercício daquele direito, tendo se tornado comum o retorno de aposentados ao trabalho.

Em relação as pessoas com deficiência, a garantia da eficácia do direito fundamental ao trabalho merece destaque, uma vez que a integração desse grupo na vida economicamente ativa de um país, a par de se mostrar como um gesto de solidariedade e fraternidade, representa um ganho expressivo na qualidade de vida delas, ao mesmo tempo em que traz resultados positivos para os demais membros da sociedade.

Conforme o jurista Luís Antônio Melo (2013), “uma vez que sejam capazes de garantir seu próprio sustento, elas (pessoas com deficiência) não precisam demandar os benefícios sociais oferecidos pelo Estado, exercendo menos pressão sobre os serviços da seguridade social”.

No entanto, além dos reflexos positivos para a sociedade, a inserção laboral das pessoas com deficiência contribui para o resgate da autoestima das mesmas. Nas palavras de Ricardo Tadeu Fonseca (2006, p. 249), “as deficiências, que sempre foram fatores de exclusão social nas relações sociais do trabalho, passam a um segundo plano, visto que a pessoa que trabalha é respeitada como igual. Trata-se, assim, do mais eficiente mecanismo de libertação e inclusão social”.

Essa situação ficou muito clara nas entrevistas que foram realizadas no desenvolver do presente estudo. No decorrer de cada entrevista os participantes foram questionados a respeito da importância do trabalho para a pessoa com deficiência e todos chegaram a mencionar, de modo geral, que a pessoa com deficiência precisa trabalhar, igual a todo ser humano, como parte essencial de sua construção enquanto indivíduo.

No entanto, 19 (dezenove) dos 28 (vinte e oito) entrevistados ressaltaram com mais afinco esta necessidade, inclusive contrapondo a importância do trabalho com a possibilidade

de recebimento de benefícios assistencialistas. Destacam-se algumas falas apuradas no curso das entrevistas, como as seguintes:

Pessoa com Deficiência “D”: Eu penso que é muito importante manter a prática do trabalho; me dá mais prazer, mais satisfação, estar trabalhando, estar em movimento, oportunidade de ganhar bem, gastar com o que eu quero, comprar as coisas, no futuro ter uma casa, um carro...do que só receber esse benefício né, ter uma casa e depender da família e do Governo. Me parece que a pessoa, quando faz isso, parece que acabou né...não tem formação, não tem movimento, não tem trabalho. Nas empresas você tem um relacionamento, você trabalha, você se comunica, você fica mais inteligente, você cresce intelectualmente...essa prática para mim é mais importante do que ficar em casa só recebendo o benefício.

Pessoa com Deficiência “F”: Primeiro, a gente só é deficiente né, mas a gente tem capacidade de trabalhar, a gente pensa igual todo mundo, a gente anda igual todo mundo, paga os impostos. E outra coisa, é uma maneira da gente não se sentir inútil dentro de casa, só dependendo “da teta” do Governo. A gente não precisa só disso. A gente precisa ser útil dentro do mercado de trabalho, dentro da sociedade. A gente precisa mostrar para a sociedade que a gente pode, que a gente faz, na maioria das vezes até melhor do que muitos que enxergam, porque a gente se dedica mais ao trabalho. E também porque a gente precisa ganhar um dinheiro melhor né, um salário bom, porque o BPC, que é o benefício do Governo, ele ajuda, mas ele não é tudo...porque um salário desses não dá para pagar aluguel, energia, telefone, alimentação. Por isso que a gente precisa de trabalhar para ganhar um salário melhor.

Pessoa com Deficiência “J”: A pessoa gosta de estar no meio de pessoas, estar com a vida ativa. Independentemente de qualquer lugar, o ser humano não é bicho, não foi tratado para ficar dentro de casa. Ele tem que ter uma vivência com o próximo, saber se comunicar. O rádio não vai conversar com você, a televisão não vai conversar com você. Tem que ter inclusão em qualquer lugar.

Pessoa com Deficiência “M”: Porque se ela está trabalhando ela está se reingressando no mercado de trabalho, vai estar retomando a vida dela, vai estar sendo mais responsável, individual. Se você ficar só recebendo do governo, você entra em depressão, porque você não vai estar fazendo nada, você não tem uma vida ativa, não se reingressa no mercado de trabalho. O trabalho nos ajuda tanto na parte psicológica, quanto na parte física, de locomoção, porque não deixa os músculos atrofiarem...então o trabalho ajuda bastante.

Percebe-se das falas acima o quão essencial é para uma pessoa estar incluída no mundo do trabalho, especialmente se ela tiver uma deficiência, uma vez que o trabalho representa um papel importante nos processos de formação da identidade do indivíduo, de desenvolvimento pessoal e profissional, de subsistência e de inclusão na sociedade.

No entanto, não foram somente as pessoas com deficiência que ressaltaram esta importância. Das falas das empresas e das entidades de apoio também foi possível retirar trechos neste mesmo sentido:

Empresa “B”: Eu acho que sim. Eu tenho um deficiente mental leve aqui na loja que ele se desenvolveu muito trabalhando. No começo, quando ele entrou, ele era uma pessoa. Hoje ele é outra. Ele tem um outro comportamento. Para eles é muito bom. A inclusão é muito boa para o desenvolvimento deles. Porque eles não ficam só recebendo do governo, naquela zona de conforto. Eles têm que ser inclusos sim. É mais importante estar trabalhando do que estar recebendo benefício em casa.

Empresa “C”: Sim. Eu acredito que quando eles procuram a gente, ou mandam currículo, ou a gente vai em busca deles também, você vê que eles querem sim trabalhar. Que é para eles se sentirem úteis, sentirem que eles podem ajudar, podem agregar valores para a empresa...isto é mais importante do que simplesmente receber um valor. Porque se eles recebem esta quantia, as vezes não faz muita diferença para eles trabalhar ou não trabalhar, porque a quantia eles vão ter de qualquer forma...só que eles sintam que eles são prestativos, que eles tem um potencial, que eles vão agregar valores para a empresa, eu acho que isto é muito importante.

Apoio “B”: A importância é como para qualquer pessoa...se sentir útil, se sentir produtivo, sentir que é capaz, que pode, e não ficar só dentro de casa sem fazer nada na vida recebendo um benefício, sendo que pode fazer alguma coisa.

Dessa maneira, verifica-se pelo discurso dos entrevistados que o trabalho é parte essencial do que é um ser humano. Isto é, o trabalho é uma forma do indivíduo expressar suas faculdades mentais e a si próprio, em um processo de autodesenvolvimento que o conduz a uma identidade própria. Este fato ficou bem claro no trecho da entrevista do representante da Empresa “B”, no qual foi relatada uma experiência prática de evolução pessoal de um trabalhador com deficiência.

Assim, restou evidente a importância do trabalho como meio de integração da pessoa com deficiência na sociedade. Somente por meio do trabalho o homem, seja com ou sem deficiência, colabora com o crescimento econômico da nação e participa efetivamente da vida comunitária. Por esta razão, o Estado deve concentrar todos os esforços no sentido de desenvolver políticas públicas de fomento ao trabalho da pessoa com deficiência.

Contudo, ao analisar os dados das estatísticas oficiais, ainda nos deparamos com uma ínfima porcentagem de pessoas com deficiência que participam ativamente no mercado de trabalho.

De acordo com o Relatório Mundial sobre Deficiência, divulgado no dia 9 de junho de 2011 na sede da Organização das Nações Unidas (ONU) em Nova York (EUA), existe um número superior a 1 bilhão de pessoas em todo o mundo com algum tipo de deficiência (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU). No Brasil, os resultados apresentados pelo Censo Demográfico 2010 realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

(IBGE), apontaram que 23,9% da população brasileira possui alguma deficiência – aproximadamente 45,6 milhões de pessoas (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE, 2010).

Desse grupo, segundo os cálculos de Edivaldo Félix Gonçalves (2012, p. 96), incluindo-se as pessoas que responderam ao Censo Demográfico de 2010 que possuem “alguma dificuldade permanente” e “grande dificuldade permanente”, tínhamos um contingente de 15.750.969 de pessoas com deficiência em idade produtiva⁷ em 2010, o que representa 8,25% da população brasileira em idade “potencialmente” produtiva neste ano.

No entanto, segundo a Relação Anual de Informações Sociais - 2016 (RAIS 2016), do Ministério do Trabalho (2016), do total de 46,06 milhões de vínculos empregatícios formais no Brasil, 418,5 mil foram declarados como pessoas com deficiência, ou seja, apenas 0,9% do total.

Considerando os tipos de deficiências informadas à RAIS, os subconjuntos mais volumosos referem-se a trabalhadores com deficiência física (204,6 mil empregos, 48,9% do total de pessoas com deficiência empregadas), deficiência auditiva (80,4 mil empregos, 19,2% do total), deficiência visual (53,4 mil vínculos, 12,8% do total), reabilitados (38,7 mil empregos, 9,2% do total), deficiência intelectual (mental) (34,2 mil vínculos, 8,2% do total) e deficiência múltipla (7,3 mil postos, 1,7% do total).

Comparando os dados dos anos anteriores, o Ministério do Trabalho concluiu que a série histórica 2010/16 sinaliza uma tendência de baixa participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. Em 2010 havia 306,0 mil pessoas com deficiência empregadas, equivalente a 0,7% do total de empregos formais. Em 2016, a participação evoluiu para uma quantidade de 418,5 mil pessoas com deficiência empregadas, correspondendo a 0,9% do total. Logo, em seis anos, a participação das pessoas com deficiência na força de trabalho empregada estabilizou-se abaixo do patamar de 1% do número total de empregos formais (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2016).

Ilustrando os dados acima, tem-se a seguinte tabela demonstrando a relação de emprego segundo o tipo de deficiência (2010/16):

⁷ Edivaldo Gonçalves considerou como em “idade produtiva” (potencialmente) as pessoas com idade entre 15 e 59 anos, visto que dentre as 9,9 milhões de pessoas com 60 anos ou mais, 5,3 milhões (ou 54%) declararam ter alguma deficiência ou incapacidade. Esse mesmo índice para a população infantil (0 a 14 anos) é de apenas 4,3% e de 15,6% para as pessoas entre 15 e 59 anos (GONÇALVES, 2012, p. 96).

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

Da tabela acima, ainda é possível retirar que, no período 2015/2016, o número total de empregos formais das pessoas com deficiência cresceu 3,8% (mais de 15,3 mil vínculos empregatícios). No entanto, da análise geral dos dados apresentados não é difícil perceber que, embora o direito ao trabalho seja reconhecido pelo ordenamento jurídico pátrio como um direito fundamental necessário para a concretização do Estado Democrático de Direito, o Brasil possui um significativo número de pessoas com deficiência que não estão inseridas no mercado de trabalho.

Por essa razão, o estudo das normas nacionais e internacionais que reforçam a proteção dos direitos trabalhistas destes indivíduos merecerão destaque no próximo capítulo, uma vez que a partir da análise conjunta destas normas com os reais desafios apontados pelos participantes da pesquisa (capítulo 5) que se buscará apontar medidas que visem a efetivação do direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência (capítulo 6), medida esta que se impõe na atualidade.

3. NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Dentre os diversos tipos de minorias⁸, estudar as pessoas com deficiência mostra-se relevante uma vez que, segundo o diretor-geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Guy Ryder, “as pessoas com deficiência constituem a maior minoria do mundo” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL – ONUBR).

Além disso, ninguém está isento de se tornar uma pessoa com deficiência. Segundo Diego Nassif da Silva (2013, p. 17), “todos os anos, milhares de pessoas somam-se às estatísticas ao se envolverem em acidentes domésticos, de trabalho, de trânsito, ao sofrerem alguma violência ou, ainda, ao não receberem o devido tratamento médico ou ambulatorial”. Portanto, inegavelmente, a realidade desse “outro” que existe na periferia da cotidiana normalidade encontra-se muito mais próxima de todos do que se imagina.

Contudo, conforme foi possível retirar dos dados apresentados no capítulo anterior, as pessoas com deficiência ainda enfrentam dificuldades de acesso ao mercado de trabalho. Nesse contexto, segundo o Relatório Mundial sobre Deficiência, divulgado em 2011 pela Organização das Nações Unidas (ONU), as pessoas com deficiência têm maior probabilidade de ficarem desempregadas e geralmente ganham menos, mesmo quando empregadas (GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO, 2013, p. 10). Além disso, é mais difícil para as pessoas com deficiências se beneficiarem do desenvolvimento e saírem da pobreza devido à discriminação no trabalho, acesso limitado ao transporte, e falta de acesso aos recursos para promover o auto emprego e atividades que garantam sua subsistência.

Dessa forma, as normas nacionais e internacionais de proteção do direito ao trabalho da pessoa com deficiência devem ser compreendidas como uma resistência a esse processo de exclusão. Por essa razão, no presente capítulo analisaremos essas normas que reforçam a proteção do direito ao trabalho da pessoa com deficiência, e por fim, examinaremos a efetividade da lei de cotas no âmbito das empresas privadas, com o intuito de contribuir para uma maior visibilidade social das necessidades das pessoas com deficiência.

3.1 Âmbito internacional⁹

⁸ Neste contexto, cabe esclarecer, que muitas vezes as citadas minorias não representam a correspondência exata de uma minoria numérica. Em muitas situações a minoria, numericamente falando, constitui uma maioria. O conceito de minoria neste caso é qualitativo, ou seja, o termo é utilizado com a finalidade de indicar que certas pessoas sofrem discriminações, tendo seus direitos de cidadania desrespeitados. (SIQUEIRA; ANSELMO, 2010, p. 86).

⁹ Alguns dados deste tópico foram retirados de artigo de nossa autoria: LEITE, Fernanda Menezes. CARDOSO, Jair Aparecido. A aplicação e a interpretação das normas da OIT de proteção à pessoa com deficiência no Brasil.

A chamada globalização, que se iniciou na economia e hoje invade vários aspectos da vida das nações, mostra, por vezes, consequências positivas. Em que pese o fato de uma crise econômica em determinado país se disseminar pela comunidade mundial, os reflexos positivos podem ser percebidos pela propagação de entendimentos construtivos comuns em torno da dignidade humana (ROMITA, 2014, p. 226).

Dessa forma, é importante que haja uma legislação internacional forte, efetiva e que proteja a dignidade humana no trabalho. Os direitos humanos - como o manancial mínimo que garante a dignidade humana - são utilizados como o elemento definidor dos critérios escolhidos para a formação do substrato normativo de cada país.

Nesse sentido, Arnaldo Süssekind afirma que o Direito Internacional do Trabalho tem como uma de suas finalidades “incrementar a cooperação internacional visando à melhoria das condições de vida do trabalhador e à harmonia entre o desenvolvimento técnico-econômico e o progresso social” (SÜSSEKIND, 2000, p. 17). Logo, o estudo das normas internacionais que visam garantir o direito ao trabalho das pessoas com deficiência se justifica por servir como paradigma para possíveis e futuras alterações na nossa lei nacional.

As primeiras normas internacionais que abordaram a questão da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho provieram da Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919 com o Tratado de Versalhes. Tal organização tem a finalidade precípua de fomentar a observância dos direitos sociais. Para tanto, a OIT formula normas internacionais do trabalho¹⁰ e promove o desenvolvimento e a interação das organizações de empregadores e de trabalhadores.

Desde 1921 a questão da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é uma preocupação da OIT. Segundo Carla Leal (2008, p. 92), trata-se da Recomendação n. 22, aprovada pela Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1925, que sugeria aos Estados membros a adoção, em suas legislações nacionais, de obrigação de pagamento de

In: XXV Congresso do CONPEDI, 2016, Curitiba, **Anais eletrônicos – eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais II**. Disponível em: <<https://www.conpedi.org.br/publicacoes/02q8agmu/81xn1v7c/3Z9FCp5umCI2mxVM.pdf>> Acesso em 20 jun. 2018.

¹⁰ Vale esclarecer que as principais normas produzidas pela OIT são as Recomendações e as Convenções, as quais podem tratar dos mesmos assuntos, sendo que a diferença entre elas é apenas formal. As Convenções são Tratados Internacionais que necessitam ser ratificados para ter validade e eficácia no Direito interno, vez que a própria Constituição da OIT e o próprio textos das convenções dizem que deverão ser ratificadas pelos países. Já as Recomendações não são Tratados e apenas sugerem ao legislador de cada país vinculado a OIT mudanças no direito interno, no tocante às questões que disciplina (HUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho**, 4ª Ed.; São Paulo: LTr, 2017, p. 141).

indenização por acidente de trabalho que resultasse em incapacidade para desempenho de atividade produtiva. Fixava, ainda, suas importâncias mínimas, assinalando a necessidade de se garantir a reeducação profissional das vítimas, inclusive através do fomento de instituições que tivessem por finalidade tal tarefa.

Desse modo, pode-se afirmar que a Recomendação n. 22 acabou se tornando o marco inicial, ainda incipiente, mas que demonstrava já os primeiros sinais de preocupação com a inclusão social, mesmo que por meio da readaptação profissional (MENDONÇA, 2010, p. 51).

Em 1944 a Conferência Internacional do Trabalho aprovou a Recomendação n. 71, denominada Recomendação sobre a Organização do Emprego, a qual, entre os seus princípios gerais, consignou no item X que os trabalhadores inválidos deveriam dispor de amplas facilidades de orientação profissional especializada, de formação e reeducação profissional, e de colocação em um emprego útil (LEAL, 2008, p. 93-94).

Não obstante, foi a Recomendação n. 99 da OIT, de 22 de junho de 1955, a primeira norma internacional a tratar da reabilitação profissional das pessoas com deficiência. Em tal documento, foi declarado que todos os indivíduos com limitações, de qualquer origem ou natureza, tem direito aos meios de reabilitação profissional para que possam exercer um labor adequado às suas limitações (MELO, 2004, p. 10).

Assim, a referida recomendação sugere que todos os meios de readaptação profissional sejam colocados à disposição das pessoas com deficiência, independentemente da origem ou natureza da deficiência, estimulando-se, inclusive, que os empregadores proporcionem formação profissional para os indivíduos com deficiência.

É preciso sopesar que a Recomendação n. 99 surgiu em um período posterior à Segunda Guerra Mundial, sendo certo que a quantidade numerosa dos mutilados de guerra foi responsável por uma imensa parcela das contas da previdência social dos países envolvidos nos conflitos. No entanto, segundo Glaucia Lopes (2005, p. 6), apesar do cunho assistencialista, a Recomendação n. 99 foi um documento importante para que se começasse a pensar na reintegração das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

Em sequência, visando afastar a discriminação, uma das práticas mais corriqueiras do mundo do trabalho, na Conferência de 1958 veio a Convenção de n. 111, a qual ainda foi complementada por uma recomendação da mesma data e que recebeu o mesmo número (Recomendação n. 111). De acordo com Arnaldo Süsseskind (2000, p. 359), essa Convenção foi inspirada na Declaração de Filadélfia (1944) e na Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), consagrando, de forma ampla, o princípio da não discriminação em matéria de emprego e profissão.

A Convenção n. 111 foi ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1965, e foi promulgada através do Decreto de número 62.150 de 19 de janeiro de 1968. Para os fins da referida Convenção o termo “discriminação” compreende:

- a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
 - b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.
2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação (BRASIL, 1968).

No entanto, a Convenção n. 111 não só define o que seria discriminação, mas também estabelece o compromisso dos países signatários quanto à formulação e aplicação de uma política nacional voltada a promover a igualdade de oportunidades e tratamento em matéria de emprego. Nesse sentido, Glaucia Lopes (2005, p. 7) afirma que os estados-membros se comprometeram a elaborar uma política nacional com vistas à promoção da igualdade, principalmente quanto às profissões, e a eliminação de toda desigualdade neste campo.

Assim, a Convenção n. 111 busca valorizar o princípio da igualdade e evidenciar a necessidade de medidas práticas de integração das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. De acordo com Luiz Carlos Moro (2007), abria-se então a base para a chamada ação afirmativa em relação as pessoas com deficiência.

Em 1976, a ONU aprovou uma resolução proclamando 1981 como o Ano Internacional das Pessoas Deficientes. Além disso, elegeu como tema “Participação e Igualdade Plenas” e adotou um Programa Mundial de Ação, relativo às pessoas com deficiência, no qual se prevê uma série de medidas, tanto no plano nacional quanto no plano internacional, para a inclusão desses indivíduos na vida social e no progresso, sempre em igualdade de condição com as demais pessoas (LEAL, 2008, p. 100). Aprovou, ainda, a Resolução n. 37/52, proclamando o decênio 1983-1992 como a Década das Nações Unidas para as Pessoas com Deficiência (*United Nations Decade of Disabled Persons*).

Como reflexo da nova dinâmica e da nova visão implementadas pelas ações da ONU, a OIT aprovou em 1983 a Convenção n. 159 sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência, a qual foi ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1990, entrando em

vigor no país um ano depois (Decreto n. 129 de 22.5.1991). Tal convenção considera com deficiência para o trabalho “todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado, e de progredir no mesmo, fiquem substancialmente reduzidas em função de uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada” (BRASIL, 1991).

Ademais, a Convenção n. 159 determina que todo Estado que a ratificar deve formular e aplicar uma política nacional sobre readaptação profissional e emprego de pessoas com deficiência, e garantir que as medidas, efetivamente, beneficiem todos os que se encontram nessa condição. Assim as políticas internacionais de incentivo ao trabalho das pessoas com deficiência vão desde a reserva obrigatória de vagas até incentivos em favor de fundos públicos destinados ao custeio de programas de formação profissional, nos âmbitos público e privado (VASCONCELOS, 2005, p. 52).

Portanto, resta cristalino que as medidas positivas oriundas do Poder Estatal não configuram discriminação, e sim corroboram para o alcance da igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores com deficiência e os demais trabalhadores. Nesse sentido, Glaucia Lopes (2005, p. 12) defende que a finalidade da Convenção n. 159 foi assegurar que existam medidas adequadas de reabilitação profissional ao alcance de todas as categorias de pessoas com deficiência e promover oportunidades de emprego para as mesmas no mercado regular de trabalho.

Importante observar que, conforme destacado acima, inicialmente a pessoa com deficiência era tratada sob o enfoque assistencialista, em que a OIT analisava a forma de assistência a pessoa com deficiência para que esta se ajustasse às necessidades do mercado de trabalho. Isto é, a OIT não levava em consideração a necessidade de adoção, pela sociedade, de uma atitude de reconhecimento da pessoa com deficiência como parte da comunidade, com necessidades que devem ser atendidas para que sua participação social se dê de forma isonômica (FIGUEIREDO, 1997).

Contudo, com a Convenção n. 159, passou-se a enfatizar a necessidade de um desenvolvimento dinâmico da comunidade na busca da promoção de serviços de habilitação e reabilitação profissional, assim como de oportunidades de trabalho para as pessoas com deficiência. Logo, a deficiência começa a ser vista como um fenômeno resultante da interação entre pessoas e as barreiras sociais que impedem a plena participação em sociedade, indo além do indivíduo e evidenciando a importância chave do ambiente para sua manifestação (GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO, 2013, p. 4).

Registra-se, por último, que a Convenção n. 159 prescreve o estabelecimento de serviços de reabilitação profissional e de emprego para pessoas com deficiência na zona rural e

nas comunidades distantes, visando, dessa forma, ao alcance pleno da propalada igualdade de oportunidades e tratamento. Do mesmo modo, estabelece que, na medida do possível e com as adaptações necessárias, os serviços de readaptação e de emprego destinados às pessoas com deficiência devem utilizar-se dos serviços existentes destinados aos trabalhadores em geral (LEAL, 2008, p. 102).

Ainda no ano de 1983 a OIT aprovou a Recomendação de n. 168 sobre a reabilitação profissional e o emprego das pessoas com deficiência, complementando a Convenção n. 159. Segundo Rosanne Maranhão (2005, p. 48), esta recomendação reforçou a participação comunitária no processo, a reabilitação profissional em áreas rurais e as contribuições de empregadores e das próprias pessoas com deficiência na formulação de políticas específicas.

Ato contínuo, em 1998 houve a Conferência Internacional do Trabalho, que aprovou a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, estabelecendo quatro princípios fundamentais a que estão sujeitos todos os membros da OIT, entre eles a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas existentes de trabalho forçado, a abolição plena do trabalho infantil, e, finalmente, a eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação (ALVARENGA, 2018, p. 13).

Assim como a OIT, visando também a concretização do direito ao trabalho da pessoa com deficiência, a Organização dos Estados Americanos (OEA) aprovou, em junho de 1999, a “Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência”, a qual foi ratificada pelo Brasil e promulgada através do Decreto n. 3.956 de 08 de outubro de 2001.

Os Estados Partes desta Convenção reafirmam que as pessoas com deficiência têm os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais que outras pessoas e que estes direitos, inclusive o direito de não serem submetidas a discriminação com base na deficiência, emanam da dignidade e da igualdade que são inerentes a todo ser humano. Logo, esta Convenção tem por objetivo prevenir e eliminar todas as formas de discriminação contra as pessoas com deficiência e propiciar a sua plena integração à sociedade.

Para tanto, os Estados Partes se comprometem a cooperar entre si e a colaborar com as pesquisas científicas e tecnológicas relacionadas às áreas elencadas como prioritárias, bem como a promover a participação de representantes de organizações de pessoas com deficiência, ou dos próprios indivíduos com deficiência, na elaboração, execução e avaliação de medidas e políticas necessárias para aplicar a Convenção.

Por fim, chegou-se a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, aprovados pela 61ª Assembleia Geral da ONU em 13 de dezembro de 2006. O Brasil assinou esses documentos em 30 de março de 2007. A promulgação desses documentos pelo Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009, ganhou destaque por ter sido a primeira convenção internacional com equivalência de emenda à Constituição brasileira, por força do artigo 5º, parágrafo 3º do texto constitucional de 1988.

Essa Convenção representa um novo paradigma na forma pela qual se encara a deficiência, pois o assunto passou a ser abordado como questão de direitos humanos. Logo em seu artigo primeiro, o referido documento já estabelece que seu propósito é “promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, e promover o respeito pela sua dignidade inerente” (BRASIL, 2009).

Coube ao artigo 27 da Convenção o tratamento de forma específica do direito ao trabalho da pessoa com deficiência. Mencionado artigo explica que esse direito abrange “a oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência” (BRASIL, 2009).

O mesmo dispositivo determina que os Estados Partes deverão salvaguardar e promover a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:

- a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;
- b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;
- c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;
- d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;
- e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;
- f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;

- g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;
- h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;
- i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;
- j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;
- k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.

Conforme Carla Leal (2008, p. 89-90), o documento em análise não institui direitos novos, mas muda o enfoque do assunto, realçando os direitos existentes, de forma a atender às necessidades e às situações que envolvam a pessoa com deficiência. Além disso, a Convenção cria obrigações para os Estados membros que a ratificaram, os quais são obrigados a adotar medidas destinadas a promover os direitos das pessoas com deficiência e a efetivar práticas não discriminatórias. Assim, sem dúvida, deve ser considerado um avanço bastante expressivo no trato do assunto.

Contudo, diante do que foi exposto, nota-se que todos os antecedentes normativos citados contribuíram, decisivamente, para a composição da política atual voltada para as pessoas com deficiência. Logo, as pessoas com deficiência não só têm o direito ao trabalho consagrado em tais instrumentos, como também têm reconhecido o direito de exercê-lo em condições de igualdade com os demais indivíduos.

Por último, vale mencionar que, embora somente a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo tenha adquirido o regime da constitucionalidade formal, todas as normas internacionais de direitos humanos foram introduzidas ao sistema constitucional brasileiro pela Carta Magna de 1988. E dentro desse grupo de normas de direitos humanos, encontram-se as convenções e recomendações internacionais de proteção ao trabalho da pessoa com deficiência.

Isso porque, considerando que direitos humanos são aqueles mais básicos sem os quais uma existência digna não é possível, parece evidente que o direito ao trabalho da pessoa com deficiência integre esse *corpus* de normas essenciais para a dignidade. Como já explicitado, o direito ao trabalho é parte da condição de dignidade da pessoa humana, pois promove o sustento do indivíduo e de seus dependentes, bem como se apresenta como instrumento de inclusão social, possibilitando o desenvolvimento de suas capacidades e potencialidades. Tal entendimento é corroborado de maneira unânime pela doutrina e pelas jurisprudências nacional e internacional (SARLET, 2009, p. 213-253).

Assim, desde a redação originária da Constituição de 1988, especificamente no §2º do art. 5º¹¹, já estava determinada a legalidade da aplicação normativa dos tratados internacionais de direitos humanos no ordenamento jurídico brasileiro. Contudo, tal norma gerou uma polêmica sobre o *status* dos referidos tratados.

Inicialmente o Supremo Tribunal Federal (STF) definia as normas de direito internacional como de *status* de lei ordinária¹². Posteriormente, influenciado pela progressividade de entendimentos carreados pela Emenda Constitucional 45¹³, o STF modificou seu entendimento quando do julgamento conjunto dos RE 349.703 e RE 466.343, no qual a Corte adotou, por maioria, a tese da supralegalidade. De acordo com essa tese, os tratados de direitos humanos não aprovados por maioria qualificada (prevista no §3º do art. 5º da CF/88) têm posição hierárquica supralegal, estando acima da legislação infraconstitucional, porém abaixo da Constituição.

Contudo, a doutrina especializada sobre o assunto, capitaneada notadamente pelos juristas Flávia Piovesan, Antônio Augusto Cançado Trindade e Valério de Oliveira Mazzuoli (MAZZUOLI, 2011, p. 838-839), defende que os tratados sobre direitos humanos têm *status* materialmente constitucional, independentemente do quórum de aprovação, por força do art. 5º, §2º da CF/88. Isto é, os mencionados autores sustentam que o quórum que o §3º do art. 5º estabelece serve tão somente para atribuir eficácia formal a esses tratados no nosso ordenamento jurídico interno, e não para atribuir-lhes a índole e o nível materialmente constitucionais que eles já têm em virtude do §2º do art. 5º da Constituição (PIOVESAN, 2006, p. 72-73)¹⁴.

Contudo, caso não se entenda que as normas internacionais de proteção ao trabalho da pessoa com deficiência têm hierarquia de norma constitucional no Brasil, não se pode deixar de atribuir-lhes o nível, no mínimo, supralegal, a partir da decisão do STF no julgamento dos

¹¹ Art. 5º, §2º, CF/88 - §2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

¹² É o que observa na ADIN 1480.

¹³ Que inseriu o §3º do art. 5º da Constituição Federal, o qual estabelece que: §3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

¹⁴ Cabe esclarecer que, embora os juristas Valério Mazzuoli e Flávia Piovesan concordem que os tratados de direitos humanos – anteriores ou posteriores à EC 45/04 – são normas materialmente constitucionais, apenas a autora Flávia Piovesan defende que os tratados ratificados antes do advento do §3º do art. 5º da CF/88 são normas material e formalmente constitucionais, sendo que os ratificados posteriormente à EC 45 seriam apenas materialmente constitucionais, devendo então ser aprovados pelo §3º do art. 5º para serem também formalmente constitucionais (PIOVESAN, 2006, p. 73-74). Para Valério Mazzuoli, não se pode dizer que um tratado é formalmente constitucional por deter *status* de norma constitucional antes da EC 45/04. Segundo esse autor, o status formal somente poderia ocorrer no caso da aprovação qualificada nos termos do art. 5, §3º (MAZZUOLI, 2011, p. 838-839).

recursos acima mencionados. Assim, de uma forma ou de outra, a superioridade hierárquica dessas normas internacionais relativamente às leis ordinárias terá repercussão na aplicação judiciária de diversas normas do art. 7º da CF/88 (direitos dos trabalhadores urbanos e rurais) combinadas com os direitos previstos nas convenções adotadas pelo Brasil (CRIVELLI, 2010, p. 74).

Dessa forma, mostrou-se relevante o estudo das normas internacionais de proteção do direito ao trabalho da pessoa com deficiência, com o intuito de aperfeiçoar a extensão e profundidade da força normativa destas normas na vida humana e na realidade socioeconômica brasileira. Isto porque esses documentos internacionais, que também estão inseridos em nosso ordenamento jurídico, devem ser analisados conjuntamente com a legislação nacionalmente produzida sobre o tema, a qual será tratada com mais detalhes no próximo tópico.

3.2 Âmbito nacional

Conforme demonstrado no tópico anterior, as normas internacionais baseiam-se no princípio de que as pessoas com deficiência são membros da sociedade e tem o direito de permanecer nas comunidades e ali receber os serviços de educação, saúde, bem como ter emprego, como os demais habitantes. Tais dispositivos internacionais influenciaram as legislações domésticas de todo o mundo, inclusive no Brasil.

A Constituição Federal de 1988 foi um marco para os direitos sociais no Brasil, cuidando de garantir o direito à igualdade de forma ampla e de proteger as pessoas em situações desvantajosas, seja por questões raciais, socioeconômicas ou em razão de alguma deficiência.

Assim, no que diz respeito aos direitos das pessoas com deficiência, a Carta Magna apresenta doze previsões, estabelecendo a proibição de discriminação quanto a salário e critérios de admissão no emprego (art. 7º, inciso XXXI); a competência comum da União, Estados, e Distrito Federal para cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e de sua garantia (art. 23, inciso II); a competência da União, Estados e Distrito Federal para legislar concorrentemente sobre sua proteção e integração social (art. 24, inciso XIV); a previsão em lei de reserva de vagas no acesso aos cargos e empregos públicos (art. 37, inciso VIII); a previsão em lei de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos servidores públicos (art. 40, §4º, inciso I); a previsão em lei de requisitos e critérios diferenciadores para aposentadoria aos beneficiários do regime geral de previdência social (art. 201, §1º); a assistência social em matéria de habilitação, reabilitação e integração à vida

comunitária (art. 203, inciso IV); a garantia de um salário mínimo de benefício mensal (art. 203, inciso V); o atendimento educacional especializado, preferencialmente na rede regular de ensino (art. 208, inciso III); a criação de programas de prevenção e atendimento especializado, bem como de integração social do adolescente (art. 227, §1º, inciso II); a previsão em lei sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir o seu acesso adequado (art. 227, §2º); e a previsão em lei sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente existentes, a fim de igualmente garantir o seu acesso adequado (art. 244) (MADRUGA, 2016, p. 165-166).

Especificamente em relação ao direito fundamental ao trabalho da pessoa com deficiência, ressalta-se novamente que Constituição de 1988 prevê em seu artigo 7º, inciso XXXI, “a proibição de qualquer tipo de discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (BRASIL, Constituição Federal, 1988). Segundo Ricardo Tadeu Fonseca (2000), este dispositivo é de vital importância, uma vez que a nação brasileira assume o compromisso de admitir a pessoa com deficiência como trabalhador.

Também dizem respeito ao direito ao trabalho da pessoa com deficiência o artigo 37, inciso VIII da Constituição, que determina a reserva de um percentual de vagas para as pessoas com deficiência nos cargos e empregos públicos; e o artigo 227, §1º, inciso II que estimula políticas públicas para a educação profissional de adolescentes com deficiência, com o fito de incluí-los no mercado de trabalho (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

Analisados os dispositivos constitucionais que guardam relação à proteção do direito ao trabalho da pessoa com deficiência, resta a análise do tratamento conferido à matéria pelo legislador ordinário.

Segundo Carla Leal (2008, p. 190), embora tenham sido aprovadas diversas leis federais tratando dos direitos das pessoas com deficiência ao longo da história brasileira, foi apenas após a promulgação da Constituição Federal de 1988 que o legislador infraconstitucional começou a produzir normas mais específicas com relação a seu trabalho.

No entanto, Sidney Madruga (2016, p. 192-193) complementa que no que concerne a legislação infraconstitucional, tem-se que a brasileira é a mais completa do continente americano, muito embora o arcabouço legislativo não traga qualquer abordagem específica sobre direitos humanos e ações afirmativas. Limita-se a positivizar direitos, garantias e obrigações, em sua grande maioria restrita aos poderes públicos, não obstante sua importância dogmática.

Seguindo o alinhamento do texto constitucional, um ano após a promulgação da Carta Magna de 1988 foi aprovada a Lei n. 7.853 de 24 de outubro de 1989, a qual dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência e sua integração social, instituindo a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), que tem suas competências estabelecidas no artigo 12 da referida lei.

Aborda também a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos e a atuação e responsabilidades do Ministério Público. Segundo Rosanne Maranhão (2005, p. 96), a partir desta lei, o Ministério Público passou a ter atribuições específicas para a defesa dos interesses das pessoas com deficiência, inclusive com a possibilidade de propor Ação Civil Pública e instaurar inquérito civil.

Além disso, esse dispositivo traça as diretrizes para promover a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho nos setores públicos e privados. Nesse sentido, determina que:

Art. 2º Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Parágrafo único. Para o fim estabelecido no caput deste artigo, os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objetos esta Lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

III - na área da formação profissional e do trabalho:

a) o apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;

b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;

c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência;

d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência; (grifo nosso) (BRASIL, Lei 7.853, 1989).

Dessa forma, a Lei n. 7.853/89 buscou colocar em prática as diretrizes constitucionais. Por esta razão, segundo Guilherme Figueiredo (1997, p. 58), esse dispositivo constituiu um marco na luta pela implementação do princípio da igualdade de oportunidades. Já no início do

texto legal é estabelecido que sua aplicação e interpretação orientar-se-ão pela observância dos valores da isonomia de tratamento e oportunidade, da justiça social, do respeito à dignidade humana e do bem-estar.

Mesmo com essa lei sendo regulamentada somente dez anos depois pelo Decreto Legislativo n. 3.298 de 24 de outubro de 1999, alguns avanços começaram a aparecer efetivamente para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, havendo reflexos que redundaram em outras leis que beneficiaram esses indivíduos.

Nesse sentido, em 1990, no âmbito da administração pública, a Lei n. 8.112 de 11 de dezembro, em seu artigo quinto, parágrafo segundo, assegura às pessoas com deficiência não só o direito de se inscreverem em concursos públicos cujas atribuições sejam compatíveis com sua deficiência, como também garante a reserva de até vinte por cento das vagas oferecidas nesses concursos para essas pessoas (BRASIL, Lei 8.112, 1990).

A reserva de cargos e empregos, no percentual indicado, somente se aplica aos órgãos da Administração Pública na área federal, e cada unidade da federação deve disciplinar a matéria em seu âmbito, embora seja inegável seu papel de norma inspiradora para as legislações estaduais e municipais (LEAL, 2008, p. 194).

Ato contínuo, em 24 de julho de 1991 foi promulgada a Lei n. 8.213, que dispõe sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social. O artigo 93 deste dispositivo estabelece uma reserva de vagas para as pessoas com deficiência em empresas que possuem 100 ou mais funcionários. Assim, as empresas passaram a ser obrigadas a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com trabalhadores reabilitado ou pessoas com deficiência habilitadas, na seguinte proporção: 2% até 200 empregados; 3% de 201 a 500 empregados; 4% de 501 a 1.000 empregados; e 5% de 1.001 empregados em diante (BRASIL, Lei 8.213, 1991).

Esse dispositivo, que sofreu alterações em sua redação pela Lei n. 13.146 de 2015, também estabelece que a dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social (BRASIL, Lei 8.213, 1991).

Ainda dispõe que ao Ministério do Trabalho¹⁵ incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social,

¹⁵ Atualmente, a denominação oficial é “Ministério do Trabalho”, designada pela Medida Provisória n. 726/2016, convertida na Lei n. 13.341, de 29 de setembro de 2016, a qual será utilizada ao longo deste trabalho.

fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados (BRASIL, Lei 8.213, 1991).

Por fim, deixa claro que para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Em razão deste artigo, essa lei é conhecida no Brasil como a “lei de cotas” e assim passaremos a denominá-la no decorrer desta pesquisa.

Segundo Carla Leal (2008, p. 197), constitui o instituto em tela verdadeira limitação ao direito de propriedade, que é flexibilizado para o atendimento de um interesse da coletividade. Contudo, não mais se concebe a propriedade como um direito ilimitado como o era no direito antigo. A Constituição Federal de 1988 tutela o direito de propriedade, desde que atenda a sua função social. Nesse sentido, Rosanne Maranhão argumenta que:

Uma questão que surge neste momento é a respeito da reserva de mercado em favor dos portadores de deficiência. Indaga-se se ela não seria ofensiva ao direito de propriedade e, portanto, inconstitucional. Entendemos que esta questão não aceita mais discussão, quando constatamos que o direito de propriedade, na Constituição Federal de 1988, ficou vinculado à sua função social (art. 5º, XXII). Portanto, a função social da propriedade privada, *in casu*, das empresas é o respeito aos direitos de acesso dos portadores de deficiência a empregos, não sendo incompatível, desta forma, o direito assegurado na Constituição de propriedade privada com as reservas de emprego para portadores de deficiência, previstas em lei (MARANHÃO, 2005, p. 100).

Dando continuidade à análise normativa, em 20 de dezembro de 1999 foi editado o já mencionado Decreto n. 3.298, que regulamentou a Lei n. 7.853/89 e consolidou as normas atinentes aos direitos das pessoas com deficiência. Referido decreto aborda o conceito de deficiência (já analisado) e as competências do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE) e da Coordenadoria para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE) (BRASIL, Decreto 3.298, 1999).

A efetivação do direito ao trabalho da pessoa com deficiência é tratada na Seção IV, artigos 34 a 45 do referido decreto (BRASIL, Decreto 3.298, 1999). Segundo Carla Leal (2008, p. 203-204), a finalidade primordial da política de emprego a ser desenvolvida é a incorporação da pessoa com deficiência no sistema produtivo ordinário e, quando isso não for possível, deve ser adotado o regime especial do trabalho protegido.

Ainda, consoante as disposições do artigo 35 do Decreto n. 3.289/99, a inserção da pessoa com deficiência no trabalho ocorrerá por meio de três modalidades: colocação

competitiva, colocação seletiva e promoção do trabalho por conta própria. Abordaremos com mais detalhes as diferenças entre essas modalidades no próximo tópico deste capítulo.

Na sequência, os artigos 36 a 44 do referido Decreto voltam a repetir as quotas de reservas de empregos previstas para as empresas privadas, e acrescentam que, no âmbito dos concursos públicos, deve ser designado um mínimo de 5% das vagas para as pessoas com deficiência, mantendo-se o teto de 20% já mencionado. Além disso, excluiu-se a aplicação desse percentual aos cargos em comissão ou função de confiança, assim como aos cargos ou empregos públicos integrantes de carreiras que exijam aptidão plena do candidato (BRASIL, Decreto 3.298, 1999).

Conforme já foi exposto, com a aprovação do Decreto Legislativo n. 6.989 de 25 de agosto de 2009, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo adquiriram *status* formal de norma constitucional e, portanto, as pessoas com deficiência também têm seus direitos assegurados pela própria Constituição Brasileira.

No campo da organização governamental, em 2009 a então Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE) foi elevada à categoria de Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD). Em 4 de agosto de 2010, por meio do Decreto n. 7.256, a subsecretaria transformou-se na Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa Com Deficiência, órgão que integra a Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) e é responsável pela articulação e coordenação das políticas públicas voltadas para a pessoa com deficiência.

Retornando ao âmbito legislativo, houve ainda a alteração promovida pela Lei n. 12.470, de 31 de agosto de 2011, a qual acrescentou o artigo 21-A na Lei n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993 (Lei Orgânica da Assistência Social), para alterar regras do benefício de prestação continuada da pessoa com deficiência. A partir dessa alteração, o exercício de qualquer atividade remunerada (inclusive como microempreendedor individual) pelo beneficiário com deficiência importa na suspensão - e não no cancelamento - do benefício de prestação continuada.

Dessa forma, extinta a relação trabalhista ou a atividade empreendedora e, quando for o caso, encerrado o prazo de pagamento do seguro-desemprego, e não tendo o beneficiário adquirido direito a qualquer benefício previdenciário, poderá ser requerida a continuidade do pagamento do benefício suspenso, sem necessidade de realização de perícia médica ou reavaliação da deficiência e do grau de incapacidade para esse fim, respeitado o período de revisão de dois anos (BRASIL, Lei 8.742, 1993, art. 21-A).

Além disso, a mencionada alteração ainda estabeleceu que a contratação de pessoa com deficiência como aprendiz não acarreta a suspensão do benefício de prestação continuada, limitado a dois anos o recebimento concomitante da remuneração e do benefício.

Assim, o referido dispositivo visou conferir efetividade às normas que visam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, buscando evitar que o recebimento do benefício de prestação continuada constitua um empecilho ou fato desmotivador do exercício de atividade laboral pela pessoa com deficiência.

Por fim, recentemente foi publicada a Lei 13.146 de 7 de julho de 2015, conhecida como o Estatuto da Pessoa com Deficiência. Esse novo texto normativo buscou materializar as novas diretrizes constitucionais sobre o tratamento das pessoas com deficiência, introduzidas pelo Decreto 6.949/2009.

No tocante ao direito ao trabalho, que é tratado na Seção VI, artigos 34 a 38 do referido Estatuto, o dispositivo também prevê que as pessoas com deficiência têm direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Para tanto, estabelece que constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, a qual pode ocorrer por meio de trabalho com apoio (BRASIL, Lei 13.146, 2015).

Por último, o Estatuto determina ainda que o poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse (BRASIL, Lei 13.146, 2015).

Diante do exposto, é possível concluir que há uma preocupação por parte da esfera legislativa em garantir o direito ao trabalho das pessoas com deficiência. No entanto, apesar de todo esse aparato legal, ainda estamos longe de uma plena efetivação do direito ao trabalho da pessoa com deficiência. Contudo, embora persistam entraves para que tais indivíduos tenham seus direitos garantidos, podemos reconhecer que houve avanços.

3.3 Análise da lei de cotas no setor privado

Conforme já foi visto, a dignidade da pessoa humana não pode ser vista somente como o resguardo dos direitos do homem como ser individual. O homem também é um ser coletivo, com necessidade de interagir com as demais pessoas para viver uma vida plena através das condições mínimas de trabalho e lazer, dentre outros direitos fundamentais.

Dessa forma, a reserva de vagas no mercado de trabalho destinada às pessoas com deficiência visa assegurar a aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana aos indivíduos que por si mesmos, diante do grau ou tipo de deficiência que possuem, não logram êxito para o ingresso comum no mercado de trabalho em concorrência com as demais pessoas sem deficiência.

Assim, a reserva de cotas no mercado de trabalho destinado às pessoas com deficiência são ações afirmativas. Isto é, são medidas que visam à implantação de providências obrigatórias ou facultativas, cuja finalidade é promover a inclusão de grupos notoriamente discriminados, possibilitando-lhes o acesso aos espaços sociais e a fruição de direitos fundamentais, com vistas à realização da efetiva igualdade constitucional (CAMPOS, 2011, p. 133).

Em razão de sua importância para as pessoas com deficiência, neste tópico analisaremos alguns aspectos específicos da lei de cotas no setor privado, visando assegurar sua plena efetivação. Por fim, cumpre destacar que, no presente estudo, será analisado o sistema de cotas somente no âmbito privado, uma vez que esta pesquisa investiga a inclusão em um trabalho inserido no contexto econômico capitalista.

3.3.1 Disposições sobre o preenchimento das cotas

Já se observou que o Brasil escolheu a adoção de um sistema de reserva legal de vagas para estimular e garantir a inclusão da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho. O sistema de cotas no mercado de trabalho privado brasileiro é regulado pelo artigo 93 da Lei 8.213/1991, que estabelece que “a empresa com 100 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”. Desse modo, de acordo com o referido artigo, nota-se que a lei menciona como destinatários das vagas reservadas todas as “pessoas com deficiência habilitadas e os beneficiários reabilitados”.

Segundo o artigo 36 do Decreto n. 3.298/99, considera-se pessoa com deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

Também é considerada pessoa com deficiência habilitada, para os fins do referido dispositivo, o indivíduo que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação,

esteja capacitado para o exercício da função. Dessa forma, qualquer pessoa com deficiência pode ser contratada, desde que demonstre a capacidade para assumir as atividades atinentes à vaga de trabalho ofertada.

Há ainda uma novidade trazida pela Lei 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), que é a possibilidade de a habilitação profissional da pessoa com deficiência ocorrer dentro da própria empresa, desde que formalizado contrato de emprego por prazo determinado com a pessoa com deficiência e haja concomitantemente inclusão profissional na empresa (art. 36, §6º).

Por outro lado, entende-se por reabilitada a pessoa que passou por processo orientado a possibilitar que adquira, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, o nível suficiente de desenvolvimento profissional para reingresso no mercado de trabalho e participação na vida comunitária (art. 31 do Decreto nº 3.298/99). A reabilitação torna a pessoa novamente capaz de desempenhar suas funções ou outras diferentes das que exercia, se estas forem adequadas e compatíveis com a sua limitação.

No entanto, vale destacar que, segundo Luiz Eduardo Mendonça (2010, p. 46), a distinção que o legislador fez entre o habilitado e o reabilitado acabou enquadrando todas as pessoas com deficiência em geral, seja porque estejam participando do processo de iniciação profissional ou por que estejam passando por processo de reformulação. Isto é, foi atribuído as pessoas com deficiência um enquadramento na empresa que pode ser por meio de ingresso inicial (preparação para dar início a uma atividade qualquer – habilitação) ou por meio de uma nova profissão (quando não podem mais exercer a profissão anteriormente executada e se preparam para assumir outra função, mediante aquisição de novas técnicas – reabilitação). Nas palavras do referido autor:

Desse modo, conclui-se que a legislação trabalhista e previdenciária utilizam dois termos para tratar das pessoas com deficiência: a) deficientes habilitados – para aquelas pessoas sem qualquer origem que nunca tiveram ou nunca puderam ter uma profissão, e b) deficientes reabilitados – para aquelas pessoas que foram habilitadas anteriormente e que, em virtude de perdê-la ou na impossibilidade jurídica de exercê-la, terão que passar por processo de reabilitação profissional para voltar à ativa (MENDONÇA, 2010, p. 46).

Logo, é possível afirmar que as cotas são reservadas a todas as pessoas com deficiência, sejam elas pregressas de processo de habilitação do INSS, ou que tenham concluído curso de educação profissional ou que, independentemente de qualquer formação, estejam aptas

ao trabalho, ou, finalmente, que tenham sofrido processo de habilitação profissional na empresa, nos termos do §6º do artigo 36 do Estatuto.

Vale retomar que defendemos o conceito de pessoa com deficiência previsto no Decreto n. 6.949 de 25 de agosto de 2009 (norma constitucional), no qual se inclui qualquer indivíduo que tenha 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 condição com as demais pessoas. Nesse sentido, embora o conceito estabelecido pelo artigo 4º do Decreto n. 3.298/99 ainda se encontre arraigado na tradição jurídica brasileira, consideramos o rol contemplado no referido dispositivo apenas como exemplificativo.

Contudo, ainda assim, para fins de comprovação do enquadramento do empregado como pessoa com deficiência, é necessária a apresentação de laudo elaborado por profissional de saúde de nível superior, preferencialmente habilitado na área de deficiência relacionada ou em saúde do trabalho, consoante o artigo 8º da Instrução Normativa n. 98 da Secretaria de Inspeção do Trabalho.

Em relação aos beneficiários reabilitados, a comprovação de sua condição será realizada com a apresentação do Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS (SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO, Instrução normativa n. 98, 2012, art. 9º). Logo, nota-se que a condição de pessoa com deficiência precisa ser comprovada, não bastando, para fins de preenchimento da cota, que o candidato apresente qualquer deficiência.

Na sequência, além da questão de quais seriam as pessoas com deficiência beneficiárias do sistema de reserva de vagas, é importante demonstrar também quais as modalidades de trabalho que são consideradas para o preenchimento das cotas. Nesse sentido, o artigo 35 do Decreto n. 3.298/99 estabelece que:

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

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

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

III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

Preliminarmente, antes de explicarmos esses modos de contratação, cabe esclarecer que se consideram como procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exijam condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros. Por outro lado, consideram-se como apoios especiais a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas (órgãos, próteses, utensílios de trabalho especialmente desenhados, etc.) entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa com deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade (BRASIL, Decreto n. 3298, 1999).

Dessa forma, a modalidade de contratação por colocação competitiva caracteriza-se pela dispensa de procedimentos especiais, podendo fazer opção, quando necessário, pela utilização de apoios especiais, sendo o principal modelo utilizado para o fim de preenchimento das cotas. Já a modalidade de contratação por colocação seletiva depende da adoção de procedimentos e apoios especiais e pode se valer de uma intermediação das entidades beneficentes de assistência social.

Nessa segunda modalidade, nos casos de assistência por entidade beneficente, o preenchimento das cotas depende de alguns fatores. Se a contratação seletiva se dá de forma direta com a empresa e de maneira regular, ou seja, com todas as obrigações trabalhistas e previdenciárias previstas em lei, havendo apenas a facilitação por parte da entidade de assistência social, haverá o preenchimento das cotas da empresa.

No entanto, se a contratação seletiva ocorre no modelo de terceirização, isto é, quando a entidade beneficente atua na contratação de pessoas com deficiência para prestação de serviços em empresas tomadoras, o vínculo de emprego é formado com a entidade, devendo ainda ser observados os requisitos dos §§ 7º e 8º do referido artigo 35. Segundo Leonardo Sigolo (2016, p. 60-61), nesse caso, a contratação não importará no preenchimento das cotas, pois a finalidade da lei não se restringe à garantia de vaga a um emprego, e sim a criar reais condições de igualdade entre o trabalhador com e sem deficiência.

Outra possibilidade de contratação seletiva dentro do campo de atuação das entidades beneficentes consiste na comercialização de bens e serviços decorrentes de programas de habilitação profissional de adolescente e adulto com deficiência em oficina protegida de produção ou terapêutica (art. 35, §1º, II). Somente no caso de oficina protegida de produção pode haver vínculo de emprego com a empresa, e conseqüentemente preenchimento das cotas,

mas desde que a comercialização seja dos serviços e a carteira de trabalho seja assinada diretamente com a tomadora dos serviços (GUGEL, 2007, p. 150).

Por fim, temos a última modalidade de inserção da pessoa com deficiência no trabalho, qual seja, a promoção do trabalho por conta própria, que também pode ser intermediada por entidades beneficentes de assistência social. Há três modalidades de trabalho por conta própria: as cooperativas sociais, o regime de economia familiar e o trabalho autônomo. Contudo, nenhuma destas modalidades presta ao fim de cumprimento das cotas reservadas por lei (SIGOLO, 2016, p. 61).

É importante mencionar a observação feita por Lutiana Lorentz (2016, p. 199-200), no sentido de que a Lei n. 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) não referenciou o trabalho em colocação seletiva, fazendo-o apenas com relação ao trabalho em colocação competitiva, razão pela qual essa autora entende que o trabalho em colocação seletiva teria sido revogado. Complementa sua argumentação dizendo que:

[...] o Estatuto no art. 37, parágrafo único, deixou claro que o trabalho em colocação competitiva pode ocorrer com apoio, com prioridades, respeito ao perfil vocacional, interesses da pessoa com deficiência apoiada, aconselhamento e apoio de empregadores para superar barreiras, avaliações periódicas, articulação intersetorial das políticas públicas e possibilidade de participação de organizações da sociedade civil. Isto reforça ainda mais a tese de revogação do trabalho em colocação seletiva (LORENTZ, 2016, p. 199-200).

Entendemos que o modelo de contratação por colocação competitiva constitua regra na contratação das pessoas com deficiência. No entanto, concordamos com Leonardo Sigolo (2016, p. 60) no sentido de que todos os modos de contratação previstos no Decreto 3.298/99 continuam vigentes, visto que não vedados em lei.

Isso porque, independentemente de a colocação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ocorrer por meio de uma colocação competitiva ou seletiva, o mais importante é que a finalidade primordial da política de emprego seja atendida: a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho mediante regime especial de trabalho protegido.

3.3.2 *Questões controvertidas a respeito do sistema de cotas*¹⁶

¹⁶ Alguns dados deste tópico foram retirados de artigo de nossa autoria: LEITE, Fernanda Menezes. CARDOSO, Jair Aparecido. Sistema de cotas para pessoas com deficiência no setor privado: questões controversas e combate à discriminação. **Revista Paradigma**. v. 26, n. 2 (2017). Disponível em: <<http://www9.unaerp.br/revistas/index.php/paradigma/issue/current/showToc>> Acesso em 20 jul. 2018.

Embora existam diversas normas regulando o sistema de cotas nas empresas privadas, ainda subsistem alguns pontos acerca da reserva legal de vagas que devem ser analisados a partir da doutrina e da jurisprudência, uma vez que persistem discussões sobre eles. O primeiro deles diz respeito a base para o cálculo do número de pessoas com deficiência que devem ser contratadas por determinação da lei.

Nesse contexto, o artigo 93 da Lei n. 8.213/91 diz expressamente que a empresa com 100 ou mais empregados deve cumprir com os percentuais previstos no dispositivo. Inicialmente, deve-se registrar que, de acordo com Ivana Ragazzi (2010, p. 111) e Carla Leal (2008, p. 198), a expressão “empresa” engloba todas as pessoas jurídicas de direito privado, quais sejam, sociedades, associações, fundações e não somente as sociedades empresariais. Logo, as universidades, fundações e colégios não podem se esquivar de cumprir o determinado na lei de cotas sob a alegação de que não são empresas e seus fins não são econômicos.

Em segundo lugar, é preciso esclarecer que o artigo 5º, §1º, da Instrução Normativa n. 98 da Secretaria de Inspeção do Trabalho (2012) determina que, tanto para verificar se a empresa está obrigada a ter pessoas com deficiência em seu quadro, como para fixar o percentual dos cargos a serem preenchidos, deve-se utilizar como parâmetro o número de empregados da totalidade de estabelecimentos da empresa.

Dessa forma, a análise do cumprimento da obrigação legal deve considerar o número total de empregados em todos os estabelecimentos da empresa e não em cada estabelecimento, para se evitar que o empresário tente burlar a lei distribuindo seus empregados somente em estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores cada. Ademais, existindo número fracionário no resultado da aplicação do percentual sobre a base de cálculo da empresa, o número de pessoas com deficiência a serem contratadas será arredondado para cima.

Outro ponto que precisa ser analisado no tocante ao cumprimento do disposto no artigo 93 da Lei n. 8.213/91 diz respeito a quais empresas estariam obrigadas a preencher os respectivos percentuais. A princípio, é possível afirmar que a lei não traz nenhuma exceção, incluindo em seu rol as empresas com atividades sazonais, as empresas de vigilância, as que desenvolvem atividades altamente insalubres ou perigosas, entre outras.

Em relação as empresas com variações sazonais, o §2º, do artigo 5º da mencionada Instrução Normativa n. 98 da Secretaria de Inspeção do Trabalho (2012) estabelece que, para fins de cálculo do percentual de vagas que devem ser destinadas para pessoas com deficiência, deve-se realizar a média aritmética da totalidade de empregados existentes ao final de cada um dos doze últimos meses. Assim, no caso de empresas com atividades sazonais, a cota deve ser aferida e adequada anualmente.

No tocante a empresas que atuam em ramos de vigilância ou que desenvolvem atividades altamente insalubres ou perigosas (como trabalhos em minas e subsolos) é possível afirmar que na legislação não existe exceção quanto a base de cálculo relativa ao sistema de cotas compulsórias. E a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho também caminha nesta direção, conforme demonstram as passagens destacadas nos julgados abaixo:

[...] A jurisprudência desta Corte já consolidou o entendimento no sentido de que o artigo 93 da Lei nº 8.213/91 não comporta exceções no seu âmbito de aplicação, devendo ser aplicada a toda e qualquer empresa que se enquadre no percentual previsto, inclusive nas atividades de vigilância. Frise-se, que o aproveitamento do empregado portador de necessidades especiais não se dará, necessariamente, na atividade de vigilante, ao passo que, o art. 93 da Lei 8.213/91, estabelece proporcionalidade que confere ao empregador percentual considerável para contratar trabalhadores portadores de necessidade especiais em função compatível com a limitação apresentada. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2016c).

[...] O preceito magno possibilitou ao legislador infraconstitucional a criação de sistema de cotas para obreiros beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência (caput do art. 93 da Lei n. 8213/91), o qual prevalece para empresas que tenham 100 (cem) ou mais empregados. O mesmo dispositivo legal também não estabeleceu nenhuma ressalva acerca das funções compatíveis existentes na empresa para compor o percentual dos cargos destinados à contratação de pessoas com deficiência, sem prejuízo do fato evidente de que os contratados deverão possuir a aptidão para o exercício da função. Em suma, a ordem jurídica repele o esvaziamento precarizante do trabalho prestado pelos portadores de deficiência, determinando a sua contratação de acordo com o número total de empregados e percentuais determinados, bem como fixando espécie de garantia de emprego indireta, consistente no fato de que a dispensa desse trabalhador "... só poderá ocorrer após contratação de substituto de condição semelhante" (parágrafo primeiro, in fine, do art. 93, Lei n. 8213/91). Recurso de revista conhecido e não provido, no aspecto. (grifo nosso) (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2015).

Desse modo, de acordo com a legislação brasileira e com a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, não é possível afirmar que as empresas de vigilância e as empresas que desenvolvem atividades altamente insalubres ou perigosas estejam desobrigadas de cumprir com o sistema de cotas compulsórias. Cabe à empresa, de acordo com o grau de deficiência, contratar trabalhador habilitado para desempenhar funções compatíveis com a sua capacidade laborativa, em conformidade com a determinação da lei, que tem como principal objetivo a inserção da pessoa com limitações no mercado de trabalho.

Ademais, conforme observa Cibelle Goldfarb (2008, p. 88), por mais especializado que seja o ramo da atividade de uma empresa, dificilmente todas as funções existentes

demandarão capacidades tão específicas que impossibilitem totalmente o acesso e a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Assim, não havendo possibilidade de assumir qualquer exceção, se a empresa deixar de cumprir o preenchimento das cotas estabelecidas no artigo 93 da Lei n. 8.213/91, poderá ser autuada e punida com multas e indenizações. Inclusive, a jurisprudência já concluiu pela impossibilidade de flexibilização do disposto no referido dispositivo, ainda que por norma coletiva. Confira-se:

(...) É inválida cláusula constante de instrumento coletivo, em que se estipula a exclusão de determinados cargos existentes nas áreas de produção das empresas representadas da base de cálculo a ser utilizada para a aplicabilidade do percentual de vagas a serem preenchidas por portadores de deficiência. Incompatibilidade com o disposto no art. 93 da Lei nº 8213/91, norma de ordem pública, de caráter previdenciário, não passível de flexibilização por meio de acordo ou convenção coletivos de trabalho. (...) (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2011).

No entanto, é importante mencionar que todo e qualquer labor exercido pela pessoa com deficiência não pode agravar, direta ou indiretamente, sua deficiência ou ocasionar prejuízo à sua saúde. Neste caminho, conforme Gisele Genofre (2013, p. 88-89), sendo as normas de medicina e segurança do trabalho consideradas dispositivos de ordem pública, a incompatibilidade devidamente atestada (laudo de perícia técnica no sentido de que as atividades da empresa não podem ser exercidas por pessoas com deficiência ou podem acarretar prejuízos a saúde destas) poderia sim desonerar o empregador do cumprimento da cota.

Contudo, a simples alegação, por parte da empresa, de que os cargos disponíveis não podem ser ocupados por pessoas com deficiência, por si só, mostra-se ineficiente e discriminatória. Assim, a referida autora conclui que não basta uma convicção subjetiva acerca da incompatibilidade ou da existência de razões de segurança, sendo imprescindível a demonstração de fato do prejuízo ou da incompatibilidade alegada (GENOFRE, 2013, p. 88-89).

Neste contexto, a terceira turma do TST (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2016d) decidiu em desfavor de uma empresa prestadora de serviços auxiliares de transporte aéreo, reafirmando que os parâmetros para identificar os percentuais de trabalhadores com deficiência para fins da lei de cotas não estão restritos aos trabalhos associados ao setor administrativo da empresa. A aptidão para cada função na estrutura empresarial dar-se-á caso a caso, conforme a limitação do trabalhador.

Por fim, é preciso esclarecer se há alguma regulamentação em relação aos graus ou tipos de deficiências contratadas. Neste ponto, é importante deixar claro que a legislação infraconstitucional, ao regulamentar o preceito fundamental em foco, não classificou os graus de deficiência em grave ou leve para efeitos de reserva no mercado de trabalho, nem estabeleceu nenhum critério de heterogeneidade em relação aos tipos de deficiência. Desse modo, de acordo com a legislação nacional, não há nenhuma obrigação ao empregador de guardar proporção segundo o grau ou tipo de deficiência.

Contudo, concordamos com Gisele Genofre (2013, p. 89), que entende que a contratação de empregados apenas com deficiências leves ou de apenas um tipo de deficiência pode ser considerada uma prática discriminatória, tendo em vista que a finalidade da legislação é garantir o acesso ao trabalho a todas as modalidades de deficiências. Isto é, o que deve ser almejado é a inclusão da pessoa e não de sua deficiência, sendo certo que a pessoa com deficiência tem direito ao respeito, sejam quais forem as severidades de suas dificuldades.

Diante do exposto, acredita-se que o esclarecimento das questões acima auxiliará na plena aplicação da lei de cotas para pessoas com deficiência, e, conseqüentemente, contribuirá para a efetivação do direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência.

3.3.3 Efetividade da lei de cotas

Tendo por base os inúmeros instrumentos normativos, internacionais e nacionais, que foram apresentados ao longo deste capítulo e as reflexões traçadas a respeito do cumprimento do sistema legal de reserva de vagas para pessoas com deficiência, neste momento analisaremos o aspecto mais importante da política de cotas: sua efetividade.

Inicialmente, reitera-se que o sistema de cotas para a inclusão da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho é um tipo de ação afirmativa. Maria Aparecida Gugel conceitua ação afirmativa como “a adoção de um conjunto de medidas legais e de políticas públicas que objetivam eliminar as diversas formas e tipos de discriminação que limitam oportunidades de determinados grupos sociais” (GUGEL, 2007, p. 21).

Também no que toca ao conceito de ações afirmativas, André Ramos Tavares assevera que “as denominadas ações afirmativas compõem um grupo de institutos cujo objetivo precípua é, grosso modo, compensar, por meio de políticas públicas ou privadas os séculos de discriminação a determinadas raças ou segmentos” (TAVARES, 2007, p. 534).

Assim, nota-se que as ações afirmativas são mecanismos compensatórios, que buscam proporcionar oportunidades semelhantes a certos grupos “excluídos” – dentre eles, as pessoas

com deficiência -, em relação ao contexto social mais amplo. Isto é, para garantir a igualdade real, e não meramente formal (perante a lei), os critérios de diferenciação utilizados nas ações afirmativas devem privilegiar esses grupos, a fim de eliminar as desvantagens sociais.

Nesse sentido, como já exposto, é que no Brasil foi implementado o sistema de cotas para a reserva de mercado de trabalho para as pessoas com deficiência nas empresas privadas com mais de cem empregados. Contudo, mesmo com a emergência de leis inclusivas, inclusive de um sistema de cotas válido desde 1991, por muitos anos as pessoas com deficiência conviveram com normas com pouca efetividade. Nas palavras de José Carlos do Carmo:

Os primeiros doze anos de vigência da Lei 8.213/91, a Lei de Cotas, foram praticamente inócuos no que tange à empregabilidade de pessoas com deficiência no Estado de São Paulo. O número de registros de contratação era irrisório. Nessa época, era notório que muitas empresas acreditavam que ela estava fadada a ser mais uma lei brasileira feita para “não pegar”, como virou costume dizer em nosso país para referir-se à legislação que, embora vigente, acabava não sendo respeitada devido a um conjunto de motivos (CARMO, 2011, p. 43).

Foram necessários longos anos de lutas dos movimentos sociais, de defesa de direitos, para que o panorama começasse a se modificar. Além disso, José Carlos do Carmo aponta que a mudança no cumprimento da lei de cotas realmente começou quando o Ministério do Trabalho assumiu, em 2001, sua tarefa de fiscalizar as empresas quanto ao cumprimento das cotas (CARMO, 2011, p. 44).

Ainda segundo o referido autor (CARMO, 2011, p. 46-49), no âmbito do Estado de São Paulo, em 2001, apenas 12 empresas com mais de 100 empregados possuíam registros de contratações, totalizando 601 pessoas com deficiência empregadas. Em julho de 2010, as pessoas com deficiência contratadas ultrapassaram 100 mil – mais de 1/3 dos registros de contratação de trabalhadores com deficiência em todo o Brasil.

Neste contexto, cabe esclarecer que o não cumprimento da lei de cotas pode ser fiscalizado por dois órgãos independentes e de forma simultânea. São eles: o Ministério do Trabalho¹⁷ e o Ministério Público do Trabalho - MPT.

O Decreto 3.298/99 (art. 36, §5º) e a Lei 8.213/91 (art. 93, §2º) determinam que compete ao Ministério do Trabalho estabelecer a sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas. Essa fiscalização do Ministério do Trabalho é realizada mediante suas unidades descentralizadas sediadas uma em cada estado brasileiro, que são as

¹⁷ Conforme já mencionado, atualmente a denominação oficial é “Ministério do Trabalho”, designada pela Medida Provisória n. 726/2016, convertida na Lei n. 13.341, de 29 de setembro de 2016.

Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego. Nestes órgãos estão lotados os Auditores Fiscais do Trabalho que notificam e fiscalizam as empresas obrigadas à contratação de pessoas com deficiência no percentual exigido pela legislação.

Em relação aos procedimentos da fiscalização, o artigo 10 da Instrução Normativa n. 98 da Secretaria de Inspeção do Trabalho (2012) estabelece que o Auditor Fiscal do Trabalho deve verificar o cumprimento das cotas pelas empresas por meio da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED, exigindo a regularização caso identificado erro ou omissão quanto a essas informações.

Ainda, cabe ao Auditor Fiscal do Trabalho verificar se no processo de inclusão da pessoa com deficiência a empresa promoveu as modificações dos postos de trabalho, da organização do trabalho e as condições ambientais, em conformidade com as necessidades do trabalhador, garantindo desde a acessibilidade arquitetônica até adaptações específicas de mobiliários, máquinas, equipamentos, dispositivos de segurança, dentre outros, de modo a eliminar as barreiras porventura existentes (SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO, Instrução normativa n. 98, 2012, art. 13).

Caso o empregador não cumpra com as exigências previstas em lei, ele será autuado por descumprimento do artigo 93 da Lei 8.213/91 e esse auto de infração gerará uma multa administrativa. O valor dessa multa, de acordo com o artigo 8º, inciso IV, da Portaria MF n. 15, de 16 de janeiro de 2018 varia, conforme a gravidade da infração, de R\$ 2.331,32 (dois mil trezentos e trinta e um reais e trinta e dois centavos) a R\$ 233.130,50 (duzentos e trinta e três mil cento e trinta reais e cinquenta centavos) (Ministério de Estado da Fazenda, Portaria MF n. 15, 2018).

Caso o Auditor Fiscal do Trabalho constate infrações reiteradas pela mesma empresa, poderá ser encaminhado ofício ao Ministério Público do Trabalho - MPT. Assim, observando que a empresa não cumpre a reserva legal, o Procurador do Trabalho poderá instaurar um procedimento investigatório, buscando o seu cumprimento.

Neste momento, convoca-se a empresa para uma audiência pública, sendo certo que será solicitado um relatório das providências já realizadas e das futuras providências que serão tomadas para a efetiva inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho (GENOFRE, 2013, p. 96). O MPT propõe termo de ajuste de conduta que, se aceito e não cumprido, ou se não aceito, leva ao ingresso de Ação Civil Pública, na seara do Judiciário, com pedido de obrigação de fazer (contratar), dentre outros pertinentes, sob pena de multa diária a ser revertida para o Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.

Contudo, nada impede que qualquer pessoa faça denúncia de irregularidade diretamente ao MPT, que pode propor imediatamente uma ação civil pública ou instaurar no âmbito administrativo um inquérito civil público ou um procedimento investigatório, buscando a formação de seu convencimento, além de subsidiar a petição inicial com elementos probatórios para uma eventual propositura de ação.

Leonardo Sigolo (2016, p. 71) observa ainda que a legitimidade para promover a ação civil pública estende-se à associação constituída há mais de um ano, cuja finalidade seja a proteção das pessoas com deficiência, nos termos do artigo 5º da Lei n. 7.347/1985, quando então o Ministério Público atuará fiscalizando o processo, podendo assumir no caso de desistência infundada.

Pelo exposto, nota-se que da atuação conjunta do Ministério do Trabalho com o Ministério Público do Trabalho busca-se alterar o paradigma cultural de exclusão das pessoas com deficiência do mercado de trabalho. Em um sistema capitalista como o brasileiro, por mais que se tenha caminhado na questão social, o bolso continua sendo uma área muito sensível para o ser humano e, da mesma forma, para os empregadores.

No entanto, conforme demonstrado no segundo capítulo desta pesquisa, ainda hoje persistem dados estatísticos incontrovertidos sobre a dificuldade de acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. Também por isso, apesar deste panorama, a legislação que estabelece o sistema legal de cotas para as pessoas com deficiência nas empresas é necessária.

No presente estudo, ao longo das entrevistas, os participantes foram questionados a respeito do seguinte ponto: “você acredita que houve alguma mudança após a iniciativa do governo quanto à obrigatoriedade legal das cotas de empregados com deficiência nas empresas privadas?”. E 24 (vinte e quatro) dos 28 (vinte e oito) entrevistados responderam de modo afirmativo a esta pergunta.

A principal mudança apontada, tanto pelas pessoas com deficiência, quanto pelos próprios funcionários do setor de recursos humanos das empresas, reside no fato de que as empresas só contratam pessoas com deficiência no número exigido pela lei (ou só contratam alguma pessoa com deficiência) em razão da obrigatoriedade jurídica. Algumas respostas, em especial dos funcionários das empresas, foram inclusive bem enfáticas quanto a esta situação:

Empresa “A”: Nós já tínhamos alguns empregados com deficiência, mas depois que houve a fiscalização é que tivemos que ir atrás. Sendo sincera, a quantidade de empregados com deficiência que a empresa possui é por causa da obrigação da cota, pois se não fosse pela lei, não teríamos essa quantidade.

Empresa “C”: Eu acredito que sim. Eu acredito que muitas pessoas hoje, se a empresa não exigisse...muitas pessoas não iam querer ter este tipo de pessoa que tem uma deficiência na empresa. Eu acredito que eles não iriam querer ter, porque as vezes eles pensam “é regra, então nós temos que cumprir”.

Empresa “D”: Acho que sim, porque se não fosse obrigatório, as empresas não contratariam. Porque, de certa forma, existe uma certa dificuldade, por exemplo, as pessoas que tem deficiência mental, a gente tem que ter um certo manejo para falar, o jeito de explicar, então dá um certo trabalho para as empresas. Então acredito que muitas empresas não contratariam, se não fosse essa obrigação.

Assim, embora se verifique a existência de diversas medidas de ação afirmativa favorecendo o processo de inclusão das pessoas com deficiência, ainda há muita resistência das empresas para a contratação das mesmas. O que era para ser uma medida inclusiva da pessoa com deficiência, por vezes acaba sendo tratada como mera obrigação jurídica pelas empresas.

Alguns trabalhos envolvendo esta mesma temática já haviam ressaltado esse cenário. Por exemplo, um estudo realizado em 2014 pelas empresas Catho e iSocial, com apoio da ABRH (Associação Brasileira de Recursos Humanos) entrevistou um total de 2.949 profissionais de Recursos Humanos e 81% deles responderam que as empresas contratam pessoas com deficiência apenas para cumprir a lei de cotas (SOLUÇÕES EM INCLUSÃO SOCIAL – I.SOCIAL; CATHO EMPRESAS, 2014). Da mesma forma, Rosé Toldrá (2009, p. 113) entrevistou 10 trabalhadores com deficiência e apontou como uma das ideias centrais encontradas nos depoimentos dos participantes o fato de que “se não houvesse as leis as empresas não contratariam pessoas com deficiência”.

Contudo, entendemos que o sistema de cotas continua sendo necessário porque ele contribui (ao menos como uma alavanca inicial) para uma maior visibilidade social das necessidades das pessoas com deficiência. Conforme mencionado no discurso do funcionário da Empresa “E”, a obrigatoriedade faz com que as empresas “abram as portas”. Ele ainda complementa: “você vê mais pessoas com deficiência trabalhando em postos que antes não se tinha, principalmente em áreas de recepção, áreas administrativas...então você vê mais esta inserção”.

Desse modo, a lei de cotas, como toda medida de ação afirmativa, constitui um primeiro passo. O processo de mudança envolve transformações de valores e atitudes sociais sendo, por isso, lento, podendo vir a percorrer gerações. Nesse sentido, Chaim Perelman afirma que “o que constitui uma boa razão para justificar uma desigualdade de tratamento pode variar conforme as sociedades e as épocas” (PERELMAN, 1996, p. 216). Inclusive, alguns entrevistados chegaram a ressaltar este ponto:

Empresa “H”: Muda no sentido de que, se não houvesse a lei, a gente não teria nem o mínimo garantido, não teria nada. Uma ou outra empresa que teria um ou outro “gato pingado”. Então eu penso que a lei deve continuar sim, porque enquanto isto não virar uma cultura para as empresas brasileiras e para estas famílias, enfim, para a comunidade como um todo, a gente não vai conseguir integrar de fato estas pessoas. Então, eu penso que, por mais que a lei não resolva os problemas das pessoas e das empresas, eu acho que ela força para que isto aconteça. É o primeiro passo.

Desse modo, conclui-se que muitas empresas somente contratam pessoas com deficiência em razão da obrigatoriedade jurídica. No entanto, mesmo assim o sistema de reserva legal de vagas é importante, uma vez que suas imposições, atreladas com a fiscalização do Ministério do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho, já trouxeram um aumento significativo na participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho brasileiro.

Conforme afirmou o Procurador do Trabalho entrevistado, é fundamental a imposição da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho porque a sociedade ainda não é capaz de absorver, de entender essa necessidade. Segundo suas palavras:

Procurador do Trabalho: acho que todas as ações afirmativas, não só das pessoas com deficiência, são pensadas para o futuro. A partir do momento que se cria uma imposição legal hoje, a ideia que a gente tem é que no futuro ela não seja mais necessária. E nas pessoas com deficiência da mesma forma. Você cria então uma imposição legal, que embora nem todos cumpram, já começa a ter um cumprimento, tem órgãos efetivos para tentar fazer cumprir essas cotas. E no futuro, com a inclusão dessas pessoas, pode ser que a gente diminua esses estigmas.

Dessa forma, entendemos que o uso de práticas capazes de contribuir para a existência de uma sociedade inclusiva, incluindo dispositivos legais, como a lei de cotas, é fator determinante para a construção de um tratamento mais digno para com as pessoas com deficiência. No entanto, a legislação deve ser considerada como provisória, sendo sua manutenção relacionada às reais possibilidades de inclusão.

Nesse sentido, Norberto Bobbio (1997, p. 28), analisando as razões que tornariam uma discriminação justificada, conclui que elas seriam estabelecidas com base em opções de valor naquele momento histórico. Por esta razão, as ações afirmativas têm por característica a sua temporariedade. Só existirão enquanto houver na sociedade a barreira de acesso para o grupo de pessoas discriminado negativamente.

Embora a política de cotas vigente ainda não seja suficiente para garantir o direito ao trabalho das pessoas com deficiência, uma vez que subsistem diversas barreiras que impedem

ou dificultam a inclusão desse grupo no mercado de trabalho (as quais serão analisadas no próximo capítulo), concluímos pela necessidade de manutenção da medida, visto que, aos poucos, novos entendimentos e práticas em relação às pessoas com deficiência vem sendo conquistados.

Isto é, a convivência com pessoas com deficiência dentro da empresa estimula a transição do paradigma da integração para o paradigma da inclusão. Segundo Romeu Sasaki (2005, p. 22), embora a proposta de integração busque promover a aproximação entre a pessoa com deficiência e a empresa comum, ela mantém a tônica de que são as pessoas com deficiência que devem se preparar para serem integradas à sociedade

Por outro lado, a inclusão consiste no entendimento de que a sociedade que deve empreender esforços para acolher todas as pessoas, independentemente de suas diferenças individuais e das suas origens na diversidade humana. “Pois, para incluir todas as pessoas, a sociedade deve ser modificada a partir do entendimento de que ela é que precisa ser capaz de atender às necessidades de seus membros” (SASSAKI, 2005, p. 21).

Nesse sentido, acreditamos que ainda que a lei de cotas, a princípio, promova a mera integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, ela contribui para a construção de ambientes laborais cada vez mais inclusivos. Sinais desse processo de construção são visíveis com frequência crescente, conforme se observa no discurso de um dos membros das instituições de apoio/ensino das pessoas com deficiência entrevistado:

Apoio “B”: Sim, faz diferença. Faz porque as empresas têm que correr atrás. As empresas precisam contratar mesmo, dá essa obrigatoriedade. Mas ao mesmo tempo, na nossa experiência na escola, isso foi uma coisa boa, porque algumas empresas agora já contratam e não em razão das cotas. Por saber que é capaz. Por uma coisa social mesmo da empresa. Nós já temos algumas empresas que contratam. Tem empresa que tem 20 pessoas que saíram daqui de dentro. Então algumas empresas já contratam por conta da parte social mesmo.

Logo, não obstante a contratação de profissionais com deficiência resulte principalmente da imposição da norma, entendemos que a lei de cotas é dotada de uma razoável efetividade por garantir que as pessoas com deficiência estejam inseridas nas empresas, contribuindo de forma positiva para uma mudança de visão da sociedade em relação a esses indivíduos.

A convivência com pessoas com deficiência dentro da empresa estimula a sensibilização para eliminar atitudes que atentam contra o direito fundamental ao trabalho desses indivíduos. O desejo é que exista uma real inclusão social e laboral de todas as pessoas,

independentemente de ações afirmativas. Contudo, enquanto esse patamar ideal não é atingido, concluímos que a política de cotas é necessária e deve ser mantida.

4. DESAFIOS PARA A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Já foi visto que, no Brasil, os resultados apresentados pelo Censo Demográfico 2010 realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), apontaram que 23,9% da população nacional possui alguma deficiência – aproximadamente 45,6 milhões de pessoas (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE). Deste cenário, segundo este mesmo Censo, o município de Ribeirão Preto possuía cerca de 167.650¹⁸ pessoas com deficiência no ano de 2010 (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE, RIBEIRÃO PRETO).

Ainda de acordo com as informações fornecidas pelos Auditores Fiscais do Trabalho da Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Ribeirão Preto¹⁹, em março de 2017, 164 (cento e sessenta e quatro) empresas eram obrigadas a cumprir com a lei de cotas na região de Ribeirão Preto²⁰, sendo que, no total, deveriam ser ofertadas cerca de 2.815 (duas mil, oitocentos e quinze) vagas de emprego para as pessoas com deficiência. Contudo, consoante os dados do sistema, nesse mesmo período havia apenas 960 (novecentos e sessenta) pessoas com deficiência contratadas na região.

Em relação as políticas públicas do município de Ribeirão Preto, no decorrer da pesquisa de campo, entramos em contato em julho de 2017 com o Conselho Municipal de Promoção e Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência – COMPPID e fomos informados que este órgão não atua na questão da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mas sim na prestação de serviços de assistência social, como o fornecimento de cartão de ônibus, selo para carros e vãs para o transporte de indivíduos com deficiência.

Em gestões passadas, a prefeitura de Ribeirão Preto desenvolvia um programa de recolhimento de currículos das pessoas com deficiência para envio às empresas, mas este serviço não estava mais sendo realizado. Contudo, embora não atue de forma direta na questão da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, o COMPIID nos informou que a prefeitura de Ribeirão Preto reconhece a importância desta temática e concede subsídios a

¹⁸ Chegou-se a este número por meio da somatória dos resultados da população residente de Ribeirão Preto que respondeu possuir deficiência visual, ou auditiva, ou motora, ou mental/intelectual, em todos os níveis de dificuldade (“não consegue de modo algum”, ou “grande dificuldade” ou “alguma dificuldade”).

¹⁹ Retiradas dos dados disponibilizados pelo Sistema do Ministério do Trabalho e Emprego, o qual possuía como última atualização o CAGED de 03/2017; o RAIS de 2015; o SFIT de 11/2016 e o FGTS de 04/2017.

²⁰ Os Auditores Fiscais do Trabalho explicaram que o sistema deles faz a amostragem das empresas que possuem suas matrizes em Ribeirão Preto e região e que são obrigadas a cumprir com a lei de cotas. Segundo eles, cada Gerência Regional do Trabalho e Emprego é responsável pelas matrizes da sua região.

diversas instituições da cidade que visam a capacitação e a inclusão das pessoas com deficiência no âmbito empregatício.

No entanto, diante dos dados apresentados pelos Auditores Fiscais do Trabalho, há fortes indícios de que as normas em vigor e as políticas públicas existentes no município de Ribeirão Preto não estão sendo suficientes para garantir o pleno acesso desses indivíduos ao mercado de trabalho. Ainda há um número expressivo de pessoas com deficiência que não estão empregadas, embora haja vagas direcionadas para este grupo que não estão ocupadas.

Pelo exposto no capítulo anterior, todavia, foi possível perceber que os problemas que os indivíduos com deficiência enfrentam para sua inclusão no mercado de trabalho não dizem respeito à ausência de mecanismos e dispositivos legais. Assim, o presente capítulo buscará apontar, com base nos discursos dos participantes da pesquisa, quais são os reais entraves que estão impossibilitando o pleno gozo do direito ao trabalho pelas pessoas com deficiência.

4.1 Falta de acessibilidade

Diversas normas tratam sobre a questão da acessibilidade para as pessoas com deficiência. Contudo, o conceito mais recente de acessibilidade está presente no inciso I do artigo 3º do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n. 13.146/2015), segundo o qual:

Acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida (BRASIL, 2015).

Vale esclarecer que, de acordo com a definição acima, o conceito de acessibilidade é amplo, não se referindo apenas a barreiras físicas ou arquitetônicas. A ideia de acessibilidade se apresenta em múltiplos aspectos, incluindo aqueles de natureza atitudinal, física, tecnológica, informacional, comunicacional, linguística, dentre outros.

Romeu Sasaki (2005), em artigo que discorre sobre a educação inclusiva, classifica a acessibilidade em seis dimensões, as quais também podem ser aplicadas ao âmbito trabalhista: (i) acessibilidade arquitetônica, sem barreiras ambientais físicas em todos os recintos internos e externos da escola e nos transportes coletivos; (ii) acessibilidade comunicacional, sem barreiras na comunicação interpessoal (face-a-face), na comunicação escrita e na comunicação virtual; (iii) acessibilidade metodológica, sem barreiras nos métodos e técnicas de estudo, de

ação comunitária (metodologia social, cultural, artística etc. baseada em participação ativa) e de educação dos filhos; (iv) acessibilidade instrumental, sem barreiras nos instrumentos e utensílios de estudo, de atividades da vida diária (como higiene pessoal, vestir, comer, andar, tomar banho etc.) e de lazer, esporte e recreação; (v) acessibilidade programática, sem barreiras invisíveis embutidas em políticas públicas (leis, decretos, etc.), em regulamentos (institucionais, escolares, empresariais, etc.) e em normas de um modo geral; e (vi) acessibilidade atitudinal, por meio de programas e práticas de sensibilização e de conscientização das pessoas em geral e da convivência na diversidade humana resultando em quebra de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações.

A Convenção da ONU sobre os direitos das pessoas com deficiência (Decreto n. 6.949/09) destaca a importância de se assegurar a acessibilidade às pessoas com deficiência em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a fim de possibilitar que esses indivíduos possam viver de forma independente e participar plenamente de todos os aspectos da vida social.

Ademais, o Decreto n. 5.296/2004 estabelece normas e critérios específicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n. 13.146/2015) exige sua implementação, ressaltando que a acessibilidade é direito que garante à pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação social.

No entanto, em que pese as referidas normas estarem em pleno vigor, há de se reconhecer que, em vários aspectos, elas ainda não saíram do campo das boas intenções. Por esta razão, vários participantes do presente estudo apontaram como um grande obstáculo para a efetivação do direito ao trabalho das pessoas com deficiência a questão da falta, ou da insuficiência, de acessibilidade. Segundo a fala de um dos entrevistados:

Pessoa com Deficiência “N”: A principal dificuldade, não só para trabalhar, mas para uma inclusão geral, é a acessibilidade. Rampa, porta, banheiro. Enquanto eu morava em Curitiba, eu fui convidado para uma entrevista de trabalho em uma empresa em Fernandópolis. Eu fui na entrevista, passei, e na hora de conhecer o local, o banheiro não tinha acessibilidade e eu não pude assumir a vaga devido à falta de acessibilidade da empresa. O banheiro da empresa não tinha nem como reformar, porque estava na viga de sustentação do prédio, etc. Então o que eu acho que mais limita é a própria acessibilidade. E aí, é uma cadeia de coisas. A pessoa com mobilidade reduzida tem dificuldade de se qualificar, porque tem dificuldades de locomoção para chegar na escola, e quando chega na escola não tem como usufruir da escola como um todo, e depois chega no mercado de trabalho é a mesma coisa e às vezes é barrado por não ter a qualificação que foi impedido antes.

Logo, nota-se pelo discurso acima que a falta de acessibilidade relega as pessoas com deficiência a posições muito aquém de suas potencialidades. Isso porque, sem que tenham acesso aos transportes públicos, às escolas, aos meios de comunicação, aos prédios, dentre outros, as pessoas com deficiência não podem ser incluídas com independência na sociedade.

No entanto, a relação entre acessibilidade e efetivação do direito ao trabalho vai além da questão do meio ambiente laboral inclusivo. A garantia da acessibilidade é indispensável para a efetivação do direito fundamental ao trabalho por permitir que a pessoa com deficiência se capacite nas mesmas condições acessíveis aos outros.

Conforme destacado pelo participante acima em outro trecho de sua entrevista, a ausência de acessibilidade gera uma “corrente” de exclusão: “se não tem acessibilidade na hora de se qualificar, na hora de aprender, depois não vai conseguir entrar no mercado de trabalho tendo acessibilidade ou não” (pessoa com deficiência “N”).

Contudo, além da questão da qualificação, a acessibilidade é necessária para que se garanta o deslocamento do empregado com deficiência ao seu local de trabalho. Segundo o relato da Pessoa com Deficiência “H”, para ela “a maior dificuldade não é nem o trabalho, é o transporte, o deslocamento até o trabalho”.

Desse modo, como bem alerta Glaucia Lopes (2005, p. 39), muitas pessoas com deficiência deixam de procurar ou aceitar empregos, exclusivamente, por não poderem locomover-se dignamente para o local de trabalho. Assim, segundo a mesma autora, o problema da insuficiência de meios de transporte e acessos adaptados à locomoção acaba sendo um grande entrave na inserção da pessoa com deficiência, o que é realidade não só em cidades pequenas e no meio rural, mas em alguns grandes centros urbanos (LOPES, 2005, p. 39).

Nesse contexto, Luiz Eduardo Mendonça (2010, p. 198) observa que de nada adianta criar leis que assegurem o direito a postos de trabalho se o trabalhador não consegue ter assegurados direitos mínimos, como o de ir e vir livre e dignamente, sem precisar da caridade alheia como forma de compensar a deficiência no transporte, no acesso aos edifícios e principalmente nas ruas.

Logo, o direito ao trabalho deve vir acompanhado do direito à acessibilidade ao trabalho. Isto é, para se efetivar o direito ao trabalho da pessoa com deficiência há que se garantir, conjuntamente, o pleno acesso a este, uma vez que a acessibilidade é um direito indispensável e instrumental para o exercício da atividade laboral (MENDONÇA, 2010, 198).

Por fim, a questão da acessibilidade também envolve a necessidade de um meio ambiente de trabalho inclusivo, ou seja, de um local viável para as pessoas que ali laboram, garantindo saúde, higiene e segurança a todos. Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira (1998,

p. 116), para obter uma sadia qualidade de vida, o homem necessita conviver em um meio ambiente de trabalho acessível, uma vez que é ali onde ele passa a maior parte do seu dia útil.

A própria Constituição Federal de 1988 assegurou em seu sistema jurídico o direito de todo trabalhador exercer seu labor em um meio ambiente adequado (art. 200, VIII). Todavia, segundo Lutiana Lorentz (2016, p. 277), se esse direito existe para o trabalhador em geral, mais ainda ele deve ser observado em relação a pessoa com deficiência, uma vez que a existência de um meio ambiente inadequado gera a essas pessoas dois aspectos perversos: (i) primeiro, impede o próprio trabalho, uma vez que o meio ambiente laboral inclusivo é pressuposto para que a pessoa com deficiência consiga trabalhar, sobretudo por meio do fornecimento de ferramentas que possibilitam a superação de sua deficiência ou pelo menos sua adaptação ao trabalho; (ii) segundo, o meio ambiente de trabalho inadequado causa doenças e moléstias ao trabalhador em geral, e em relação a pessoa com deficiência, pode agravar uma deficiência já existente ou até mesmo gerar novas.

No entanto, de acordo com os entrevistados, de modo geral as empresas sediadas em Ribeirão Preto ainda não conseguiram adequar seu ambiente às necessidades das pessoas com deficiência. Esse foi um ponto ressaltado tanto pelas pessoas com deficiência, como pelos próprios funcionários das empresas:

Pessoa com deficiência “M”: a maioria das empresas não tem acessibilidade. Eu tenho um amigo cadeirante também que viu uma proposta de emprego na empresa X, mandou currículo, chegou lá e falaram dessa forma para ele: que ele não se encaixava no perfil da empresa, porque a empresa não tinha acessibilidade para ele. Então eles estavam procurando outros tipos de deficiência, que se encaixavam no perfil da empresa, mas por conta da acessibilidade.

Empresa “E”: Onde eu ainda acho que não é muito efetivo: as empresas ainda têm limitações para receber uma pessoa com deficiência. Nós temos vagas abertas para cumprimento da cota, nós identificamos algumas pessoas que teriam potencial para a vaga, porém ela é cadeirante. E o próprio transporte público de Ribeirão Preto não tem ônibus naquele horário que consiga fazer a locomoção da pessoa. Ou a empresa tem o ônibus fretado que não tem condições de transportar o cadeirante da sua residência para trazer para cá. Então existe uma limitação estrutural ainda com relação a recursos motores, através do próprio governo, do município, e também através das empresas que não estão preparadas para receber alguns tipos de pessoas com deficiência.

Empresa “D”: Acho que a empresa, às vezes, não se prepara para fazer essa inclusão. Por exemplo, um cego, hoje a empresa não é preparada, os equipamentos não têm nada em braile, a rampa ali, acho que é um pouco íngreme demais para descer com cadeira de rodas...então a gente contrata mais com deficiência intelectual, porque aí tem mais facilidade, porque não tem

restrição de movimentação, porque a loja em si não tem muito preparo para receber portador com necessidade física.

Esta situação parece ser comum no setor privado. Em sua pesquisa realizada com empresas localizadas em Curitiba e Região Metropolitana, Francisco Gödke (2010, p. 93) identificou que para 83% dos empregados com deficiência que atuavam nas linhas de produção as empresas não haviam realizado qualquer modificação no posto de trabalho em benefício destes.

No entanto, a questão do meio ambiente laboral apresenta-se como de vital importância para qualquer empregado e, em especial, para a pessoa com deficiência, uma vez que a falta de acessibilidade compromete a sua plena participação no mercado de trabalho. Conforme Ana Cristina Cypriano Pereira (2011, p. 81), “a acessibilidade não é somente um passo inicial para que a inclusão aconteça; mais do que isto, a acessibilidade é pré-requisito de uma sociedade inclusiva”.

Dessa forma, é importante que as empresas se preocupem mais com a questão da acessibilidade, pois a medida que elas consigam tornar seus ambientes laborais mais inclusivos, o processo de integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho também será mais fácil e eficaz.

Rosana Glat e Júlio Ferreira (2004) alertam que não haverá inclusão de fato se apenas contarmos com a boa vontade dos indivíduos envolvidos com a inclusão, ainda que eles se desdobrem para que ela aconteça. É preciso que os locais de trabalho sejam coerentes com os princípios de inclusão e espelhem o respeito aos trabalhadores, através do cuidado com instalações, tecnologia e equipamentos aptos a recebê-los sem restrições.

Cabe observar ainda que, conforme mencionado pela Pessoa com Deficiência “M”, o argumento da falta de perfil ou habilidade muitas vezes está relacionado com métodos utilizados pela empresa e pela falta de vontade política para efetuar as adaptações necessárias para que a pessoa com deficiência desenvolva seu trabalho de forma satisfatória.

Como é sabido, os avanços tecnológicos permitem que pessoas com praticamente todos os tipos de deficiência realizem atividades ligadas às mais diversas áreas com o apoio de sistemas informatizados. Nesse sentido, as empresas devem investir no uso de tecnologias assistivas, uma vez que elas aprimoram o ambiente laboral e o tornam acessível às pessoas com deficiência.

Somente quando o ambiente laboral for acessível haverá equiparação de oportunidades, uma vez que a autonomia e a funcionalidade das pessoas com deficiência

poderão ser de fato potencializadas e exploradas. Conforme Katia Regina Cezar (2010, p. 65-66), falar em um ambiente laboral que possa agregar a todos é falar em diversidade humana. Nenhum ser humano é igual ao outro, logo, o meio ambiente de trabalho inclusivo também deve ser intrinsecamente diversificado.

Diante do exposto, nota-se que a falta de acessibilidade limita de diversas formas a efetivação do direito ao trabalho da pessoa com deficiência: seja dificultando a qualificação desses indivíduos, sua locomoção até o local de trabalho e até mesmo o desenvolvimento de suas funções quando já inseridas no sistema produtivo empresarial.

Embora a questão da falta de acessibilidade esteja interligada com a incompetência do poder público em fornecer meios de transporte e vias adequadas para as pessoas com deficiência, foi possível perceber que as empresas também precisam investir mais na melhoria da acessibilidade de seus ambientes laborais como, por exemplo, adaptando a sua infraestrutura arquitetônica e os seus aparelhos de trabalho.

Por fim, vale lembrar que quando falamos de acessibilidade, não estamos nos referindo somente ao seu aspecto físico. Mesmo que a acessibilidade física possa minimizar de forma substancial as limitações das pessoas com deficiência, ainda será necessário um grande avanço para se quebrar outra forte barreira: a falta de acessibilidade atitudinal. Essa dimensão da acessibilidade é muito importante e foi bastante ressaltada pelos participantes da pesquisa, razão pela qual será tratada neste trabalho em tópico independente.

4.2 Barreiras atitudinais

Segundo o inciso IV do artigo 3º do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n. 13.146/2015), é considerado barreira qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros (BRASIL, 2015). Ainda de acordo com o referido dispositivo, são barreiras atitudinais as “atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas” (BRASIL, 2015).

Logo, as barreiras atitudinais na sociedade podem ser encontradas sob a forma de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações²¹. Além disso, elas podem se manifestar

²¹ Segundo José Claudio Monteiro de Brito Filho (2018, p. 119-120), o estigma caracteriza-se com uma marca real, mas não necessariamente física, que leva as pessoas a perceberem negativamente o outro, e que pode levar à

de forma direta, por meio de uma fala, ou de maneira indireta, como através de um simples olhar ou do isolamento.

Independentemente de sua forma de exteriorização, as barreiras de cunho atitudinal são uma das mais significativas no processo de exclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Isso porque o mito da incapacidade da pessoa com deficiência, por mais que seja combatido por diversos setores, ainda permanece na cultura brasileira, limitando a mentalidade social na hora de se contratar um profissional com deficiência.

Segundo Katia Regina Cezar (2010, p. 58), há várias notícias e inclusive decisões judiciais que demonstram a crença na impossibilidade de acesso das pessoas com deficiência ao uso de computadores, à navegação na internet etc., alimentando indiretamente o estereótipo da incapacidade para o trabalho.

Nesse sentido, em estudo realizado em 2014 pelas empresas Catho e iSocial, com apoio da ABRH (Associação Brasileira de Recursos Humanos), constatou-se que 60% dos 2.949 profissionais de Recursos Humanos entrevistados acreditam que as pessoas com deficiência sofrem preconceito no ambiente de trabalho, seja por colegas, gestores ou clientes (SOLUÇÕES EM INCLUSÃO SOCIAL – I.SOCIAL. CATHO EMPRESAS. 2014, p. 29).

Tal situação também restou clara no discurso dos participantes da presente pesquisa. Em relação à discriminação no interior das empresas, mais de um funcionário do setor de recursos humanos ressaltou que eles precisam se esforçar para que os gestores aceitem o ingresso de uma pessoa com deficiência em suas equipes, conforme ilustram os trechos a seguir:

Empresa “C”: Para ser bem sincera com você, as vezes a gente fala “olha, tem a vaga tal de repositor”. E aí eu preciso contratar uma pessoa com deficiência para esta vaga, porque a cota aqui está abaixo. Eu ligo para o gestor e peço para ele acompanhar, porque é uma pessoa com deficiência. Ele acompanha todos os outros candidatos, mas a gente já tem que informar, para ele já vim sabendo que vai entrevistar uma pessoa que tem deficiência. E aí ele fala “pessoa com deficiência, nossa, não vai dar certo...no meu setor eu estou precisando de uma mão de obra”. E aí a gente tenta mostrar para ele que ele está precisando e que a pessoa com deficiência vai ajudar, ele é uma mão de obra como qualquer outra pessoa. Então a gente tenta desmistificar este preconceito.

Empresa “F”: Não vou ser hipócrita: há também dentro da empresa o preconceito. Tem gestor, líder, que a gente fala “vamos inserir uma pessoa com deficiência, que a gente vai te ajudar, te auxiliar, que você vai

sua rejeição ou à sua exclusão; já o estereótipo consiste em imputar determinadas características aos integrantes de grupos específicos, de forma que a eles seja dirigida uma análise negativa; o preconceito seria um fenômeno psicológico, uma visão negativa a respeito de pessoas ou grupos; e, por fim, a discriminação seria o “preconceito exteriorizado”, ou seja, a transposição, para o mundo exterior, em forma de ação ou omissão, da visão preconceituosa, negativa, a respeito de pessoas ou grupos.

desenvolver”, mas tem muito preconceito sim por parte da liderança, dos gestores. Eles dizem, “mas na minha equipe eu não vou conseguir, não tenho tempo para ensinar”. Então existe também esse outro lado e a gente, como RH, tenta ter jogo de cintura, mostrar para ele os benefícios, mostrar que a pessoa tem todos os direitos iguais como todas as outras, e fazer o possível para que essa pessoa, quando entrar na área, seja bem recebida pelos demais. Enfim, a gente tem essa preocupação também e existe, sim, esse preconceito pela liderança.

Empresa “H”: Sempre que a gente vai fazer o levantamento de vaga com o gestor e coloca para ele a necessidade de cumprir a cota de pessoa com deficiência, ele fala assim: “ah, mas se eu contratar um PcD eu não vou poder passar isso para ele, não vou poder passar esta outra atividade...” e sempre coloca 15 mil poréns na frente. [...] Então se a gente deixa isto na mão do gestor, a gente não consegue fechar a cota.

No âmbito das barreiras atitudinais, a discriminação dos líderes de equipe foi o mais destacado. Esse comportamento está relacionado ao desconhecimento das reais possibilidades dos indivíduos com deficiência em se inserirem ativamente no processo de produção. Contudo, além da discriminação dos gestores, algumas pessoas com deficiência ressaltaram também perceber um tratamento diferenciado em relação aos colegas de trabalho e à sociedade. As pessoas com deficiência 1 e 3, por exemplo, declararam se sentirem excluídas no ambiente laborativo, pois os outros colegas acreditam que elas teriam dificuldades de se comunicar²².

Essa discriminação origina-se de um aspecto cultural, pois muitos levam em consideração o que vêem e definem a pessoa com deficiência como incapaz de exercer qualquer função por conta de suas limitações. Muitos indivíduos da sociedade apresentam um discurso teórico de apoio onde alegam não ter preconceito, mas quando inseridos em um contexto prático agem de forma diferente, tratando a pessoa com deficiência como inferior.

Ainda que a lei de cotas aumente o número de vagas nas empresas, as barreiras atitudinais construídas pelas representações sociais negativas acerca dos indivíduos com deficiência tornam mais difícil a convivência social e, conseqüentemente, o exercício pleno da cidadania dessas pessoas. Dessa forma, a coletividade e, principalmente, os sujeitos que vão ter contato com as pessoas com deficiência precisam ser trabalhados para desmistificar paradigmas

²² Pessoa com deficiência “A”: Os funcionários também não conversavam muito comigo, no bar não me chamavam...alguns amigos que iam me chamavam e eu ia junto com meu grupinho, mas a maioria realmente não conversava comigo...só quando tinham interesse para alguma coisa, aí me chamavam e conversavam comigo. Porque eles tinham receio de conversar comigo...achavam que não iam conseguir conversar comigo, que ia faltar comunicação.

Pessoa com deficiência “C”: Mas para os funcionários me tratarem como igual é mais difícil. É igual na produção, antes era assim também. Eu trabalhava, e quando queria trocar informação, para aprender, ficava sempre dependendo do supervisor, porque com os colegas de trabalho eu não conseguia.

e ampliar o conhecimento sobre as potencialidades e dificuldades que envolvem o universo da deficiência.

Ao trabalhador com deficiência precisa ser dada a oportunidade de ser avaliada e aferida sua capacidade, assim como ocorre com o trabalhador sem deficiência. Não se trata aqui de uma obrigação de contratar uma pessoa que não possua capacidade técnica para exercer determinada função. Mas de aferir esta capacidade dentro dos critérios de acessibilidade elencados pela legislação nacional e internacional.

Vale ressaltar, ainda, que não se deve combater às barreiras atitudinais unicamente no momento de inserção da pessoa com deficiência no setor produtivo. Conforme demonstrado anteriormente, a inclusão se efetiva tão somente quando a sociedade se apropria do diferente, não simplesmente quando ocorre a integração desse diferente na coletividade.

Assim, para se vencer as barreiras atitudinais no ambiente laborativo também é necessário que se combatam outras atitudes discriminatórias, como a preferência das empresas por pessoas com deficiência consideradas “menos severas”, a atitude de associar funções a determinadas deficiências e a ausência de perspectiva de promoção para esses indivíduos.

Em relação a preferência por deficiência “menos severas”, além da questão da falta de acessibilidade física analisada no tópico anterior, há também uma carência de sensibilização quanto ao modo de agir com as pessoas com deficiência. Livia Couto Guedes (2007, p. 68) afirma que isto ocorre porque as empresas ainda possuem a crença de que cabe ao profissional com deficiência estar adequado ao posto de trabalho que se deseja que ele assuma, tendo em vista o nível competitivo que hoje orienta o mundo empresarial.

Tal situação restou evidenciada na fala de alguns dos entrevistados, como a pessoa com deficiência “J”, que mencionou que as empresas preferem quem “dá menos trabalho”, como uma pessoa que não tem alguns dedos. No mesmo sentido relatou a pessoa com deficiência “F”:

Pessoa com deficiência “F”: Tem empresas que contratam baixa visão, tipo 30%, 40% de visão, surdos, síndrome de down...eles contratam. São pessoas que não precisam de muita alteração, muita acessibilidade, eles enxergam, tem como se locomover sozinhos, não dependem de ninguém...as portas estão mais abertas para eles. Para nós, que somos deficiente visual total, eles, os empresários, olham e não acreditam muito na nossa capacidade. De certa forma, eles têm receio de acontecer algum acidente, por você não ter visão nenhuma, e acarretar problemas para a empresa. Ao invés de fazer alteração física dentro da empresa, eles preferem contratar outro tipo de deficiente.

O Auditor Fiscal do Trabalho “B” chegou a fazer uma comparação entre esta preferência das empresas e a fila de adultos que querem adotar crianças, argumentando que em razão da imposição de muitos critérios de seleção pelos próprios adotantes, sobram muitas crianças e sobram muitos pais. Da mesma forma, restam muitas pessoas com deficiência desempregadas e vagas de emprego a serem preenchidas.

No nosso sistema capitalista é possível perceber que as empresas em geral estão mais focadas em gerar lucro e esquecem que na contratação de empregados com deficiência existem particularidades que precisam ser consideradas e respeitadas para que estes profissionais atuem com todo o seu potencial. Ainda, segundo o depoimento do Auditor Fiscal do Trabalho “B”, o setor produtivo tem uma visão voltada para a efetividade do trabalho, e não para os aspectos do trabalhador como pessoa, com qualidades e dificuldades.

Assim, quando um empregado é inserido em um setor da companhia e apresenta alguma limitação, ao invés de a empresa buscar entender o que está acontecendo e tentar contornar a situação pela via dos recursos humanos ou de um psicólogo, ela opta pelo desligamento da pessoa alegando falta de adaptação ao trabalho. Por fim, o referido participante ressaltou ainda que este distanciamento entre o suporte ao trabalho e o setor de produção é mais evidente quanto maior é a empresa (Auditor Fiscal do Trabalho “B”).

Além da questão da preferência por deficiência “menos severas”, a discriminação em relação a capacidade produtiva das pessoas com deficiência também é evidente quando as empresas buscam associar funções a determinadas deficiências ou, inclusive, criar um setor composto somente por pessoas com deficiência. Este tipo de comportamento foi criticado por alguns dos entrevistados, como se percebe na fala do Auditor do Trabalho “B”:

Existe aquela empresa que vem aqui e diz que vai contratar, mas vai colocar todos os deficientes em um mesmo setor: o “setor dos deficientes”. Com certeza essa empresa não está inserindo, pois, o setor sempre será visto com uma relação de preconceito pelos demais trabalhadores; os outros trabalhadores não se misturam.

Desse modo, a designação prévia de determinados cargos e funções só serve para inculcar o preconceito na empresa de que as pessoas com deficiência são incapazes de trabalhar em outras áreas e que devem, portanto, ficar segregados em determinados departamentos ou salas, como se não pudessem exercer outras funções.

Como exemplo dessas correlações podem-se citar as premissas de que as pessoas cegas estariam designadas a trabalhar exercendo a função de telefonista, com tapeçaria ou na fabricação de vassouras; que as pessoas surdas estariam destinadas aos cargos de embalador de

supermercado, carregador ou outras tarefas que solicitem, principalmente, a sua capacidade viso-espacial; e que as pessoas com deficiência física estariam reservadas aquelas funções que exigem raciocínio lógico-matemático (GUEDES, 2007, p. 70).

Referidas associações mostram-se absolutamente restritivas, não permitindo o desenvolvimento das potencialidades das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Segundo Gisele Genofre (2013, p. 89), antes de ceifar suas possibilidades de desenvolvimento ou afirmar que uma pessoa com deficiência não possui habilidades para trabalhar em determinada função, é preciso fornecer oportunidades para que ela possa desempenhar suas reais habilidades, devendo ser observada inclusive a adaptação dos postos de trabalho.

Outra barreira atitudinal que precisa ser eliminada é a ausência de perspectiva de progressão na carreira para as pessoas com deficiência. Em sua pesquisa, Cláudia Serrano e Janete Brunstein (2011) verificaram que os gestores das empresas não fazem referência a noções de empoderamento ou à progressão na carreira para as pessoas com deficiência. Pelo contrário, as referidas pesquisadoras observaram que não houve avanços em relação a posição hierárquica das pessoas com deficiência entrevistadas, que em sua maioria ocupavam cargos mais simples na estrutura organizacional.

Em relação aos participantes do presente estudo não foram abordados aspectos relativos a progressão na carreira por parte dos funcionários do setor de recursos humanos das empresas. Contudo, algumas pessoas com deficiência apontaram que não há uma igualdade de oportunidades para promoção na carreira.

A pessoa com deficiência “K” afirmou que não é oferecido para as pessoas com deficiência um plano de carreira igual ao que é oferecido aos funcionários sem deficiência, pois as empresas só buscam pessoas com deficiência para completar o quadro e estar de acordo com a cota exigida pela legislação. Já a pessoa com deficiência “A” narrou que, após seis anos exercendo a mesma função em um banco, percebeu que nunca iria ser promovida e tomou a iniciativa de solicitar uma oportunidade de crescimento ao seu gestor, pois se considerava capaz de trabalhar em um cargo superior. Em suas palavras: “Eu senti que se eu não fosse lá conversar com ele, pedir uma promoção...eu sinto que eu estaria lá na mesma. Ficaria anos naquele mesmo trabalho”.

Contudo, conforme mencionado anteriormente, incluir significa não só incorporar a pessoa com deficiência ao quadro de empregados da empresa, mas também criar condições para seu desenvolvimento profissional e progressão na carreira (SERRANO, BRUNSTEIN, 2011). Nesse sentido, Platon Teixeira de Azevedo Neto (2015, p. 110) esclarece que remunerar de forma justa o trabalhador, seja de que modo for, significa conceder-lhe dignidade, uma vez que

o *quantum* remuneratório é fundamental para assegurar satisfatória qualidade de vida, melhor distribuição de renda e desenvolvimento econômico.

Logo, depreende-se que uma inclusão plena depende do posicionamento do gestor, de sua capacidade de entender como viabilizar tal participação, o que implica substituir concepções errôneas sobre a deficiência que podem levá-lo a limitar a atuação da pessoa com deficiência. Para os profissionais do setor de recursos humanos das empresas fica o desafio de pensar estratégias e instrumentos que contemplem a avaliação íntegra das pessoas com deficiência a partir de suas competências para que, assim, possam de fato se sentirem incluídas na organização.

Por fim, é importante observar que as barreiras atitudinais impostas às pessoas com deficiência, mais do que impedir a plena efetivação do seu direito fundamental ao trabalho, acabam por influenciar atitudes desfavoráveis das próprias pessoas com deficiência em relação a elas mesmas. A pessoa vítima de preconceito acaba incorporando esse estereótipo criado socialmente, de que ela não é capaz, que é inferior, enfim, de que sua diferença serve como fator de discriminação perante os demais, e isso se manifesta nas relações com a equipe de trabalho.

Os profissionais do setor de recursos humanos destacaram a percepção deles de que as pessoas com deficiência se sentem inferiores aos demais no contexto de trabalho, o que faz com que elas próprias se excluam em alguns momentos. A funcionária da empresa “C”, por exemplo, mencionou que percebe que há pessoa com deficiência que acha que nunca vai conseguir se encaixar em uma empresa grande, que não vai ser valorizada e aceita.

Pelo exposto, nota-se que as barreiras atitudinais são uma das grandes dificuldades encontradas para a real inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Contudo, conforme mencionado no capítulo anterior, a lei de cotas vem conseguindo, aos poucos, diminuir os preconceitos e mostrar as verdadeiras capacidades das pessoas com deficiência.

Já se observa o início de uma mudança cultural, em que a valorização da diversidade humana passa a representar a possibilidade de uma construção de novas relações entre os membros da sociedade. Entretanto, ainda temos muito a caminhar nessa luta para garantir a plena efetivação do direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência.

4.3 Preferência pelo benefício

A Constituição Federal de 1988 estabelece que a assistência social tem como um de seus objetivos a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa com deficiência e

ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei (art. 203, V, CF/88).

Por sua vez, a lei que veio estatuir o referido benefício foi a Lei de n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993 (Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS), regulamentada pelo Decreto n. 6.214, de 26.09.2007. De acordo com essas normas, a concessão do benefício de prestação continuada (BPC), no valor mensal de um salário mínimo, depende do preenchimento de dois requisitos cumulativos: (i) ser pessoa com deficiência ou idoso com 65 anos ou mais; (ii) não possuir meios de prover a própria manutenção nem tê-la provida por sua família.

Em relação ao primeiro requisito, o artigo 20, §2º da LOAS prevê que “considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”. Os impedimentos de longo prazo devem ter duração mínima de 2 anos (art. 20, §10 da LOAS) e a comprovação da deficiência é analisada pelo Serviço Social e pela Perícia Médica do INSS.

Já no que concerne ao segundo requisito, o artigo 20, §3º da LOAS estabelece que “considera-se incapaz de prover a manutenção da pessoa com deficiência ou idosa a família cuja renda mensal per capita seja inferior a $\frac{1}{4}$ (um quarto) do salário-mínimo”. No entanto, o Supremo Tribunal Federal – STF determinou que esse critério é inconstitucional no julgamento dos Recursos Extraordinários 567.985 e 580.963, decididos conjuntamente em 17 e 18 de abril de 2013.

Contudo, a decisão do STF não é vinculante, vez que não foi tomada em controle abstrato de constitucionalidade, razão pela qual o INSS continua a adotar na via administrativa o critério da renda per capita familiar inferior a $\frac{1}{4}$ do salário mínimo (AMADO, 2017, p. 55). O Superior Tribunal de Justiça - STJ, por outro lado, entende que podem ser utilizados outros meios de prova para a demonstração da condição de miserabilidade, havendo apenas uma presunção absoluta de miserabilidade quando a renda per capita familiar for inferior a $\frac{1}{4}$ do salário mínimo (SANTOS, 2016, p. 151).

Neste sentido é o §11 que foi acrescentado ao artigo 20 da LOAS por meio do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n. 13. 146/2015), o qual prevê expressamente que para a concessão do BPC poderão ser utilizados outros elementos probatórios da condição de miserabilidade do grupo familiar e da situação de vulnerabilidade.

Por se tratar de um benefício assistencial, não é necessário que a pessoa com deficiência tenha contribuído ao INSS para ter direito ao BPC. No entanto, a LOAS estabelece que o BPC será suspenso pelo órgão concedente quando a pessoa com deficiência exercer

atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual (art. 21-A). Isso porque, caso comece a trabalhar, presume-se que a pessoa com deficiência passará a possuir meios próprios de prover a sua própria manutenção.

A única exceção à suspensão do BPC, quando a pessoa com deficiência exerce atividade remunerada, ocorre no caso de contratação na condição de aprendiz e, ainda assim, limitado o recebimento concomitante da remuneração e do benefício ao prazo de 2 anos (art. 21-A, § 1º).

Por último, a LOAS estabelece que extinta a relação trabalhista ou a atividade empreendedora, ou encerrado o prazo de pagamento do seguro-desemprego e não tendo o beneficiário adquirido direito a qualquer benefício previdenciário, poderá ser requerida a continuidade do pagamento do BPC sem necessidade de realização de perícia médica ou reavaliação da deficiência, caso este pedido seja feito no prazo de 2 anos (art. 21-A, §2º).

Contudo, por mais que a LOAS preveja apenas uma suspensão do BPC no caso de exercício de atividade remunerada pela pessoa com deficiência, admitindo a sua reaquisição automática na ocorrência de desemprego, muitos participantes desta pesquisa apontaram a existência do benefício ou, pelo menos, o modo como ele é disciplinado, como um fator que dificulta a plena inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Isto porque, muitas pessoas com deficiência não estariam dispostas a trabalhar para, ao final, receberem salários quase equivalentes ao benefício previdenciário que já receberiam mesmo sem estar trabalhando. Conforme esclarece Luiz Eduardo Mendonça (2010, p. 177), não se pode ignorar o fato da grande maioria das pessoas com deficiência serem contrárias ao registro na Carteira de Trabalho da Previdência Social (CTPS), já que grande parte das atividades promovidas pelas empresas são simples e, como tal, os salários definidos por negociação coletiva encontram-se proporcionalmente definidos em bases mais modestas. Ainda complementa o referido autor:

O raciocínio dos candidatos à vaga com deficiência é simples e de fácil compreensão: "Eu já vou ter sérias dificuldades de acessibilidade para chegar para trabalhar, seja nas ruas, no ônibus, metrô ou até mesmo dentro das empresas; vou perder meu benefício previdenciário, substituindo por salário não tão distante daquele que eu já receberia mesmo sem trabalhar?" A resposta, quase sempre, é negativa (MENDONÇA, 2010, p. 179).

Além da questão remuneratória, o ingresso no mercado de trabalho representa um risco para as pessoas com deficiência, uma vez que o indivíduo pode perder o emprego a qualquer

momento e se deparar com uma situação em que não possuirá nenhuma das duas fontes de renda.

Em relação a isso, Sumiko Shimono (2008, p. 101) salienta que em muitas situações observa-se que as pessoas com deficiência preferem não se arriscar no mercado formal de trabalho para não perder o benefício, o que também justificaria a dificuldade das empresas em contratar pessoas com deficiência para cumprir o que é estabelecido na Lei de Cotas.

Esse receio foi constatado no discurso de algumas pessoas com deficiência entrevistadas²³, mas, principalmente, no discurso dos funcionários do setor de recursos humanos, que chegaram a relatar, inclusive, casos de pessoas com deficiência que queriam trabalhar, mas sem que sua carteira de trabalho fosse assinada para não perderem o direito ao benefício. Conforme ilustram os trechos a seguir:

Empresa “E”: Um outro ponto que atrapalha a pessoa com deficiência, é que geralmente ela tem uma renda, um benefício, e que para ele vir trabalhar, ele tem que suspender aquele benefício automaticamente. E aquele benefício era vitalício. Então o PcD não quer fazer isto para trabalhar. São poucos os que falam que, se conseguir um emprego, vão trabalhar com carteira assinada e suspender o benefício. Não são todos. Aqueles que realmente conseguem fazer esta migração são pessoas que tem deficiências leves. Alguns que tem deficiências um pouco mais agravadas, como o cadeirante, dificilmente ele vai se predispor a abrir mão do benefício para vir trabalhar. Primeiro devido a esta locomoção, depois porque muito provavelmente ele vai ter uma baixa qualificação, então talvez não vai conseguir ter manutenção do seu emprego por muito tempo, e prefere não arriscar na vida profissional...prefere o benefício do governo.

Empresa “G”: Eu conversei com um menino, que era novo e estava super-empolgado para ficar aqui. E aí o pai dele entrou em contato se teria possibilidade de contratar sem registrar a carteira, para ele não perder o benefício. E então ele falou “não, eu prefiro que meu filho continue com o benefício”.

Empresa “H”: O que acontece: eu sou uma pessoa com deficiência e eu recebo um benefício do governo. Para mim é cômodo, porque eu vou trabalhar, sofrendo a pressão de uma empresa privada, sabendo que amanhã ou depois eu posso ser demitido, sendo que o benefício do governo é vitalício para mim e dá um conforto para minha família. Então isso gera um comodismo no próprio PcD e na família. Porque acaba sendo bom para a família também:

²³ No discurso das pessoas com deficiência “K” e “L” falou-se sobre aposentadoria. Contudo, o mesmo raciocínio pode ser aplicado ao BPC. Pessoa com deficiência “K”: “Então como que eu vou abrir mão da aposentadoria para ganhar menos, talvez até metade do eu receberia com aposentadoria, e é uma coisa que não é garantia...ou seja, eu vou estar me arriscando porque a empresa pode simplesmente me demitir a qualquer momento. Então como que eu vou me arriscar, sendo tetraplégico...a aposentadoria é uma garantia que eu tenho que eu não posso abrir mão...pela minha família”; Pessoa com deficiência “L”: “O que acontece...seria você trocar algo concreto por algo duvidoso. E de início tem o lado da aposentadoria...eu aposentei. Houve oportunidades de trabalho, mas largar a aposentadoria para trocar por um trabalho fixo ou não fixo? Este trabalho vai perdurar ou não? Até quando vai isto?”.

para que eu vou querer que meu filho trabalhe sendo que pinga todo mês um dinheiro do governo aqui na minha casa? Não é muito, mas já ajuda a pagar conta de água, luz e telefone.

Dos discursos acima, é possível extrair que, aliado a preferência pelo benefício, também existe, muitas vezes, o desestímulo das famílias das pessoas com deficiência para que estas ingressem no mercado de trabalho, pois em geral aquele valor é revertido em proveito de toda a casa, e não somente da pessoa com deficiência. A quantia de um salário mínimo provavelmente tem forte impacto sobre as finanças de uma família cuja renda familiar per capita seja inferior a $\frac{1}{4}$ de salário mínimo, que é o público alvo do BPC.

Cristiano Pedroso e Milton Shinohara (2010), em sua pesquisa com profissionais de uma instituição filantrópica voltada para a inclusão de pessoas com deficiência intelectual, concluíram que as questões familiares, relacionadas com a não autorização da entrada da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho, são um fator preocupante. Além disso, constataram que várias famílias fazem a interdição de seus filhos, de modo que os benefícios que o governo oferece são incorporados como renda ou suplemento de renda, razão pela qual muitas famílias não querem que as pessoas com deficiência trabalhem (PEDROSO; SHINOHARA, 2010).

Essa interferência da família também foi ressaltada pelos integrantes das instituições de apoio/ensino das pessoas com deficiência entrevistados no presente estudo. O membro da instituição 1 salientou que em algumas situações a pessoa com deficiência está “pronta” e quer ingressar no mercado de trabalho, mas a família não apoia, seja porque superprotege, seja porque não quer abrir mão do benefício.

Dessa forma, observa-se que existe uma parcela de pessoas com deficiência que está apta para ser inserida no mercado de trabalho, mas que recusa empregos ou mesmo não quer registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social para não perder benefícios do governo, o que deflagra um alarmante paradoxo nos direitos sociais. Nesse contexto, Álvaro dos Santos Maciel (2011, p. 106) afirma que essa comodidade acaba por excluir as pessoas com deficiência da coexistência social e o que era para garantir o desenvolvimento da dignidade humana acaba por mitigá-la seriamente.

Reconhecemos que o benefício de prestação continuada pago às pessoas com deficiência representou um enorme avanço para aqueles indivíduos que sempre estiveram à margem da sociedade e do mercado de trabalho. Contudo, o modo como o BCP está disciplinado na legislação atual transforma-o em um entrave para a plena efetivação do direito ao trabalho da pessoa com deficiência.

Assim, faz-se necessária uma revisão do instituto do BPC, a fim de retirar as características que fazem dele atualmente uma barreira à inclusão, medida esta que será abordada com mais detalhes no próximo capítulo.

4.4 Baixa qualificação das pessoas com deficiência

O direito à educação das pessoas com deficiência é garantido pela Constituição Federal de 1988, que destaca no artigo 208, inciso III, a garantia de atendimento educacional especializado às pessoas com deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino. Além da Carta Magna brasileira, outros diplomas normativos também preveem o direito à educação da pessoa com deficiência, como o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n. 13.146/2015) que dispõe:

Art. 27. A educação constitui direito da pessoa com deficiência, assegurados sistema educacional inclusivo em todos os níveis e aprendizado ao longo de toda a vida, de forma a alcançar o máximo desenvolvimento possível de seus talentos e habilidades físicas, sensoriais, intelectuais e sociais, segundo suas características, interesses e necessidades de aprendizagem.

De modo geral, pode-se afirmar que o conjunto de leis voltadas à educação das pessoas com deficiência busca garantir a estas o direito à educação especial, preferencialmente na rede regular de ensino (portanto, sem segregação) e com os suportes de acessibilidade, currículos, método, técnicas, recursos didáticos e organização apropriadas para satisfazer as necessidades destes indivíduos (DOVAL, 2006, p. 51).

No entanto, os resultados parecem não ser exatamente estes, uma vez que o direito das pessoas com deficiência de estudar em escolas regulares não está totalmente garantido. Além de fatores arquitetônicos, como a insuficiência de laboratórios e materiais pedagógicos adaptados ou a falta de transporte público adequado, há uma escassez de profissionais da educação capacitados para oferecer adequadas condições educacionais aos alunos com deficiência. Segundo Rosana Glat e Júlio Ferreira (2004, p. 34), embora a maior parte dos sistemas escolares invistam na capacitação docente, esta ainda não atende às necessidades da escola inclusiva²⁴.

²⁴ Segundo o MEC, “escola inclusiva é aquela que garante a qualidade de ensino educacional a cada um de seus alunos, reconhecendo e respeitando a diversidade e respondendo a cada um de acordo com suas potencialidades e necessidades”. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/aescola.pdf>>. Acesso em 09 mar. 2018.

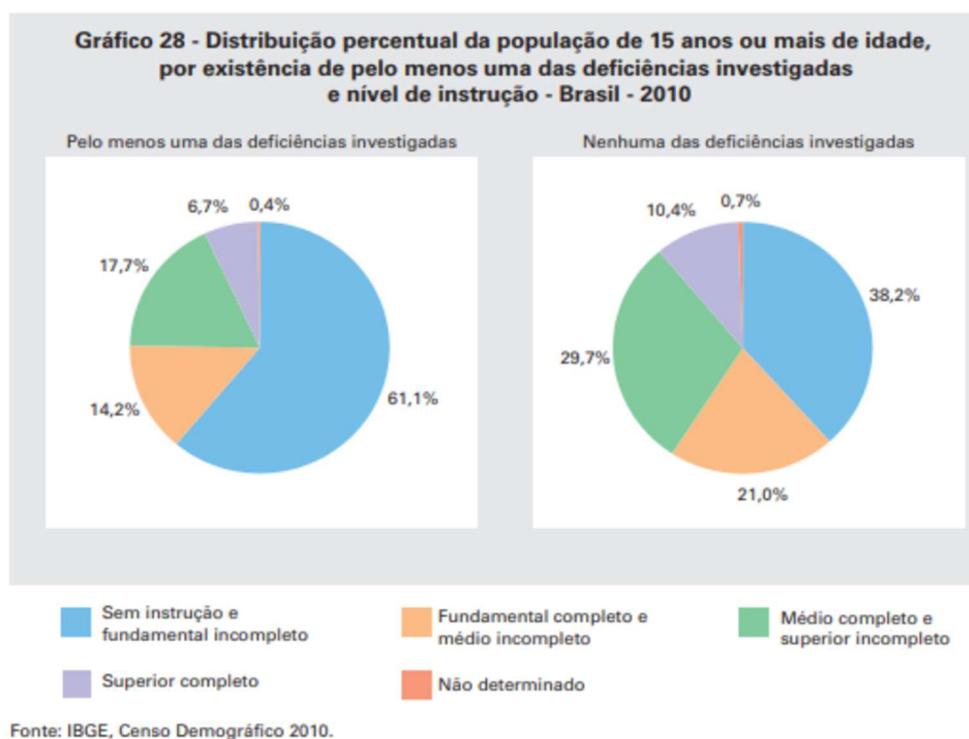
Neste contexto, Francisco Gødke (2010, p. 64), ao comparar os dados apresentados pelo MEC e pelo IBGE no ano de 2006, chegou à conclusão de que estavam matriculados em escolas regulares pouco mais de 325 mil pessoas com deficiência de um total de 4,16 milhões de indivíduos em idade escolar²⁵ que compõem este grupo. Isto é, mais de 3,8 milhões de pessoas com deficiência poderiam estar fora das escolas regulares. Além disto, o referido autor constatou também que as matrículas das pessoas com deficiência declinavam conforme avançavam os níveis de ensino (GÖDKE, 2010, p. 65).

De fato, a Constituição Federal de 1988 estabelece que o atendimento educacional das pessoas com deficiência será realizado “preferencialmente” na rede regular de ensino, possibilitando a atuação de instituições especializadas. Contudo, mesmo com o apoio dessas instituições, as pessoas com deficiência ainda enfrentam uma dificuldade de acesso à escola, regular ou especial, e os poucos alunos que conseguem frequentá-las muitas vezes não recebem uma educação apropriada (LIMA; CAPPELLE, 2013).

Os resultados do Censo Demográfico 2010 (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE) mostraram diferenças significativas entre o nível de instrução das pessoas com pelo menos uma deficiência e o daquelas sem qualquer deficiência. Enquanto 61,1% da população de 15 anos ou mais de idade com deficiência não tinha instrução ou possuía apenas o fundamental incompleto, esse percentual era de 38,2% para as pessoas de 15 anos ou mais que declararam não ter nenhuma deficiência, representando uma diferença de 22,9 pontos percentuais.

A segunda maior diferença em pontos percentuais foi observada para o ensino médio completo e para o superior incompleto, onde o percentual de população de 15 anos ou mais com deficiência foi de 17,7% contra 29,7% para as pessoas sem deficiência. Observou-se ainda que a menor diferença estava no ensino superior completo: 6,7% para a população de 15 anos ou mais com deficiência e 10,4% para a população sem deficiência. Esses dados podem ser melhor visualizados no gráfico abaixo:

²⁵ Considerou-se em “idade escolar” as pessoas com deficiência com idade entre 5 e 24 anos.



Neste contexto, a baixa qualificação das pessoas com deficiência foi reiteradamente apontada por diferentes profissionais do setor de recursos humanos como um dos principais entraves à contratação destes indivíduos:

Empresa “F”: Existe, sim, muita dificuldade de encontrar mão de obra qualificada para trazer para a empresa. As vagas que a gente tem, quando sai um PcD, são difíceis de serem preenchidas.

Empresa “H”: Se a escola municipal, estadual realmente formasse um PcD com qualidade, com certeza eu ia ter mais facilidade para contratar. Porque hoje em dia aqui na empresa, e eu acredito que nas outras também, é muito difícil eu ter um posto de trabalho que a pessoa não precise ler um documento, ou escrever uma coisa simples. E estas pessoas afirmam na entrevista: eu tenho o diploma, mas eu não sei ler e escrever, porque foram me passando de ano. Então, vai falar que o governo também não tem responsabilidade? Tem.

O cenário descrito acima acaba resultando que as vagas oferecidas às pessoas com deficiência sejam, principalmente, voltadas para atividades produtivas e operacionais, que demandam baixo nível de instrução.

No entanto, conforme demonstrado no tópico anterior, essa oferta de atividades simples estimula a pessoa com deficiência a permanecer fora do mercado do trabalho, reduzindo a oferta de mão de obra, uma vez que em termos econômicos não faz muita diferença para o indivíduo com deficiência estar trabalhando ou recebendo o benefício do governo.

Desse modo, chega-se à conclusão de que a baixa qualificação das pessoas com deficiência acaba ocasionando uma outra grande dificuldade para que as empresas cumpram com a cota legal, que é a falta de mão de obra. Pedro de Alcântara Kalume é enfático ao afirmar que não é segredo para ninguém que “NÃO há nem número suficiente de deficientes habilitados ou reabilitados, nos termos da lei, nem ainda, tecnicamente, foram eles preparados, por setor de atividade (comércio, serviço e indústria), para sua contratação na condição de empregados” (KALUME, 2005, p. 85).

Alguns participantes da pesquisa também compartilharam desta queixa, como demonstra o trecho abaixo:

Empresa “H”: Se a gente tivesse uma educação básica de maior qualidade, a empresa não ia ter este problema aqui na frente. Ai a gente não contrata porque a gente não acha na região de Ribeirão Preto pessoa com deficiência que tenha a qualificação mínima necessária para operar dentro da minha empresa. Ai eles falam que a gente tem que achar. Mas como que eu vou achar? Sendo que não existe. Não tem como tirar um PcD da cartola.

Nesse sentido, Luiz Eduardo Mendonça (2010, p. 180) defende que antes de a empresa ser obrigada a contratar pessoas com deficiência, seria preciso que ela contasse com meios necessários que lhe permitissem assumir a obrigação que se pretende impor. Pedro de Alcântara Kalume (2005, p. 94) também sustenta que a obrigação das empresas de contratar pessoas com deficiência deve ser entendida como uma contrapartida da obrigação estatal de prepará-los, de habilitá-los.

Infelizmente, atualmente a maior parte das pessoas com deficiência adultas foram vítimas de um longo período de exclusão educacional (LIMA; CAPPELLE; 2013). Por esta razão, estão sendo desenvolvidos projetos de capacitação e treinamento para que as pessoas com deficiência tenham a qualificação exigida pelo mercado.

Segundo Michelle Lima e Mônica Cappelle (2013), esses cursos, organizados na modalidade de Educação Profissional, já são tradicionalmente ofertados por escolas de aprendizagem profissional ligadas ao Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) e Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), que compõem a rede conhecida como Sistema S. Essas escolas visam atender às demandas de qualificação de cada setor e oferecem um amplo portfólio de cursos, para os quais qualquer pessoa, com ou sem deficiência, pode concorrer às vagas, desde que preencha os requisitos para cada curso.

Além disto, complementam as referidas autoras que para atender à demanda por qualificação gerada a partir da lei de cotas e ampliar a oferta de qualificação, instituições

filantrópicas sem fins lucrativos (Organizações Não-Governamentais – ONGs) especializadas no atendimento exclusivo de pessoas com deficiência também passaram a ofertar tais cursos (LIMA; CAPPELLE; 2013).

Inclusive, uma das empresas participantes desta pesquisa declarou que possui um projeto de capacitação de pessoas com deficiência junto ao SENAI, e que é por meio desse programa que ela consegue atingir a cota exigida pela legislação. No entanto, deve-se tomar cuidado para que esse modelo de formação profissional não gere o isolamento do trabalhar com deficiência do mundo externo e do próprio mundo do trabalho.

Conforme constata Katia Regina Cezar (2010, p. 74), é preciso atentar que a verdadeira inclusão trabalhista, isto é, aquela que efetiva a dignidade do trabalhador com deficiência, só é realizada por meio da convivência entre trabalhadores com deficiência e trabalhadores sem deficiência, respeitando a diversidade humana. Assim, se o programa de capacitação profissional não é realizado, pelo menos em parte do tempo, no próprio ambiente de trabalho empresarial, as pessoas com deficiência continuam segregadas, ainda que de forma velada e discreta (CEZAR, 2010, p. 74).

Por último, é importante observar que, embora exista um número expressivo de pessoas com deficiência com baixa qualificação, há também uma naturalização da desqualificação profissional das pessoas com deficiência, de modo que mesmo aqueles indivíduos que possuem ensino superior enfrentam dificuldades para encontrar atividades ou cargos que considerem suas reais qualificações.

Segundo Andréia Garbin (2016, p. 144), quando alguém julga que a pessoa com deficiência não pode ser admitida na vaga pretendida e para testá-la a insere em uma função de menor exigência, opera-se essa naturalização da desqualificação profissional das pessoas com deficiência. Conforme a referida autora “a atividade de vigia/porteiro aparece com frequência nas ofertas que as pessoas com deficiência recebem para inclusão no trabalho, mesmo que estas apresentem diferentes níveis de escolaridade” (GARBIN, 2016, p. 145-146).

Para Romeu Sasaki (2006, p. 102), a empregabilidade é um conceito que vai além da formação profissional, não resulta apenas do esforço individual da pessoa com deficiência que procuraria ser mais qualificada por meio de cursos de capacitação profissional. A empregabilidade desta pessoa depende também de uma nova postura por parte das pessoas à sua volta: familiares, potenciais empregadores, instrutores de escolas profissionalizantes.

Outros autores (FERRONATO; WAGNER; FALKENBACH, 2008) também ponderam que mesmo que as pessoas com deficiência estivessem preparadas para o mercado de trabalho, dificuldades decorrentes do estigma e do desconhecimento sobre as suas

capacidades e potencialidades ainda poderiam impossibilitar uma adequada inserção laboral. Ou seja, mais uma vez nos deparamos com as barreiras atitudinais dificultando a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Assim, se por um lado as empresas consideram que as pessoas com deficiência não estão suficientemente qualificadas, como se observou acima, por outro lado as pessoas com deficiência relatam a participação em cursos de qualificação, sem que isto garanta a inserção profissional em cargos melhores:

Pessoa com deficiência “A”: Eu acho também que o cargo, em qualquer empresa, chama somente para vagas mais simples, mais básicas, igual...como se o deficiente não fosse capaz. Por exemplo, nunca você vai ver uma vaga para deficiente de chefe. Muito difícil. É possível né, a gente ver. Mas os cargos superiores não vê...aqui em Ribeirão, a maioria das vagas são para produção. Porque? Porque produção? Não tem chance de a pessoa com deficiência crescer profissionalmente.... É isso que eu não concordo.

Pessoa com deficiência “B”: Para as empresas foi bom a lei de cotas, mas a maioria está só na produção. É bem puxado o serviço de produção. Alguns surdos até gostam de trabalhar na produção, porque as vezes não tem escolaridade, não acabou o ensino médio e gostam do trabalho. Mas alguns surdos não...já fizeram ensino médio, já fizeram cursos, tem um bom currículo, mas não conseguem outra área de serviço, de trabalho. Por exemplo, administrativo, não aceitam...o chefe encaminha para a produção, a maioria é assim.

Pessoa com deficiência “C”: Meu sonho era trabalhar no administrativo, por conta da minha formação na faculdade. Então eu procurei por isso, mas só tinha produção. Não obrigado. Produção, não obrigado. A maioria que me oferecia era produção. Eu fiquei 7 meses desempregado, e aí depois eu procurei um amigo. A empresa pensou que a pessoa com surdez não era capaz de trabalhar no administrativo.

Dessa forma, observa-se que, em muitas situações, os empregados com deficiência são colocados em uma determinada área da empresa como se não tivessem capacidade para exercer outras ocupações. Contudo, não se pode ignorar que a tarefa desempenhada pela pessoa com deficiência influencia na autoestima e no sentimento de capacidade do indivíduo, pois é através dela que se consegue demonstrar suas potencialidades.

Assim, é preciso que as empresas também revejam suas ações para romper com o ciclo de discriminação vivido pelas pessoas com deficiência. Conforme observado pelo Auditor Fiscal do Trabalho “B”, antes de a empresa afirmar que um indivíduo com deficiência não é capaz de realizar um determinado serviço, ela precisa perguntar para aquela pessoa o que ela é capaz de fazer.

Diante do exposto, foi possível perceber que existe uma estreita relação entre a qualificação das pessoas com deficiência e a inclusão deste grupo no mercado de trabalho. Isto porque a capacitação tende a promover o potencial dos indivíduos com deficiência no mercado de trabalho, de modo a melhorar suas oportunidades de inclusão profissional.

Além disso, a qualificação profissional tem o condão de ensejar melhores salários, o que ao final tornaria mais atrativo o exercício de uma profissão em detrimento do recebimento do benefício mencionado, rompendo assim com o círculo vicioso apontado neste estudo.

Desse modo, a educação inclusiva é um dos primeiros passos para a inclusão trabalhista. Isto é, desde pequenas as pessoas com deficiência devem ser incluídas em todas as esferas sociais para que futuramente não sejam excluídas devido a desconhecimentos e preconceitos em outros ambientes como, por exemplo, o de trabalho.

Conclui-se, portanto, que a educação inclusiva implica em uma total mudança de conceitos capazes de promover um paradigma que valorize e respeite, efetivamente, a diversidade humana, proporcionando oportunidades dignas para todos os indivíduos.

4.5 Atuação do poder público

No terceiro capítulo deste trabalho foi reconhecida a necessidade de se manter o sistema de cotas, uma vez que ele contribui (ao menos como um primeiro passo) para o processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. No entanto, apesar do reconhecimento dos benefícios decorrentes das iniciativas legais, elas não são tudo o que o governo pode fazer.

Neste contexto, algumas empresas participantes do presente estudo alegaram que foi imposto um excessivo ônus ao setor empresarial²⁶. As principais críticas em relação a atuação do poder público apontaram para a falta de acessibilidade das vias e dos transportes públicos e para a baixa qualificação das pessoas com deficiência.

No tocante a falta de acessibilidade, tanto as empresas como as pessoas com deficiência mencionaram que as barreiras encontradas nos ambientes de uso público causam uma grande dificuldade no processo de inclusão no mercado de trabalho. Além disso, relataram que muitas vezes as estruturas que deveriam ser acessíveis são malfeitas. Segundo a pessoa com

²⁶ Por exemplo, no depoimento da empresa “H”: “é muito cômodo para o governo também vim aqui apontar o dedo, falar que estamos fazendo errado e que vai aplicar uma multa daqui a 2 meses se eu não preencher minha cota. Mas onde está a relação de parceria entre o governo e a empresa? Eu não vejo. O governo age como um policial: vem aqui, aplica a multa e tchau. Então eu acho que eles deviam dar um prazo maior e acompanhar de fato as coisas que estão acontecendo no dia a dia”.

deficiência “N”, “O deficiente não precisa de uma rampa, ele precisa de uma rampa dentro das normas. Qualquer esquina aqui em Ribeirão tem rampa, mas as que eu consigo subir sozinho são pouquíssimas”.

A importância da acessibilidade para a garantia da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho já foi abordada no decorrer deste capítulo. Também já analisamos a necessidade de uma melhoria na qualificação das pessoas com deficiência, outro ponto ressaltado pelos entrevistados como decorrência da ausência de políticas públicas.

No entanto, outros aspectos relacionados com a atuação do poder público também foram apontados pelos entrevistados como entraves à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, como a falta de fiscalização e de estímulo governamental, a inexistência de intercâmbio de dados entre os diversos órgãos públicos e as decisões do poder judiciário.

Em relação à fiscalização realizada pelo Ministério do Trabalho e pelo Ministério Público do Trabalho, demonstrou-se que é essencial para que as empresas tomem providências relativas a contratação de pessoas com deficiência. Contudo, alguns participantes se queixaram da fiscalização realizada na região de Ribeirão Preto, argumentando principalmente que existem empresas que estão oferecendo cursos de aprendizagem para cumprir com a cota e depois não contratam nenhum aluno²⁷.

Além disso, o Procurador do Trabalho entrevistado relatou que a fiscalização ocorre de forma mais acentuada somente nas grandes empresas. Em suas palavras: “a gente não consegue pegar o mercado como um todo, o que é uma falha do próprio sistema de fiscalização”.

Conforme mencionado, outro entrave apontado pelos participantes é a falta de estímulo governamental para que as empresas promovam a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Segundo um dos membros das instituições de apoio/ensino das pessoas com deficiência, “um incentivo fiscal por parte do Governo poderia ampliar essa lei de cotas, como destinação do imposto de renda, ICMS destinado direto a projetos. Seria, na minha opinião, um fato interessante”.

²⁷ Apoio “A”: Então as empresas cumprem a lei de cotas oferecendo um curso de aprendiz por 02 anos, mas depois, como não tem fiscalização, essas empresas não contratam ninguém. Já teve várias empresas que passaram por esta instituição e não contrataram ninguém.

Pessoa com deficiência “J”: Eu já tive oportunidade de fazer cursos, mas várias empresas estão fazendo isto. Então tem que ter uma fiscalização para ver isto. Na folha de pagamento consta pessoas com deficiência, mas e lá dentro da empresa? Tem uma empresa aqui em Ribeirão que já tem mais de 4 anos que oferece cursos e até hoje a empresa não é adaptada. A pessoa tem que ter uma deficiência só no dedo eu acho...porque lá não tem visual. As empresas estão burlando a situação. Então tem que ter uma fiscalização. Cada um tem a sua dificuldade, mas todos são capazes. As empresas hoje só fazem curso. Termina um curso, eles fazem um novo curso com uma nova turma. E nunca contratam uma pessoa efetiva.

Da mesma forma, Luiz Eduardo Mendonça (2010, p. 147-148) defende que deveria ser estendido ao empresariado brasileiro estímulos econômicos (como a renúncia fiscal, créditos tributários e ajuda financeira) para que os empregadores apoiem a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. O mesmo autor ainda afirma que a maioria dos países europeus que adotam as cotas compulsórias garante aos empresários bônus e estímulos para a contratação de pessoas com deficiência, como forma de minimizar os gastos disso resultantes (MENDONÇA, 2010, p. 147-148).

Sandra Costa (2008, p. 107-108) também defende a necessidade de uma contrapartida financeira ao empresariado, para que não haja uma sobrecarga ao lado patronal, uma vez que a contratação de pessoas com deficiência implica, normalmente, modificações arquitetônicas, aquisição de equipamentos especiais, treinamento dos trabalhadores com deficiência, entre outros gastos. Em suas palavras, “o sistema de cotas se torna eficiente quando acompanhado de medidas complementares que estimulem e criem condições para a empresa contratar e manter nos seus quadros as pessoas com deficiência de uma forma respeitosa e digna” (2008, p. 109).

Na sequência, a inexistência de intercâmbio de dados entre os diversos órgãos públicos foi um obstáculo bastante ressaltado pelos Auditores Fiscais do Trabalho e pelo Procurador do Trabalho, uma vez que esta situação dificulta o trabalho das entidades de fiscalização. O Auditor Fiscal do Trabalho “A” foi bastante claro em seu depoimento:

Auditor Fiscal do Trabalho “A”: O problema é que o INSS e o Ministério do Trabalho não têm esse link. Então existe pessoa reabilitada, existe pessoa com deficiência, mas não este link. A gente não tem este cadastro, este acesso. Todas as empresas chegam e dizem que é muito difícil fazer a contratação, que não tem a mão de obra disponível, que faz anúncio em jornal e não aparece ninguém. [...] E enquanto fiscal, não tem como contestar. Muito argumento das empresas a gente sabe que não procede, mas este tipo de argumento a gente não tem muito como contestar. Então é uma coisa que a gente já quis...mas teria que partir lá de cima, dos Ministérios, para que a gente tenha acesso aos cadastros. Eles alegam privacidade da pessoa...mas se pelo menos tivesse como a gente fazer um link e o fiscal oferecesse quem ocupar a vaga. Ou fazendo no Ministério do Trabalho um local que estas pessoas tivessem acesso as vagas ofertadas...para ficar claro para a previdência também que aquela pessoa está sendo procurada, mas elas não está se dispondo a se empregar.

O Procurador do Trabalho também mencionou que os Centros de Unidades Técnicas de Reabilitação Profissional do INSS têm cadastros de trabalhadores reabilitados, mas que os dados não se “cruzam”, de modo que dificulta o trabalho dos órgãos de fiscalização em incluir

as pessoas com deficiência no mercado de trabalho. As empresas também reclamaram desta situação:

Empresa “H”: Eu acho que a gente precisa da lei sim, só que não deve parar e se restringir a lei. O governo exige isto das empresas, e eu acho que está certo, que tem que aplicar a multa, só que ele também não dá subsídio para a gente. Porque quando a gente chega lá no governo e fala assim: olha, eu não consigo cumprir a cota, porque a pessoa tem o benefício do governo e não quer abrir mão, ou as pessoas que vem até a minha empresa não possuem a qualificação que eu preciso e aí assim eu não consigo gerar o resultado financeiro que a companhia precisa, eles não acreditam. [...] Então eu acho que o governo também podia ajudar, nos mostrando, de uma maneira direcionada, onde estas pessoas estão. Já que eles têm ou deveriam ter um mapeamento disto no Brasil, facilitaria a nossa vida.

Dessa forma, foi possível perceber que para a superação de tal obstáculo deveria haver um esforço maior por parte dos órgãos governamentais responsáveis pela inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em fazer acontecer o encontro, ou seja, a intermediação entre o trabalhador com deficiência e o empregador com cota a preencher.

Por fim, além da questão da falta de conexão de dados, os Auditores Fiscais do Trabalho e o Procurador do Trabalho alegaram que as decisões do poder judiciário vêm interferindo de forma negativa no processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Conforme demonstrado no capítulo anterior, os direitos dos trabalhadores com deficiência estão protegidos em dois níveis distintos: a inspeção ou fiscalização do trabalho, de natureza administrativa, e a proteção judicial, através dos tribunais da justiça do trabalho. No âmbito judicial, as empresas utilizam um repertório de estratégias defensivas, sendo a principal a alegação de que não foi possível encontrar trabalhadores que atendessem às condições para preenchimento das vagas a eles destinadas.

Tal situação (que despertou o interesse para o presente estudo) foi apontada nos discursos dos Auditores Fiscais do Trabalho, os quais alegaram que, por vezes, o Poder Judiciário está aceitando a justificativa acima e declarando a nulidade das execuções fiscais impostas contra as empresas que não cumprem com o percentual de cotas previsto no artigo 93 da Lei 8.213/91.

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2013), a atividade administrativa não pode interpretar dispositivos constitucionais assecuratórios de direitos sociais como se fossem normas imperativas, levando-se em conta a letra fria da lei, e extrair delas autuações em favor dos cofres públicos sem ponderar a finalidade do legislador ao instituí-la, bem como o

contexto social em que estão inseridas essas leis, abstendo-se de avaliar o papel do Estado e do empresariado nessa missão.

Concordamos com o Poder Judiciário, no sentido de que a fiscalização do trabalho, por mais que tenha como objetivo conferir a devida aplicabilidade às normas legais, não pode extrapolar dos limites de razoabilidade e compelir as empresas ao cumprimento indistinto da legislação, sem observar as condições reais de sua efetivação.

No entanto, entendemos que o Poder Judiciário também não deve anular as execuções fiscais sob o argumento de que o empresariado brasileiro tem assumido uma função social que, em um primeiro momento, era obrigação originária do Estado. A função econômica da empresa pode conviver em harmonia com a sua função social. Logo, tem razão o Auditor Fiscal do Trabalho “B” quando argumenta que o Poder Judiciário deve romper com a ideia do assistencialismo. Em suas palavras:

Auditor “B”: O judiciário ainda tem muito essa ideia do assistencialismo. Então, por exemplo, quando a empresa entra na justiça dizendo que não encontrou pessoas com deficiência e quer ser liberada da cota, o próprio judiciário muitas vezes entende que, na verdade, é o Estado que deveria fazer uma política assistencial e está terceirizando isso para as empresas. Só que uma coisa não exclui a outra. Na verdade, todos somos sociedade. O Estado tem sim o papel assistencial, mas a empresa também tem que cumprir a sua função social da propriedade. A empresa está ali para promover um ambiente de trabalho são e, entre isso, combater o preconceito e a discriminação. O Judiciário tem que entender um pouco mais que não é só assistencialismo.

Nesse sentido, ao incluir uma pessoa com deficiência em seus quadros, a empresa não está abrindo mão de seu lucro para pagar um salário a uma pessoa que não conseguiria se sustentar. Na verdade, ela está abrindo uma vaga de trabalho para uma pessoa que vai trabalhar, vai gerar lucro para a companhia e vai movimentar a economia. Assim, incluir uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho é colocar esta pessoa na condição de cidadão, que paga impostos, consome e gera renda para o país (Auditor Fiscal do Trabalho “B”).

Diante de todo o exposto, nota-se que, embora existam diversas normas nacionais e internacionais que tutelam o direito ao trabalho das pessoas com deficiência, os desafios ainda não são poucos. Contudo, essas barreiras podem ser superadas e, nesse intuito, o próximo capítulo buscará apresentar medidas que estimulem e otimizem a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

5. MEDIDAS PARA MELHORAR A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

De acordo com o exposto ao longo deste estudo, foi possível perceber que a existência de normas que determinam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, por si só, não garante a plena efetivação do direito ao trabalho desses indivíduos.

Diante desse quadro, este capítulo buscará apontar algumas medidas, reveladas tanto pela doutrina, quanto pelos participantes da presente pesquisa, que foram consideradas importantes para se aprimorar o processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

5.1 Compreender a função e a responsabilidade social da empresa

Toda vontade só se transforma em ação efetiva e assim começa a mudar a realidade a partir de uma mudança de mentalidade, de paradigmas. E isso ainda falta na sociedade brasileira quando se trata da questão da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Tanto que a lei de cotas, que está em vigor no ordenamento jurídico brasileiro desde 1991, ainda não é integralmente cumprida por grande número de empresas no país.

Por essa razão, dentre as medidas que visam ampliar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, um passo primordial envolve a compreensão pelas empresas - e pelo poder judiciário - de sua função e responsabilidade social.

Segundo Eduardo Tomasevicius Filho (2003, p. 40), a função social da empresa constitui o poder-dever de o empresário e os administradores da empresa desenvolverem a atividade sempre percorrendo caminhos que atendam aos interesses da sociedade, mediante a obediência de determinados deveres positivos e negativos. Ainda de acordo com esse mesmo autor, a função social da empresa difere-se do conceito de responsabilidade social, uma vez que essa última consiste na integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das empresas nas suas operações e na sua interação com a comunidade (TOMASEVICIUS, 2003, p. 46).

Isto é, a expressão responsabilidade social da empresa é compreendida como uma visão empresarial que não é imposta por determinação legal, mas decorre de um compromisso social voluntário, de um desejo ético e moral de contribuir para a realização do bem-estar coletivo, atual ou futuro, como, por exemplo, mediante ações que resultem na defesa e preservação do meio ambiente, na valorização de minorias ou na divulgação de manifestações

socioculturais. Já o conceito de função social da empresa é mais específico, estando relacionado às restrições legais impostas ao exercício individual do direito de propriedade, visando atender ao interesse da coletividade.

Desse modo, para se alcançar a plena efetivação do direito ao trabalho da pessoa com deficiência há a necessidade do respeito à função social e a responsabilidade social pelos agentes econômicos. Ou seja, as empresas devem passar a encarar a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho como uma oportunidade de desenvolvimento de relações humanas positivas, que podem ter repercussões em todos os aspectos da empresa (TOLDRÁ, 2009, p. 114).

A Constituição Federal de 1988 garante o direito de propriedade, todavia, em diversos dispositivos condiciona-o ao cumprimento da sua função social. Por exemplo, o artigo 182, §4º faculta ao poder público municipal exigir do proprietário que promova o adequado aproveitamento do solo urbano, sob pena de parcelamento ou edificação compulsória; o artigo 186 prevê que a função social da propriedade rural será cumprida mediante exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores.

O artigo 170 da Carta Magna dispõe que 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, dentre outros, os princípios da propriedade privada e da função social da propriedade.

Assim, se o direito de propriedade, dos bens em si mesmos, deve ser exercido de forma a realizar a sua função social, por maior razão a empresa, detentora dos meios de produção e geradora de riqueza, também deve zelar pela realização da sua função social perante a sociedade. Para tanto, é necessária uma harmonização equilibrada dos princípios e garantias constitucionais, mais especificamente do direito fundamental a propriedade com o princípio da função social.

Nesse sentido, Alexandre de Moraes (2005, p. 28) ensina que os direitos e garantias fundamentais consagrados pela Constituição Federal não são ilimitados, encontrando limites nos demais direitos igualmente consagrados na Carta Magna. Segundo esse mesmo autor (MORAES, 2005, p. 28), quando houver conflito entre dois ou mais direitos ou garantias fundamentais, o intérprete deve-se utilizar do princípio da concordância prática ou da harmonização, de forma a coordenar e combinar os bens jurídicos em conflito, evitando o sacrifício total de uns em relação aos outros. Desse modo, deve-se realizar uma redução proporcional do âmbito de alcance de cada direito fundamental, sempre em busca do verdadeiro significado da norma e da harmonia do texto constitucional com sua finalidade precípua.

Assim, mesmo em um mundo tão capitalista, onde os meios de produção estão claramente voltados para o lucro, a empresa deve atender a sua função social, não podendo apenas ser fonte de resultados positivos para os seus proprietários. Ao contrário, deve-se harmonizar as atividades empresariais e os interesses da sociedade, o que inclui sócios/acionistas, trabalhadores, consumidores, fornecedores e Estado.

No âmbito das relações de trabalho, a concretização dessa função social da empresa dar-se-á através da compatibilização do direito subjetivo do empresário com o interesse coletivo, mediante imposição de deveres visando o cumprimento de finalidades específicas, como facilitar o acesso e a permanência dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho.

Nesse contexto, as ações afirmativas que buscam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho estão alicerçadas nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho. Segundo Katia Cezar (2010, p. 44), o cumprimento da lei de cotas é uma função social definida e claramente determinada para a empresa, função esta abrigada pelo manto da legalidade.

No entanto, para que a integração social das pessoas com deficiência seja plena e efetiva, além do cumprimento da função social, é necessário que haja uma mudança paradigmática cultural do estereótipo de incapacidade normalmente vinculado às pessoas com algum tipo de deficiência. Isto é, é necessário que as empresas pratiquem a responsabilidade social, e passem a entender a diversidade como forma de agregar valores e diferenciar seus produtos (SHIMONO, 2008, p. 38).

Segundo Marcelo Neri, Alexandre Pinto de Carvalho e Hestia Guillermo Costilla (2010, p. 24), o Brasil dispõe de uma das mais avançadas legislações mundiais de proteção e apoio à pessoa com deficiência, contudo ainda há uma grande lacuna na sua aplicação prática, arraigada de preconceitos e barreiras à sua integração no mercado de trabalho. Assim, cabe à empresa prezar pelas práticas que promovam a redução das desigualdades sociais, possibilitando a construção de uma sociedade mais justa, ou seja, atos que se esperam de uma empresa socialmente responsável.

Nesse contexto, para as empresas socialmente responsáveis, a contratação das pessoas com deficiência não é vista apenas como uma obrigação legal. A inclusão, para essas empresas, passa a ser um compromisso e um dos itens de sua política de responsabilidade social (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2007, p. 39). Isto é, empresas consideradas competentes, com visão de futuro, exercitando valores de responsabilidade social corporativa, entendem que é fundamental saber lidar com as diferenças para se ter sucesso.

Um maior senso de responsabilidade das empresas neste processo resultará, por exemplo, em que invistam recursos financeiros na melhoria da acessibilidade para as pessoas com deficiência, favorecendo a inclusão social das mesmas. Também tornará menos necessária a fiscalização por parte dos agentes públicos quanto ao cumprimento da lei de cotas.

Essa necessidade de que as empresas brasileiras atinjam um nível de maturidade quanto a promoção do bem-estar coletivo foi apontada pelos participantes da presente pesquisa como uma das medidas que melhorariam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, conforme se observa do discurso do Auditor Fiscal do Trabalho “B”:

Na verdade, todos somos sociedade. O Estado tem sim o papel assistencial, mas a empresa também tem que cumprir a sua função social da propriedade. A empresa está ali para promover um ambiente de trabalho são e, entre isso, combater o preconceito e a discriminação. O Judiciário tem que entender um pouco mais que não é só assistencialismo. Não é a empresa que está abrindo mão do lucro dela para dar um salário a uma pessoa que não conseguiria se sustentar. Na verdade, ela está abrindo uma vaga de trabalho para uma pessoa que vai trabalhar, vai gerar lucro para a empresa [...] Na verdade, quando você insere uma pessoa no mercado de trabalho, você está colocando ela na condição de cidadão, que paga impostos, que consome e gera renda para o país. [...]

Do discurso acima, retira-se ainda que a responsabilidade social da empresa, de contratar e manter pessoas com deficiência, não sacrifica a sua função lucrativa. Isto porque a contratação de pessoas com deficiência deve ser tão necessária, produtiva e eficaz quanto a de pessoas sem deficiência (CEZAR, 2010, p. 45).

Ademais, concordamos com Luiz Eduardo Mendonça (2010, p, 221) quando defende que a responsabilidade social está se transformando em uma das estratégias mais importantes para as empresas brasileiras. Segundo esse autor, “as empresas vão percebendo que além do preço e da qualidade esperada, participar efetivamente para o desenvolvimento de seus públicos gera satisfação aos seus clientes, ou melhor, conquista-os” (MENDONÇA, 2010, p. 221).

Isto porque o mercado vem valorizando as empresas que demonstram preocupação com o bem-estar da sociedade. Assim, as empresas que investem socialmente estão modificando seu próprio conceito, pois melhoram a qualidade de vida de seus funcionários, apresentam maior produtividade, melhor acesso ao capital com o crescente apoio de investidores, além de se preocuparem com o meio ambiente e com o desenvolvimento da comunidade (MENDONÇA, 2010, p. 222).

Desta forma, conclui-se que é necessário um maior desenvolvimento de ações de conscientização junto à classe empresarial, visando a que essa compreensão da função e da

responsabilidade social da empresa seja realmente alcançada, principalmente no que concerne à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

5.2 Melhorar a acessibilidade

Conforme demonstrado no capítulo anterior, o problema da falta de acessibilidade para as pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida ainda é uma realidade no município de Ribeirão Preto. No entanto, superar esse desafio é fator essencial no processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, uma vez que essa barreira dificulta não só o exercício de funções dentro da empresa, como a locomoção da pessoa com deficiência ao local de trabalho e até mesmo o seu nível de qualificação profissional.

Além disso, num círculo vicioso, a falta de acessibilidade é um dos fatores que leva a pessoa com deficiência a optar pelo recebimento do benefício, ao invés de querer trabalhar, mesmo manifestando condições pessoais para fazê-lo. E, ainda, a falta de acessibilidade nas empresas é fator que interfere na seleção de candidatos com deficiência, já que o empregador procura e se dispõe a contratar apenas as pessoas que se adequam à sua estrutura física.

Sem olvidar o problema da acessibilidade urbana em geral, que pressupõe políticas públicas, o enfoque dado neste tópico será quanto a melhoria da acessibilidade estrutural nas empresas privadas, onde as dificuldades também são recorrentes.

Nesse contexto, diversas normas brasileiras vinculadas à questão da acessibilidade já foram promulgadas no intuito de promover a inclusão social e laboral da pessoa com deficiência. Como exemplo, pode-se citar a Lei n. 10.098, de 19 de dezembro de 2000, a qual estabelece que nas edificações de uso coletivo, em que o ambiente de trabalho se insere, deve-se garantir que pelo menos um dos acessos ao interior da edificação esteja livre de barreiras arquitetônicas e de obstáculos que impeçam ou dificultem a acessibilidade de pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.

A referida lei ainda determina que pelo menos um dos itinerários que comuniquem horizontal e verticalmente todas as dependências e serviços do edifício, entre si e com o exterior, deverá cumprir os requisitos de acessibilidade; e que os edifícios deverão dispor, pelo menos, de um banheiro acessível, distribuindo-se seus equipamentos e acessórios de maneira que possam ser utilizados por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida (BRASIL, Lei 10.098, 2000, art. 11).

Além da mencionada Lei n. 10.098, a Lei n. 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) e o Decreto n. 5.296/2004 também trazem normas gerais e critérios básicos para a

promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida. Assim, nota-se que a primeira providência que se impõe para a garantia da acessibilidade às pessoas com deficiência diz respeito a uma maior fiscalização e cobrança por parte do Poder Público, com o objetivo de obrigar as empresas a cumprirem com o disposto em nosso sistema normativo.

Outra medida viável para vencer as dificuldades relacionados à acessibilidade envolve o investimento pelas empresas em recursos de tecnologia assistiva²⁸. O uso de tecnologias assistivas auxilia no estabelecimento de um verdadeiro meio ambiente do trabalho inclusivo, no qual todos, pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência, tenham direitos e deveres iguais.

O termo tecnologia assistiva é utilizado para identificar todo o arsenal de recursos e serviços que contribuem para proporcionar ou ampliar habilidades funcionais de pessoas com deficiência e, conseqüentemente, promover vida independente e inclusão (BERSCH, 2013). Segundo o Comitê de Ajudas Técnicas (CAT, 2009):

Tecnologia assistiva é uma área do conhecimento, de característica interdisciplinar, que engloba produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação, de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.

Desse modo, o objetivo da tecnologia assistiva é proporcionar à pessoa com deficiência maior independência, qualidade de vida e inclusão social, através da ampliação de sua comunicação, mobilidade, controle de seu ambiente, habilidades de seu aprendizado e trabalho (BERSCH, 2013).

O termo tecnologia assistiva abrange desde produtos simples e usuais como, por exemplo, uma cadeira de rodas, quanto equipamentos mais sofisticados como uma prótese, uma órtese e uma série infindável de adaptações, aparelhos e equipamentos nas mais diversas áreas de necessidade pessoal (comunicação, alimentação, mobilidade, transporte, educação, lazer, esporte, trabalho e outras).

No mercado, atualmente, existem tipos de tecnologias específicas para cada

²⁸ Alguns dados deste tópico foram retirados de artigo de nossa autoria: LEITE, Fernanda Menezes. CARDOSO, Jair Aparecido. **Tecnologias assistivas e meio ambiente do trabalho inclusivo**. In: Seminário Internacional de Pesquisa (Re)pensando o Trabalho Contemporâneo: O trabalho em tempos de crise no Brasil e na América Latina, 2017, Franca, São Paulo, Anais eletrônicos, Disponível em: <<http://www.franca.unesp.br/#!/departamentos/direito-privado/anais-de-eventos/anais/>> Acesso em 21 jun. 2018.

deficiência, isto é, há tecnologias assistivas distintas para pessoas com deficiência visual, física, auditiva e intelectual. Por exemplo, para pessoas com deficiência visual existem sistemas amplificadores de telas ou sistemas de saída de voz. Em relação as pessoas com deficiência auditiva, o aparelho mais utilizado é o chamado TDD, sigla em inglês para “equipamento de telecomunicação para surdos”. Trata-se de um aparelho que, conectado ao telefone, transforma as frases ditas pelo interlocutor em mensagens escritas. Já quanto às pessoas com deficiência físicas ou mentais que geram alguma incapacidade física, existe, por exemplo, o *software* gratuito HeadDev que consiste em um sistema ligado a uma *webcam* que utiliza os movimentos do nariz para mexer o mouse na tela do computador (LEITE, CARDOSO, 2017).

Logo, nota-se que existem diversos recursos de tecnologia assistiva que podem ser empregados para o aprimoramento do meio ambiente do trabalho. Segundo Kátia Cezar (2010, p. 65), o argumento de muitas empresas no sentido de que implantar recursos de tecnologia assistiva é muito caro é pouco relevante, uma vez que existem vários softwares gratuitos disponíveis na internet que possibilitam a acessibilidade de pessoas com deficiência.

Assim, faz-se necessário que a tecnologia assistiva seja compreendida e inserida dentro do contexto inclusivo do trabalho, uma vez que elas aprimoram o ambiente laboral, tornando-o acessível às pessoas com deficiência.

Por último, além da efetivação das normas e do emprego de recursos de tecnologia assistiva, outra medida que pode auxiliar na superação da barreira da falta de acessibilidade diz respeito a contratação de trabalhadores pelo regime de teletrabalho.

A Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017 (reforma trabalhista), trouxe uma nova disciplina ao instituto do teletrabalho, acrescentando os artigos 75-A a 75-E na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O art. 75-B passa a considerar como teletrabalho “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, Lei 13.347, 2017).

A grande vantagem do sistema de teletrabalho consiste no fato de que ele permite ao trabalhador razoável autonomia, pois conta com a possibilidade de trabalhar em seu próprio domicílio. Segundo Carla Jardim (2003, p. 39-41), tal facilidade gera maiores oportunidades para os trabalhadores com deficiência.

Luiz Eduardo Mendonça (2010, p. 202) também defende a utilização do regime de teletrabalho no processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, principalmente como forma de se tentar “driblar” o profundo declínio na infraestrutura das cidades. O referido autor argumenta que o regime de teletrabalho é favorável a pessoa com

deficiência, em razão do problema da acessibilidade urbana, e também para as empresas, pois evita gastos com obras de adaptação arquitetônica, resolvendo ainda a questão das cotas legais (MENDONÇA, 2010, p. 203).

Não se pode negar, em vista das enormes dificuldades de acessibilidade que enfrentam os trabalhadores com deficiência, que o regime de teletrabalho é uma alternativa que facilita a inserção desses indivíduos nas empresas brasileiras. Por outro lado, acreditamos que mais do que uma mera inserção, o verdadeiro objetivo da lei de cotas é garantir uma real inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Segundo Eugênia Augusta Fávero (2012, p. 38), incluir significa, antes de tudo, “deixar de excluir”, e exige que o Poder Público e a sociedade em geral ofereçam as condições necessárias para todos. Assim, diferentemente de uma mera inserção, em que se permite a incorporação de pessoas que consigam “adaptar-se” ao meio, a inclusão garante a adoção de ações para evitar a exclusão. E, diante da desigualdade já presente, exige que se faça uso de medidas positivas para a sua redução (FÁVERO, 2012, p. 38).

Nesse sentido, reitera-se os apontamentos feitos por Katia Regina Cezar (2010, p. 74) no sentido de que a verdadeira inclusão trabalhista somente é realizada por meio da convivência entre trabalhadores com deficiência e trabalhadores sem deficiência, respeitando a diversidade humana. Por esta razão, concordamos com Maria Ivone Laraia (2009, p. 179) quando argumenta que, muito embora o teletrabalho seja uma ferramenta valiosa na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ele deve ser analisado com ressalvas.

Conforme expõe a referida autora (LARAIA, 2009, p. 179), o emprego do regime de teletrabalho deve ser analisado de acordo com a forma de organização da empresa contratante. Isto é, se a empresa emprega toda a sua mão-de-obra nessa forma de trabalho, a contratação de pessoas com deficiência desse modo também seria válida. No entanto, não se pode admitir que a empresa utilize dessa forma de contratação apenas considerando a dificuldade do acesso da pessoa com deficiência ao local de trabalho, ou como uma solução para à sua falta de acessibilidade, pois isto seria uma atitude discriminatória.

Assim, é necessária atenção por parte das autoridades para não permitir que a contratação de pessoas com deficiência na modalidade de teletrabalho signifique isolamento e segregação. Conforme Maria Ivone Laraia (2009, p. 180), “devem-se retirar as barreiras e não provocar a prorrogação do isolamento da pessoa com deficiência, já observado historicamente, até os dias de hoje”.

Por fim, conforme visto no capítulo anterior, a promoção da acessibilidade não se restringe aos aspectos físicos e arquitetônicos. É preciso que se eliminem ainda as barreiras

atitudinais, as quais serão analisadas com mais detalhes no próximo tópico.

5.3 Romper com as barreiras atitudinais

Aqui reside um dos principais entraves ao pleno acesso e permanência da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: as barreiras atitudinais, entre elas o preconceito e a discriminação, questão cultural que demanda longo e permanente processo de mudança de paradigmas em toda a sociedade.

Conforme demonstrado no capítulo anterior, devido a existência das barreiras atitudinais, as pessoas com deficiência enfrentam diversos desafios como o mito da incapacidade, o tratamento diferenciado por gestores e colegas de trabalho, a preferência das empresas por pessoas com deficiência consideradas “menos severas”, a atitude de associar funções a determinadas deficiências e a ausência de perspectiva de promoção para esses indivíduos.

Além disso, essas atitudes preconceituosas acabam repercutindo na própria visão que a pessoa com deficiência passa a ter dela mesma. Segundo Luciene Silva (2006), em razão dos “rótulos” criados pela sociedade, muitas vezes as próprias pessoas com deficiência aceitam e até defendem encaminhamentos que negam as suas possibilidades de escolha e atuação, reforçando ações beneficentes e assistencialistas que têm a incapacidade como princípio.

Por isso, a eliminação das barreiras atitudinais visando a efetivação do direito fundamental ao trabalho perpassa por dois aspectos: primeiro, é preciso que o trabalhador valorize a si mesmo, ou seja, vença o conceito negativo ou depreciativo que a pessoa com deficiência muitas vezes tem de si mesma, gerando baixa autoestima. Segundo, é preciso eliminar todas as formas explícitas e implícitas de preconceito no ambiente de trabalho, tanto por parte de colegas, quanto por parte dos gestores e clientes.

Em relação ao primeiro aspecto, é necessário que a pessoa com deficiência conviva e mantenha experiências em comunidade. Isto é, para se praticar a inclusão e superar as barreiras do preconceito, é importante que a pessoa com deficiência se apresente e se coloque perante os outros. Como bem ilustra os relatos dos entrevistados:

Pessoa com deficiência “H”: Eu acho que a gente também tem que se colocar, porque todo mundo tem uma habilidade que, de repente, se adequa a uma situação do mercado. A gente só vai começar a ser visto pelo outro quando a gente começar a se mostrar. Então meio que sair da caixinha. As pessoas têm que se acostumar com a gente no mundo: a gente fazendo compras, a gente indo no shopping, a gente indo correr no parque. Para elas também verem

“olha, a pessoa também está no cinema”. Para ver que a gente não é limitado. A gente tem uma dificuldade, mas a gente pode ser mais do que aquilo. [...] Então eu acho que falta por parte da gente estar se mostrando e das pessoas estarem abertas a perceber que, olha que legal, a pessoa está andando de ônibus sozinha, a pessoa está se virando...e não ficar só recluso.

Pessoa com deficiência “N”: Têm duas coisas: primeiro que, mente vazia é oficina do diabo. E o trabalho já é uma reabilitação na prática né. Enquanto você está se movimentando, está trabalhando, seja com uma coisa ou outra, você está interagindo, está na sociedade, vendo onde precisa ser modificado nesta própria questão de acessibilidade. Você sai daquele mundinho fechado onde você estava escondido e põe a cara na rua. É tão comum chegar em um lugar que não tem acessibilidade: “putz, a gente não pensou nisso, porque aqui vem tão pouca gente”. [...] Então a pessoa com deficiência precisa se mostrar mais.

Nota-se, portanto, que é preciso que as próprias pessoas com deficiência tomem atitudes que busquem romper com esse mito de que elas são frágeis, inferiores e incapazes. Afinal, se a própria pessoa com deficiência não consegue se ver como ser humano e cidadão detentor de direitos e deveres, torna-se ainda mais difícil fazer com que a sociedade consiga vê-la de forma diferente.

Considerando a superação do auto preconceito com um primeiro passo, o segundo aspecto que deve ser desenvolvido no que diz respeito à inclusão laboral das pessoas com deficiência é fazer a sociedade aceitar que todos são iguais como seres humanos, apesar das diferenças, e desta forma manter a interação entre as diversidades.

A melhor forma para se alcançar esse objetivo se dá pelo trabalho conjunto de todos os envolvidos, buscando esclarecimento e informação, o que pode ser implementado por meio de palestras, cursos, campanhas, vídeos institucionais, atividades esportivas, sociais e culturais. Isso foi retratado na fala do procurador do Ministério Público do Trabalho, quando questionado sobre o que poderia ser feito para melhorar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho:

Primeiro a sociedade, o que aí é mais difícil, mudar a visão. Isso com medidas preventivas, publicidade, como, por exemplo, as paraolimpíadas, que incentiva e mostra o que é uma pessoa com deficiência; que ela não é excluída da sociedade; que ela faz a mesma coisa que uma pessoa que não tem deficiência. Então a ideia é essa. Acho que, com essa publicidade e outras inclusões nas escolas, na sociedade como um todo, aos poucos isso vai refletir no próprio mercado de trabalho; porque aí as pessoas começam a exigir isso: porque na minha empresa não tem pessoa com deficiência?!

Portanto, conforme exposto pela Pessoa com Deficiência “G” em sua entrevista, é preciso que se realize um trabalho de conscientização em conjunto, tanto com as empresas,

quanto com as pessoas com deficiência, em que haja um encontro entre as pessoas que precisam ouvir e as pessoas que precisam falar.

Dessa forma, conclui-se que o processo de inclusão social passa pela adoção de medidas contínuas visando romper com as barreiras atitudinais e buscando a valorização da pessoa com deficiência. Na ótica do direito ao trabalho, a verdadeira sociedade inclusiva passa a tratar a pessoa com deficiência como cidadãos hábeis, sendo suas qualidades como profissional valorizadas e respeitadas as limitações de suas deficiências.

Isto posto, concordamos com os ensinamentos de Kátia Cezar (2010, p. 61), quando defende que a superação das barreiras atitudinais faz com que a deficiência seja vista apenas como uma diferença. Assim como existem pessoas com olhos azuis ou com cabelos ruivos, existem pessoas com deficiência. Nas palavras da referida autora: “ viver as diferenças é viver a diversidade. É enriquecer-se de conhecimento; em última análise, de humanidade” (CEZAR, 2010, p. 61).

5.4 Melhorar a qualificação profissional das pessoas com deficiência

Conforme demonstrado no capítulo anterior, a baixa qualificação das pessoas com deficiência foi apontada pelos entrevistados, principalmente pelas empresas, como um dos principais desafios para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Ademais, foram demonstrados os dados apresentados pelo IBGE a respeito do nível de instrução das pessoas com deficiência, o que levou à conclusão de que ainda há um significativo número de indivíduos com baixa ou nenhuma qualificação.

Todavia, também foi demonstrado que embora exista um número expressivo de pessoas com deficiência com baixa instrução, há também uma naturalização da desqualificação profissional desses indivíduos, de modo que mesmo aquelas pessoas que possuem ensino superior encontram dificuldades de encontrar atividades ou cargos que considerem suas reais qualificações.

Por isso, a superação do impasse relacionado a qualificação profissional das pessoas com deficiência também perpassa por dois aspectos: primeiro, deve-se implementar e ampliar políticas educacionais inclusivas; segundo, é preciso que as empresas rompam com a visão estanque que restringe as oportunidades de trabalho para as pessoas com deficiência a vagas de níveis inferiores ao perfil de muitos dos candidatos.

Esse segundo aspecto está estritamente relacionado com a existência de barreiras atitudinais, as quais já foram abordadas no item anterior. Dessa forma, no presente tópico

buscaremos apontar algumas medidas que visam ampliar e melhorar as políticas educacionais inclusivas (primeiro aspecto).

A primeira delas exige que as escolas realmente se tornem instituições inclusivas. Segundo Rosana Glat e Edicléa Fernandes (2005), em que pese o crescente reconhecimento da educação inclusiva como forma prioritária de atendimento a alunos com deficiência, na prática este modelo ainda não se configura em nosso país como uma proposta educacional amplamente difundida e compartilhada.

Também nesse sentido são os ensinamentos de Elisabeth Rosseto (2009, p. 191), segundo a qual a escola ainda não tem demonstrado um comprometimento efetivo com relação às necessidades educacionais dos alunos com deficiência e apresenta um espaço precário para trabalhar as diferenças.

No entanto, o convívio desde cedo com as diferenças entre crianças e adolescentes com deficiência e sem deficiência, permite que se desenvolvam noções de igualdade, de respeito mútuo, de valorização e elevação da autoestima, fazendo com que na fase adulta a inclusão na sociedade e o ingresso no mercado de trabalho se concretizem de forma muito mais natural e harmônica.

Não há dúvidas de que quanto mais cedo a inclusão se inicia, mais promoverá o potencial do indivíduo com deficiência, com importantes reflexos positivos na sua capacitação como profissional e formação como ser humano. Nesse sentido, veja-se o relato de um dos entrevistados:

Auditor Fiscal do Trabalho “B”: Então, como criança, eu não estava acostumada a ter uma pessoa com deficiência do meu lado; já hoje em dia eu vejo o meu sobrinho, na escolinha dele, na sala dele tem uma criança com surdez bilateral e tem uma criança com autismo; e está tudo bem, eles convivem muito bem, brincam juntos, fazem todas as atividades juntos. Então eu acredito que o meu sobrinho e os coleguinhas dele serão pessoas muito mais preparadas para acolher essas pessoas com deficiência na vida deles. Se você, desde criança, convive com uma pessoa com deficiência, você já sabe que ela é uma pessoa que precisa de algumas adaptações, mas que ela é capaz de desenvolver uma tarefa. Então, em termos de processo, eu acho que as coisas estão melhorando, mas ainda temos muito a melhorar.

A inclusão plena de todos os alunos em classe regular implica na construção de um projeto de educação que considere vários aspectos: a adequação do currículo escolar, o apoio técnico e pedagógico, a cooperação entre professores e outros profissionais, métodos de ensino diversificados, materiais didáticos, adaptação arquitetônica e processos de ensino-aprendizagem que levem em consideração as necessidades, especificidades, potencialidades e

limites dos alunos (NASCIMENTO, 2007).

Em relação à adoção de diferentes níveis e estilos de aprendizagem, Katia Cezar (2010, p. 81) alerta que a medição de inteligência por meio do teste do quociente intelectual (QI) é algo obsoleto, uma vez que a capacidade da pessoa com deficiência deve ser compreendida sob a perspectiva da Inteligência Múltipla.

Segundo essa teoria, existem diversos tipos de inteligências, como a linguística, a musical, a espacial, a corporal, a lógico-matemática etc., e cada ser humano tem um perfil único de pontos fortes e pontos fracos acerca dessas inteligências. Assim, cabe à escola inclusiva contemplar o desenvolvimento de todos os tipos de inteligência que os indivíduos possuem e, conseqüentemente, contribuir para fomentar uma educação para todos (ALMEIDA, CRISPIM, SILVA, PEIXOTO, 2017, p. 100).

A educação inclusiva é certamente um pré-requisito fundamental para a inclusão laboral. Mas além da inclusão escolar, outra medida que vem sendo bastante utilizada para fomentar a qualificação das pessoas com deficiência diz respeito a utilização de contratos de aprendizagem.

Os contratos de aprendizagem, ao permitirem a profissionalização das pessoas com deficiência, garantem que essas atendam a qualificação exigida pelas empresas e concorram por uma vaga de trabalho em condições de igualdade com as demais pessoas (SIGOLO, 2016, p. 92).

De acordo com a CLT, o contrato de aprendizagem para a pessoa com deficiência pode ser firmado a partir dos 14 anos, sem limite de idade máximo. Segundo Leonardo Sigolo (2016, p. 93), a ausência de teto de idade atende aos interesses das pessoas com deficiência, em razão da condição precária de escolarização desses indivíduos, que muitas vezes necessitam de mais tempo para se adaptarem ao trabalho.

A legislação trabalhista ainda estabelece que não há limitação temporal para o contrato de aprendizagem da pessoa com deficiência (art. 418, §3º, CLT) e que a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização (art. 418, §6º, CLT). Finalmente, §8º ao artigo 428 da CLT também determina que, para o aprendiz com deficiência com 18 anos ou mais, a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na CTPS e matrícula e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

Outra importante medida de estímulo a qualificação da pessoa com deficiência por meio do contrato de aprendizagem foi instituída pela Lei n. 8.742/93, que cuida da organização

da assistência social, ao determinar em seu artigo 21-A, §2º, que “a contratação de pessoa com deficiência como aprendiz não acarreta a suspensão do benefício de prestação continuada, limitado a 2 anos o recebimento concomitante da remuneração e do benefício” (BRASIL, Lei 8.742, 1993).

Neste contexto, cabe esclarecer ainda que o Ministério do Trabalho entende que as cotas de aprendiz e as cotas para pessoas com deficiência não podem ser acumuladas (SIGOLO, 2016, p. 94). Nesse sentido, foi inserido o §3º no artigo 93 da Lei 8.213/1991, o qual dispõe que “para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)” (BRASIL, Lei 8.213, 1991).

Logo, a contratação de aprendiz com deficiência não pode contar, simultaneamente, para a cota de aprendizagem e de profissionais com deficiência. Isso porque esses dois sistemas de reserva de vagas possuem finalidades e condições próprias.

Segundo Maria Ivone Laraia (2009, p. 172), enquanto a aprendizagem visa atender o direito de profissionalização do aprendiz, a reserva de cargos para pessoas com deficiência já pressupõe uma habilitação prévia. Katia Cezar (2010, p. 75) ainda esclarece que uma possível acumulação dessas duas cotas poderia ser tida como uma tentativa de flexibilização da lei de cotas, com prejuízos aos direitos do trabalhador com deficiência. Em suas palavras:

Essa distinção pode afetar a dignidade de uma pessoa com deficiência que, em vez de ser contratada como empregada em uma função “X”, poderá ser contratada como aprendiz para uma função “Y”, sendo que, em alguns casos, a empresa teria condição de contratá-la de imediato para a função “X”, mas talvez não o faça, pois os “custos” de um aprendiz (contratado por prazo determinado e menor recolhimento de FGTS, por exemplo) são menores do que os “custos” de um empregado. (CEZAR, 2010, p. 75).

Apesar das ressalvas acima, ainda assim defendemos que os programas de aprendizagem para pessoas com deficiência devem ser incentivados, uma vez que permitem ampliar a qualificação desses indivíduos.

Neste sentido, em 2008 o Ministério do Trabalho criou o “Projeto Piloto Nacional de Incentivo à Aprendizagem da Pessoa com Deficiência”. Esse projeto auxilia empresas que se comprometem junto ao Ministério do Trabalho em viabilizar programas de aprendizagem para pessoas com deficiência e, em contrapartida, essas empresas conseguem um período de latência de até 2 anos para o cumprimento da Lei de Cotas. No entanto, a cota mínima de empregados com deficiência, ao final do processo de aprendizagem, deve estar completa (MINISTÉRIO

DO TRABALHO E EMPREGO, 2008, p. 7), de modo que esse programa contribui tanto para a qualificação, quanto para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Por fim, outra medida essencial para se ampliar a qualificação profissional das pessoas com deficiência envolve a influência do âmbito familiar neste contexto. Conforme já apontado neste estudo, a família, com muita frequência, resiste à inclusão de deficientes no mercado de trabalho, por vezes em função da segurança financeira que sentem com o benefício assistencial promovido pelo governo.

Contudo, a família é a base de todo esse processo de qualificação da pessoa com deficiência. Assim, antes da garantia de escolas inclusivas ou da realização de cursos de aprendizagem, a melhoria da qualificação da pessoa com deficiência depende do incentivo e da participação da família nesse contexto. O discurso da pessoa com deficiência “C”, que tem curso de nível superior, foi claro neste sentido: “Como a minha família me estimulou muito, com fonoaudióloga particular, mandando eu ler, analisar as coisas, fazer pesquisa etc., eu consegui evoluir”.

Dessa forma, conclui-se que se deve pensar em sistemas de apoio, grupos terapêuticos e intervenções multidisciplinares também para as famílias das pessoas com deficiência. Tendo em vista ser a família o alicerce dos processos inclusivos, é importante trabalhar esses aspectos e desmistificar os preconceitos. Em última instância, são os genitores ou responsáveis que vão autorizar o trabalho e a inclusão profissional, sendo eles, portanto, importantes elementos no processo de educação e capacitação profissional da pessoa com deficiência.

5.5 Revisar as regras do benefício de prestação continuada

Conforme visto no capítulo anterior, o Benefício de Prestação Continuada (BPC) é um benefício da assistência social que prevê a transferência de renda como um direito social destinado às pessoas com deficiência e aos idosos que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família.

No entanto, apesar de representar um avanço social, foi constatado que o referido benefício, do modo como vem disciplinado atualmente na legislação, desestimula o ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Isso porque as normas determinam a suspensão do benefício quando a pessoa com deficiência exerce atividade remunerada, fazendo com que o ingresso no mercado de trabalho se torne uma escolha arriscada. Ademais, foi demonstrado que, muitas vezes, um benefício de um salário mínimo mensal iguala a expectativa de rendimento em um emprego formal.

Assim, embora a Lei n. 12.470, de 31 de agosto de 2011, que alterou a LOAS, já tenha sido um avanço por determinar que o BPC seja suspenso, e não mais cancelado, enquanto durar o trabalho, essa alteração legislativa não foi suficiente para superar o receio que as pessoas com deficiência têm de exercer qualquer atividade remunerada.

Segundo Priscila Neves-Silva, Fabiana Prais e Andréa Silveira (2015), a baixa credibilidade nos governos, no que diz respeito à garantia de continuidade das políticas, a falta de agilidade e a burocracia nas agências públicas brasileiras para realizar os direitos dos cidadãos fazem com que as pessoas com deficiência relutem em trocar o benefício pela renda decorrente do trabalho, embora muitas vezes haja um interesse das pessoas com deficiência em trabalhar. Neste sentido foram os relatos de alguns dos entrevistados da presente pesquisa, conforme demonstra o trecho abaixo:

Pessoa com deficiência “J”: Hoje para você se inserir no mercado, se for para trocar seis por meia dúzia, não é que a pessoa não quer...mas ela não tem garantia de que vai ficar na empresa. E tudo depende daquilo ali, porque se você não paga a sua luz é cortada, sua água é cortada e você não come. Não tem garantia de que você estará recebendo no mês que vem.

Logo, nota-se que o medo das pessoas com deficiência consiste em, mais tarde, encontrarem-se em uma situação em que não possuem nem salário, nem benefício. O ideal seria que o benefício suspenso fosse reativado de forma automática, com retorno máximo no prazo de 30 dias. Contudo, enquanto não se atingir esse patamar e as pessoas com deficiência continuarem inseguras em relação ao retorno do benefício, ainda existirá o desestímulo para que esses indivíduos ingressem no mercado de trabalho formal.

Por esta razão, entendemos que é necessária uma revisão do instituto do BPC, a fim de retirar as características que fazem dele atualmente uma barreira à inclusão. O BPC atingiria níveis mais desejáveis de promoção se não tivesse caráter de renda exclusiva e sim complementar, pois geraria uma maior segurança às pessoas com deficiência e permitiria que elas se expusessem e se arriscassem mais na busca por um emprego.

Segundo Luiz Eduardo Mendonça (2010, p. 177-179) existe fundamento legal para que não se suprima o benefício previdenciário, pelo menos no início do contrato de trabalho, tendo em vista que a Constituição Federal estabelece que a Assistência Social será prestada “a quem dela necessitar” (art. 203). Logo, conclui o referido autor que tal expressão demonstra que o legislador constituinte quis frisar a importância do cumprimento desse direito social para o alcance do bem-estar e a redução de desigualdades (MENDONÇA, 2010, p. 177).

Katia Cezar (2010, p. 71) também aponta que há uma discriminação salarial entre

trabalhadores sem deficiência e trabalhadores com deficiência, razão pela qual deve ocorrer uma acumulação do BPC com o salário como solução temporária, até que as oportunidades sejam de fato iguais.

Seguindo esta mesma linha, defendemos que o suporte de renda deve ser mantido, pelo menos em uma porcentagem, enquanto durarem as condições incapacitantes, de modo a não desestimular a procura de emprego por parte das pessoas com deficiência. Entendemos que tal medida trará benefícios a todos os envolvidos: à pessoa com deficiência, que se sentirá mais motivada a trabalhar e se qualificar, diante do aumento da sua renda; às empresas, que conseguirão encontrar pessoas com deficiência suficientes para cumprirem com o percentual previsto na lei de cotas e, ainda, sem maior oneração do custo da mão-de-obra; e, por fim, aos cofres públicos, na medida em que mais pessoas estarão trabalhando e será pago a elas apenas um adicional de renda, e não o valor integral do benefício.

Conforme exposto pelo Auditor Fiscal do Trabalho “B” na presente pesquisa, ao contrário do que muitos pensam, “o governo não iria perder dinheiro, pelo contrário, iria deixar de gastar a outra metade do benefício de prestação continuada. E aquela pessoa iria ter mais dinheiro e, conseqüentemente iria comprar mais, movimentar a economia”.

Ciente desta realidade, o legislador brasileiro criou o benefício Auxílio-Inclusão, com o objetivo de incentivar as pessoas com deficiência a se manterem no mercado de trabalho, uma vez que seu pagamento se inicia com a admissão do trabalhador em um emprego formal. Conforme disposto no artigo 94 da Lei n. 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência):

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

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

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

Contudo, o referido benefício ainda não foi implantado na prática, pois depende de regulamentação legal²⁹. Assim, concluímos que enquanto essa realidade não mudar, continuará existindo um grande obstáculo no processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

²⁹ Atualmente (13.06.2018) tramita no Senado o Projeto de Lei 161/2017, o qual prevê que o benefício Auxílio-Inclusão seja equivalente a 10% do valor do BPC e pago pelo prazo de um ano.

5.6 Ampliar a atuação do poder público: criação de incentivos, sincronização de dados e aumento da fiscalização

Já foi visto que as críticas em relação à atuação do poder público apontaram para diversos aspectos, como a falta de acessibilidade das vias e dos transportes públicos, a baixa qualificação das pessoas com deficiência, a falta de fiscalização e de estímulo governamental, a inexistência de dados entre os diversos órgãos públicos e as decisões do poder judiciário.

Muito já se comentou a respeito da acessibilidade e da qualificação das pessoas com deficiência. Por essa razão, no presente momento, serão sugeridas medidas que visem superar os entraves gerados pelos outros apontamentos, a começar pela questão da falta de estímulo governamental.

Diante das dificuldades das empresas em cumprir a Lei de Cotas e promover uma verdadeira inclusão das pessoas com deficiência, por problemas como falta de acessibilidade (o que demanda investimento financeiro), alguns entrevistados relataram a necessidade de implementação de políticas públicas de incentivo fiscal e concessão de crédito às empresas:

Apoio “A”: Por parte do Governo eu entendo que precisaria algum incentivo fiscal, além da lei de cotas, porque lei é lei, imposta, e fica só na responsabilidade dos empresários e das instituições de estar fazendo esse trabalho de habilitação/reabilitação das pessoas com deficiente para inserção no mercado de trabalho. Porque no meu conhecimento, não existe. Então quem está fazendo isso? São instituições sem fins lucrativos, que não são governamentais. Então o Governo se isenta dessas políticas públicas; a sociedade civil abraça isso, e vai ficar só na responsabilidade da sociedade civil e dos empresários, que também estão passando por crise. Então um incentivo fiscal por parte do Governo poderia ampliar essa lei de cotas, como destinação do imposto de renda, ICMS destinado direto a projetos; seria, na minha opinião, um fato interessante.

Tal posicionamento também foi constatado no estudo realizado em 2014 pelas empresas Catho e iSocial, com apoio da ABRH (Associação Brasileira de Recursos Humanos), no qual incentivos fiscais para as empresas que contratam pessoas com deficiência e linhas de créditos para investimento em acessibilidade e tecnologias assistivas são citados pelos gestores como medidas que poderiam contribuir para o processo de inclusão das pessoas com deficiência (SOLUÇÕES EM INCLUSÃO SOCIAL – I.SOCIAL. CATHO EMPRESAS. 2014, p. 39).

Leonardo Sigolo (2016, p. 59) também argumenta nesse sentido, alegando que, embora a empresa deva cumprir com à sua função social, há um ônus maior a ser suportado pelo setor

produtivo, em dissonância com o princípio da proporcionalidade que propugna pela mínima redução dos direitos fundamentais e atenção a todos os interesses envolvidos. Assim, sugere que “uma política de incentivos econômicos não só desoneraria os encargos assumidos pelas empresas, como facilitaria a implementação da ação afirmativa” (SIGOLO, 2016, p. 59).

A adoção de incentivos fiscais para as empresas que cumprem a lei de cotas poderia se dar, por exemplo, mediante redução da contribuição previdenciária patronal sobre a folha de salário das pessoas com deficiência, ou ainda, com a dedução dos valores despendidos pela empresa com a habilitação ou reabilitação do profissional com deficiência (KALUME, 2006, p. 83-84).

Outra medida que poderia ser implementada consiste na redução de alíquotas de impostos para a empresa na aquisição de bens ou instrumentos de trabalho voltados ao atendimento da acessibilidade da pessoa com deficiência (tecnologias assistivas). Da mesma forma, a disponibilização de linhas de crédito de recursos públicos destinados à compra/financiamento de equipamentos e adequação do meio ambiente de trabalho.

Segundo Lutiana Nacur Lorentz (2016, p. 307), esse sistema de ajuda-adaptação (em que as empresas recebem incentivos fiscais para tornarem seus ambientes mais acessíveis) é primordial, pois tão importante quanto estipular que as empresas contratem pessoas com deficiência, é viabilizar a permanência dessas pessoas no trabalho e a obtenção de bons resultados, sob pena de as mesmas se tornarem vítimas de uma discriminação ainda maior.

No entanto, esclarece a referida autora que o sistema de ajuda-adaptação ou de incentivos tributários não deve ser visto como uma indenização a empresa que contratou uma pessoa com deficiência. Pelo contrário, esse benefício deve ser utilizado para que a empresa possa fazer uma adequação ambiental de modo a conferir à contratação um viés não só de real trabalho com bons resultados, mas também de inclusão, de segurança e de saúde laboral para estes cidadãos (LORENTZ, 2016 p. 307).

Luiz Eduardo Mendonça (2010, p. 226) defende que sejam estendidos às empresas que contratam pessoas com deficiência incentivos fiscais nos moldes da lei que prorrogou a licença-maternidade³⁰, além de outras alternativas de isenção verificadas no direito estrangeiro. Segundo esse autor, a criação de estímulos econômicos ou isenções faz com que os empregadores apoiem a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho

³⁰ Em relação a licença-maternidade, a Lei n. 11.770, de 9 de setembro de 2008 instituiu o Programa Empresa Cidadã, prorrogando a duração da licença maternidade por 60 dias, mediante concessão de incentivo fiscal às empresas que aderirem. Assim, essa lei prevê que a empresa poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada paga nos 60 dias da prorrogação.

(MENDONÇA, 2010, p. 226).

Acreditamos que a criação de incentivos poderia gerar, inclusive, uma situação em que as empresas contratem pessoas com deficiência em número acima da cota legal, ou que empresas que não são obrigadas pela lei (como as que possuem menos de 100 empregados) passem a contratar trabalhadores com deficiência.

O artigo 22, §4º, da Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991, prescreve que “o Poder Executivo estabelecerá, na forma da lei, ouvido o Conselho Nacional da Seguridade Social, mecanismos de estímulo às empresas que se utilizem de empregados portadores de deficiências física, sensorial e/ou mental com desvio do padrão médio” (BRASIL, Lei 8.212, 1991).

Segundo Leonardo Sigolo (2016, p. 59), a Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) também traz tímida tentativa de reversão do desequilíbrio enfrentado pelas empresas, pois ao tratar da inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, determina que as adaptações necessárias a serem promovidas neste ambiente não podem acarretar ônus desproporcional e indevido às empresas.

No entanto, os referidos dispositivos legais ainda não foram devidamente regulamentados e implementados na prática. Neste contexto, entendemos que é importante se pensar em uma política fiscal adequada que supra as omissões ou complemente as obrigações não totalmente satisfeitas pelo Poder Público.

Além do incentivo fiscal, a criação de um sistema que sincronizasse os dados entre as pessoas com deficiência que estão procurando emprego e as vagas disponíveis no mercado também deve ser apontada como uma importante medida que ampliaria a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Isso porque, conforme demonstrado no capítulo anterior, no âmbito judicial, o principal argumento utilizado pelas empresas que não cumprem com o percentual exigido na lei de cotas é no sentido de que não foi possível encontrar trabalhadores que atendessem às condições para preenchimento das vagas ofertadas.

Contudo, ao longo desta pesquisa também já foram expostos diversos números apresentados pelo IBGE que demonstram que existe um grande número de pessoas com deficiência que não estão inseridas no mercado de trabalho. Todavia, somente esses dados não estão sendo suficientes para evitar que o Poder Judiciário, por vezes, declare a nulidade das execuções fiscais impostas contra as empresas que não cumprem com o percentual de cotas.

Conforme expõe o Auditor Fiscal do Trabalho “A” em sua entrevista, os órgãos de fiscalização não têm conhecimento de quantas pessoas com deficiência estão disponíveis para serem contratadas. Em suas palavras:

São vários fatores e eu não sei precisar qual é o mais determinante. Eu sei que eu exijo a cota da empresa...aqui, alegar que não tem pessoa com deficiência não faz cair o auto, mas no judiciário cai. Então também tem este posicionamento do judiciário, mas não é uma crítica, porque ele também está no escuro, não tem ninguém comprovando para o judiciário que tinham estas pessoas, e a empresa simplesmente não quis cumprir a cota. Na aprendizagem eu consigo derrubar as alegações da empresa, com a cota para pessoas com deficiência eu já não consigo.

Assim, embora muitas vezes as empresas não estejam encontrando pessoas com deficiência porque, na verdade, elas criam “filtros” para o preenchimento das vagas (como a preferência por deficiência mais leves), a falta de conexão de dados faz com que essas atitudes defensivas, por vezes, resultem na ausência de condenação de empresas infratoras.

O artigo 92 do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n. 13.146/2015) consta previsão de criação de um Cadastro Nacional de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Cadastro-Inclusão). Contudo, o que se verifica é que esse instrumento ainda se encontra em desenvolvimento. Em entrevista à Revista Estadão, o responsável pela Secretaria Especial dos Direitos da Pessoa com Deficiência, Moisés Bauber, afirmou que até é possível a utilização dos dados previstos no Cadastro-Inclusão para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho por meio da Lei de Cotas, mas que essa realidade ainda está muito distante (VENTURA, 2017).

No âmbito do Estado de São Paulo, em 1995 foi criado o Programa de Apoio às Pessoas Com Deficiência – PADEF, justamente com o objetivo de promover a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e conscientizar o empresariado. O trabalho do referido programa consiste em cadastrar, selecionar e encaminhar pessoas com deficiência para cursos ou vagas abertas no mercado, por meio de um sistema online e gratuito de intermediação de mão de obra (GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO).

Acreditamos que o PADEF foi uma importante iniciativa do Governo de São Paulo, mas que ainda não atendeu ao objetivo de propiciar uma melhor divulgação das vagas de trabalho, nem promoveu a aproximação entre o trabalhador e as empresas, uma vez que a existência desse programa não foi mencionada em nenhum momento pelos entrevistados da presente pesquisa, tampouco pelos órgãos de fiscalização.

Logo, é preciso que seja construído um grande banco de currículos, em níveis regionais ou nacional, de forma a atender a demanda das empresas pelos candidatos com deficiência. Um meio eficiente de diálogo, que promova esse encontro de interesses entre as empresas que precisam contratar para atender a cota legal e as pessoas com deficiência que procuram

emprego.

É uma medida que parece simples, mas que contribuiria muito com o processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Tanto é verdade, que durante a realização da parte empírica da presente pesquisa, por diversas vezes, ao final das entrevistas, fomos questionados pelas empresas se tínhamos conhecimento de pessoas com deficiência que estavam procurando emprego ou onde elas (empresas) poderiam encontrar essas pessoas.

Por último, como medida que visa aumentar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, também deve ser apontada uma ampliação na fiscalização. Foi demonstrado no Capítulo 3 deste trabalho que, apesar da legislação brasileira ser considerada bastante avançada no que se refere à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a teoria não corresponde à realidade.

Isto porque, na cultura brasileira, a efetividade da lei de cotas é dependente da fiscalização, a qual foi realmente iniciada a partir de 2001, quando o Ministério do Trabalho e Emprego assumiu tal função. As próprias empresas participantes da presente pesquisa reconheceram que só contratam pessoas com deficiência para cumprir a lei de cotas.

Essa situação demonstra a importância da legislação, atrelada a fiscalização, para que ocorra a inclusão. Enquanto as empresas não desenvolverem, por iniciativa própria, ações socialmente responsáveis que visem a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, ainda será necessária uma intensa fiscalização por parte do poder público.

No entanto, os órgãos e agentes encarregados de fiscalizar o cumprimento da lei reconhecem que essa fiscalização ainda não é totalmente efetiva e precisa ser melhorada. Conforme depoimento do Procurador do Trabalho entrevistado:

Procurador do Trabalho: se não é algo que vem de forma natural, tem que ser impositivo; aí a imposição é legal; e para que se efetive mais, são os órgãos de fiscalização que tem que exigir o cumprimento, seja no Ministério do Trabalho, seja no Ministério Público do trabalho a gente tem diversos procedimentos de pessoas com deficiência. Só que o que acontece, o cenário nosso é sempre nas grandes empresas; a gente não consegue pegar o mercado como um todo, o que é uma falha do próprio sistema de fiscalização. E quanto maior a fiscalização melhor o cumprimento. A gente começa impondo e depois passa a ser natural.

Como medida para melhorar a fiscalização é preciso, inicialmente, dotar os agentes públicos responsáveis e encarregados da tarefa dos recursos necessários, como de pessoal, infraestrutura, equipamentos, e com informações que os façam derrotar as escusas das empresas

que não cumprem com a lei de cotas³¹.

Concomitantemente, é essencial que a comunidade também auxilie nessa etapa de fiscalização, seja cobrando das empresas a contratação de pessoas com deficiência, facilitando a acessibilidade, eliminando preconceitos, e/ou informando aos órgãos públicos situações de irregularidades e práticas discriminatórias.

Neste contexto, concordamos com Luiz Eduardo Mendonça (2010, p. 206-207) quando defende que a questão da inclusão laboral da pessoa com deficiência deve ser tratada no âmbito coletivo, uma vez que é justamente por meio da negociação coletiva que a empresa consegue expor suas dificuldades e adequar a norma positivada à sua realidade.

Uma prática interessante neste sentido foi apontada por Edivaldo Félix Gonçalves (2012, p. 106), o qual relata que, na região de Osasco, a questão da formação e da acessibilidade para trabalhadores com deficiência vêm sendo incorporada por sindicatos para além de itens da pauta de reivindicações dessas entidades. Isto é, os sindicatos da região buscam ampliar a inclusão das pessoas com deficiência em decisões de diversas categorias.

Em razão dessa atuação conjunta da sociedade com a ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho, o referido autor expõe que, em Osasco, foram desenvolvidos eventos que buscaram informar o público em geral sobre as diversas ações em relação a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, de modo que essa região é considerada um exemplo nessa temática (GONÇALVES, 2012, p. 107).

Assim, nota-se como é necessário e eficiente o acompanhamento pela sociedade civil dos resultados do cumprimento da lei de cotas. A plena efetivação do direito ao trabalho da pessoa com deficiência depende de uma atuação conjunta do poder público, das empresas, dos órgãos de fiscalização, do poder judiciário, enfim, de toda a sociedade em prol da inclusão.

5.7 Medidas verificadas no direito comparado

Primeiramente, é importante deixar claro que esta pesquisa não tem por objetivo realizar uma análise comparativa aprofundada entre as medidas aplicadas no ordenamento jurídico nacional e nos direitos estrangeiros. O intuito deste tópico é basicamente apresentar como o ordenamento jurídico de outros países vem tratando a questão da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Conforme foi demonstrado nos capítulos anteriores, de acordo o Relatório Mundial

³¹ Mais uma vez, ressalta-se a importância de um sistema efetivo de sincronização de dados, conforme acima exposto.

sobre Deficiência, divulgado no dia 9 de junho de 2011 na sede da Organização das Nações Unidas (ONU) em Nova York (EUA), existe um número superior a 1 bilhão de pessoas em todo o mundo com algum tipo de deficiência (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU). Assim, a necessidade de proteção do direito ao trabalho da pessoa com deficiência é uma preocupação que atinge países do mundo inteiro.

As Convenções e Recomendações implementadas pelos organismos internacionais³² impulsionaram mudanças nas políticas e nas legislações relativas à deficiência em vários países do mundo. Neste contexto, as políticas internacionais de incentivo ao trabalho das pessoas com deficiência envolvem providências que vão desde a reserva obrigatória de vagas, até incentivos fiscais e contribuições empresariais em favor de fundos públicos destinados ao custeio de programas de formação profissional, no âmbito público e privado.

Na obra “A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho”, produzida pelo Ministério do Trabalho e Emprego em 2007, pode-se verificar como a legislação de vários países regula a questão da inclusão laboral da pessoa com deficiência (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2007, p. 13), da qual retiramos alguns dos exemplos citados abaixo.

Assim, segundo o referido documento, a legislação alemã estabelece para as empresas com mais de 16 empregados uma cota de 6%. Luiz Eduardo Mendonça (2010, p. 63) complementa que, neste país, o cumprimento da cota não é obrigatório, podendo os empregadores alemães contribuir para uma espécie de fundo, caso não queiram ou não consigam cumprir a cota. No entanto, esclarece que o preenchimento da cota é muito incentivado pelo governo alemão, na medida em que as empresas que superam as cotas têm o direito de postular bônus e deduções de impostos (MENDONÇA, 2010, p. 63).

De acordo com a obra do Ministério do Trabalho e Emprego, também a Áustria admite a contribuição para um fundo de formação profissional, caso não seja preenchida a reserva de 4% das vagas para trabalhadores com deficiência nas empresas que tenham mais de 25 empregados. Já na Irlanda, a cota é fixa de 3%, sendo aplicável somente para o setor público (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2007, p. 13).

Ainda dentre os países europeus, o referido documento aponta que, em Portugal, foi estabelecida uma cota de até 2% de trabalhadores com deficiência para a iniciativa privada e de, no mínimo, 5% para a administração pública. Já na Espanha, foi assegurado o percentual mínimo de 2% para as empresas com mais de 50 trabalhadores fixos, e concedido uma gama

³² Analisadas no Capítulo 3 deste trabalho.

de incentivos fiscais, como a redução de 50% das cotas patronais da seguridade social (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2007, p. 13)

Na Itália, a Lei nº 68/99, no seu art. 3º, estabelece a proporção de 7% dos trabalhadores, no caso de empresas com mais de 50 empregados; duas pessoas com deficiência, em empresas com 36 a 50 trabalhadores; e uma pessoa com deficiência, se a empresa possuir entre 15 e 35 trabalhadores. Já na França, determinou-se uma reserva nos postos de trabalho no importe de 6% dos trabalhadores em empresas com mais de 20 empregados (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2007, p. 13).

Bélgica e Holanda trabalham com percentual negociado por representantes sindicais laborais e patronais. Na Inglaterra o poder judiciário pode fixar cotas, desde que provocado e que se constate falta de correspondência entre o percentual de empregados com deficiência existente na empresa e no local onde a mesma se situa (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2007, p. 13).

Em relação aos países da América, o referido documento traz os dados da Argentina, onde foi estabelecido um percentual mínimo de 4% para a contratação de servidores públicos. Não há reserva de mercado e sistema de cotas nas empresas de capital privado. Todavia, o governo argentino concede alguns incentivos fiscais para que as empresas privadas também contratem pessoas com deficiência (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2007, p. 13).

Na Colômbia são concedidos benefícios de isenções de tributos nacionais e taxas de importação para as empresas que tenham, no mínimo, 10% de seus trabalhadores com deficiência. No Peru também são concedidos benefícios para as empresas que contratem pessoas com deficiência como, por exemplo, a obtenção de créditos preferenciais e financiamentos de organismos financeiros e internacionais; preferência nos processos de licitação; e dedução da renda bruta de uma percentagem das remunerações pagas às pessoas com deficiência (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2007, p. 13).

Na Venezuela, fixou-se uma cota fixa de uma pessoa com deficiência para cada 50 empregados, enquanto, no Uruguai, estabeleceu-se que 4% dos cargos vagos na esfera pública deveriam ser preenchidos por pessoas com deficiência, e exige-se, para a concessão de bens ou serviços públicos a particulares, que estes contratem pessoas com deficiência, mas não se estabeleceu qualquer percentual (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2007, p. 13).

Por último, nos Estados Unidos da América inexistem cotas legalmente fixadas, uma vez que as medidas afirmativas dessa natureza decorrem de decisões judiciais, desde que provada, mesmo estatisticamente, a falta de correspondência entre o número de empregados

com deficiência existente em determinada empresa e aquele que se encontra na respectiva comunidade. De qualquer modo a *The Americans with Disabilities Act* (ADA), de 1990, trata do trabalho de pessoas com deficiência, detalhando as características físicas e organizacionais que devem ser adotadas obrigatoriamente por todas as empresas para receber pessoas com deficiência como empregadas (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2007, p. 13).

Na referida obra do Ministério do Trabalho e Emprego, ainda são apresentados os dados de outros países da América, como El Salvador, Honduras, Nicarágua e Panamá, e de alguns países da Ásia, como Japão e China. No entanto, dos dados transcritos acima, já foi possível perceber que a maioria dos países, assim como o Brasil, adotam a política de cotas na tentativa de promover a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Contudo, diferentemente do Brasil, nota-se também que não é incomum a adoção de incentivos financeiros para os empregadores ou de contribuições empresariais em favor de fundos públicos destinados ao custeio de programas de formação profissional. No tocante aos incentivos fiscais, já foi defendida a importância da implementação dessa medida no Brasil. Por outro lado, em relação ao sistema de cota contribuição, é preciso que sejam realizadas algumas ponderações.

Conforme foi possível perceber dos países que adotam esse sistema, como Alemanha e Áustria, este modelo permite que a empresa que não cumpre a cota obrigatória de vagas para pessoa com deficiência pague uma importância em dinheiro, que é revertida para um fundo próprio e depois destinada a projetos, associações e entidades que atuam diretamente na defesa das pessoas com deficiência.

A princípio a ideia pode parecer interessante, mas é preciso tomar muito cuidado para que ela não se torne um meio fácil de o empregador escapar de sua obrigação de contratar pessoas com deficiência, o que romperia com toda a concepção inclusivista do atual Estado Democrático de Direito.

Isto é, como ainda não existe entre o empresariado do país uma conscientização de responsabilidade social, essa alternativa de pagamento de cota poderia se tornar um meio legal de descumprimento da obrigação de inclusão das pessoas com deficiência, inclusão essa que não se realiza apenas com o contrato de trabalho, mas sim através de todo um processo de participação e integração da pessoa com deficiência na comunidade em que vive.

Em segundo lugar, ressalta-se a observação feita por Lutiana Nacur Lorentz (2016, p. 312), no sentido de que, caso se permita que o empregador opte entre contratar pessoas com deficiência ou pagar valores a um fundo, em verdade, restaria configurado um verdadeiro atestado de incompetência das pessoas com deficiência, já que elas seriam consideradas tão

incapazes pelas empresas, que seria preferível pagar para que não trabalhassem.

Dessa forma, concordamos com a referida autora que esse sistema de cota contribuição somente poderia ser aplicado nos casos em que a lei estabelecesse que, em determinadas atividades perigosas ou insalubres, seria melhor que o empresário pagasse a contribuição do que contratar trabalhadores com deficiência, para se evitar um agravamento da saúde da pessoa com deficiência ou até mesmo acidentes de trabalho (LORENTZ, 2016, p. 312).

Contudo, ainda nesses casos, a mencionada autora faz uma ressalva: se em uma empresa de 150 empregados, apenas 20 trabalharem em ambiente perigoso, a cota do artigo 93 da Lei n. 8213, de 1991, deve ser aplicada sobre os 130 restantes, e apenas não incidiria sobre estes 20 empregados, sendo que sobre estes incidiria a cota contribuição (LORENTZ, 2016, p. 312).

Por fim, entendemos que o sistema de cota contribuição também poderia ser aplicado àqueles casos excepcionais em que a empresa consiga comprovar, perante o Poder Judiciário, que é acessível e empregou todos os meios possíveis para admitir profissionais com deficiência, mas que por razões alheias à sua vontade não foi possível cumprir com a cota legal.

Tal situação será mais fácil de ser visualizada quando for criado um sistema de cadastramento oficial dos trabalhadores com deficiência disponíveis no mercado de trabalho, conforme argumentado anteriormente. Assim, quando não houver pessoas com deficiência disponíveis ao trabalho devidamente cadastradas nesse sistema, a empresa poderia pagar o valor da cota contribuição, já que também não é razoável compelir os empregadores ao cumprimento indistinto da legislação, sem observar as condições reais de sua efetivação.

Isto posto, foi possível perceber que existem muitas medidas que ainda podem ser implementadas e que contribuiriam para a plena efetivação do direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência.

No entanto, conclui-se que, mais importante do que a criação de novas leis ou a atuação do Estado, é a participação efetiva da sociedade civil e dos próprios indivíduos envolvidos no processo de efetivação do direito ao trabalho das pessoas com deficiência. Dessa forma, deve-se priorizar a ação conjunta entre indivíduo, família, sociedade, empresa e governo como a única forma de se assegurar a concretização dos direitos dos indivíduos com deficiência no âmbito do trabalho.

CONCLUSÃO

Embora o tema da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho não seja novo, a necessidade de estudá-lo permanece atual, uma vez que ainda há um número expressivo de pessoas com deficiência que não estão inseridas no mercado de trabalho. Desse modo, a presente pesquisa, que teve um caráter teórico e empírico, procurou analisar elementos que envolvem a questão da efetivação do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, abordando mais especificamente aspectos relacionados ao sistema de cotas implementado pelo artigo 93 da lei n. 8.213/91 (lei de cotas).

Nesse sentido, considerando que a construção de uma verdadeira sociedade inclusiva passa também pelo cuidado com a linguagem, a princípio esclareceu-se que a terminologia “pessoa com deficiência” é a expressão mais adequada para se referir a estes indivíduos. Na sequência, defendeu-se um conceito mais abrangente de pessoa com deficiência, incluindo-se neste grupo todo indivíduo que enfrente maiores dificuldades do que as outras pessoas para se inserir no mercado de trabalho e nele se manter e desenvolver.

Demonstrou-se também que vigora no Brasil um arcabouço legislativo, nacional e internacional, muito amplo e protetivo, que assegura o direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência. Mais do que isso, desde 1991 existe no ordenamento jurídico pátrio uma lei de cotas que estabelece que as empresas privadas com 100 ou mais empregados estão obrigadas a preencher uma porcentagem de suas vagas de emprego com trabalhadores com deficiência, sob pena de serem multadas (BRASIL, Lei 8.213, 1991, art. 93).

Embora a maioria das empresas somente contrate pessoas com deficiência para cumprir com a referida lei, a política de cotas foi considerada como uma medida que deve ser mantida, uma vez que suas imposições, atreladas com a fiscalização do Ministério do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho, já trouxeram um aumento significativo na participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho brasileiro.

No entanto, o sistema de reserva de vagas vigente nunca será suficiente para garantir o direito ao trabalho das pessoas com deficiência enquanto subsistirem outros desafios que impeçam ou dificultem a inclusão desse grupo no mercado de trabalho. Dentre essas barreiras, com base no discurso dos participantes desta pesquisa, foram identificados problemas relacionados à falta de acessibilidade, ao preconceito e à discriminação, à preferência das pessoas com deficiência por benefícios assistenciais, à baixa qualificação desses indivíduos e à falta de atuação do poder público nessa temática.

Assim, visando superar esses desafios, foram propostas diversas medidas, reveladas tanto pela doutrina, quanto pelos entrevistados, que pudessem aprimorar o processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. A primeira delas envolve a necessidade de que as empresas pratiquem a responsabilidade social, e passem a entender a diversidade como forma de agregar valores e diferenciar seus produtos.

Em relação à falta de acessibilidade, além da efetivação das normas existentes, apontou-se o emprego de recursos de tecnologia assistiva ou do regime de teletrabalho (com ressalvas) como medidas que poderiam auxiliar na superação desse desafio. Já a eliminação das barreiras atitudinais perpassa por dois aspectos: primeiro, é preciso que a pessoa com deficiência vença o conceito negativo ou depreciativo que muitas vezes tem de si mesma; e segundo, é preciso eliminar todas as formas explícitas e implícitas de preconceito no ambiente de trabalho, tanto por parte de colegas, quanto por parte dos gestores e clientes.

A superação do impasse relacionado a qualificação profissional das pessoas com deficiência depende primeiramente do apoio da família, mas também da existência de escolas inclusivas e de programas de aprendizagem. Quanto à preferência por benefícios, defendeu-se que estes atingiriam níveis mais desejáveis de promoção se não tivessem caráter de renda exclusiva e sim complementar, pois gerariam uma maior segurança às pessoas com deficiência e permitiriam que elas se expusessem e se arriscassem mais na busca por um emprego.

Por último, em relação à atuação do poder público, além da melhoria dos transportes e das escolas públicas, apontou-se a necessidade de outras medidas como a criação de incentivos fiscais para as empresas que contratam pessoas com deficiência e linhas de créditos para investimento em acessibilidade e tecnologias assistivas. Ademais, também se defendeu a criação de sistema que sincronize os dados entre as pessoas com deficiência que estão procurando emprego e as vagas disponíveis no mercado, e a ampliação na fiscalização por parte do poder público, mas também por parte da sociedade civil.

Da breve análise das medidas aplicadas no ordenamentos jurídicos estrangeiros, chegou-se à conclusão de que a aplicação de um sistema de cota contribuição, como regra, não deve ser admitida. Isso porque, essa alternativa poderia se tornar um meio legal de descumprimento da obrigação de inclusão das pessoas com deficiência, inclusão essa que não se realiza apenas com o contrato de trabalho, mas sim através de todo um processo de participação e integração da pessoa com deficiência na comunidade em que vive.

Os resultados desta pesquisa, embora não devam ser generalizados, permitem concluir que, ainda que a lei de cotas seja necessária, não basta a previsão legal de punição. A legislação

deve estar vinculada ao grau de conscientização da sociedade como um todo e a disponibilização de condições objetivas para a inclusão laboral das pessoas com deficiência.

Nesse sentido, medidas que garantam a efetivação do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, como as apontadas no decorrer deste trabalho, devem ser buscadas, uma vez que o respeito aos direitos fundamentais é um dos sustentáculos do Estado Democrático de Direito. Além disso, a integração das pessoas com deficiência na vida economicamente ativa de um país representa um ganho expressivo na qualidade de vida delas, ao mesmo tempo em que traz resultados positivos para os demais membros da sociedade.

Diante do exposto, nota-se que para nos direcionarmos na perspectiva da sociedade inclusiva, faz-se necessário um esforço conjunto de todos os envolvidos – de políticas públicas, de empresas e da sociedade em geral - no sentido de eliminar os preconceitos, discriminações, barreiras sociais, culturais e pessoais em todos os âmbitos, incluindo o trabalho. Somente assim, haverá plena efetivação do direito ao trabalho das pessoas com deficiência e deixará de existir a grande contradição que ainda assola os dias atuais: empresas sendo absolvidas, enquanto a maioria das pessoas com deficiência não está incluída no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS³³

ALMEIDA, Rodrigo da Silva. CRISPIM, Maria Sônia da. SILVA, Dionísio Souza da. PEIXOTO, Sandra Patrícia Lamenha. A teoria das inteligências múltiplas de Howard Gardner e suas contribuições para a educação inclusiva: construindo uma educação para todos. **Cadernos de graduação**. v. 4, n. 2, p. 86-106, novembro, 2017. Disponível em: <<https://periodicos.set.edu.br/index.php/fitshumanas/article/view/4218/2584>>. Acesso em: 14 jul. 2018.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A declaração de princípios e direitos fundamentais no trabalho de 1998 e as convenções fundamentais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2018.

AMADO, Frederico. **Direito Previdenciário**. 8ª Ed. Salvador: Juspodivm, 2017.

ARANHA, Maria Salete Fábio. **Trabalho e Emprego: Instrumento de Construção da Identidade Pessoal e Social**. São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, 2003. Série Coleção e Pesquisas na Área da Deficiência, v. 9.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. 4ª Ed. Revista Ampliada e Atualizada. Brasília (DF): Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), 2011, 148p.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O trabalho decente como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Tradução: Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2011.

BERSCH, Rita. **Introdução à Tecnologia Assistiva**. Porto Alegre, 2013. Disponível em: <http://www.assistiva.com.br/Introducao_Tecnologia_Assistiva.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2018.

BERVENVANÇO, Rosana Beraldi. **Direitos da pessoa portadora de deficiência: da exclusão à igualdade**. Curitiba: Ministério Público do Estado do Paraná, 2001.

BOBBIO, Norberto. **Igualdade e liberdade**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 1997.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 21 jun. 2018.

_____. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 21 jun. 2018.

_____. **Decreto n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968**. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: <

³³ De acordo com a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT NBR 6023).

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d62150.htm>. Acesso em 27 mai. 2018.

_____. **Decreto n. 129, de 22 de maio de 1991.** Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0129.htm>. Acesso em 27 mai. 2018.

_____. **Decreto n. 591 de 6 de julho de 1992.** Dispões sobre o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 07 jul. 1992. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 03 jan. 2017.

_____. **Decreto n. 3.321 de 30 de dezembro de 1999.** Dispõe sobre a promulgação do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador". Diário Oficial da União, Brasília, DF, 30 dez. 1999. Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=228560>>. Acesso: em 03 jan. 2017.

_____. **Decreto n. 3.298 de 20 de dezembro de 1999.** Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> Acesso em 26 fev. 2018.

_____. **Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em 10 jan. 2018.

_____. **Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989.** Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm> Acesso em: 21 jun. 2018.

_____. **Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 21 jun. 2018.

_____. **Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l8212cons.htm>. Acesso em 21 jun. 2018.

_____. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm> Acesso em 08 out. 2017.

_____. **Lei n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993.** Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/18742.htm> Acesso em: 21 jun. 2018.

_____. **Lei n. 10.098, de 19 de dezembro de 2000.** Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10098.HTM> Acesso em: 21 jun. 2018.

_____. **Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm>. Acesso em: 27 mai. 2018.

_____. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm> Acesso em: 21 jun. 2018.

_____. Ministério de Estado da Fazenda. **Portaria MF n. 15, de 16 de janeiro de 2018.** Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=89503#1852514>>. Acesso em 17 jan. 2018.

_____. Supremo Tribunal Federal. **MS 29.910**, Relator Min. Gilmar Mendes, Segunda Turma, DJe 09.02.2011. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=3986789>>. Acesso em 22 jan. 2018.

_____. Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. **Comitê de Ajudas Técnicas.** Tecnologia Assistiva. — Brasília: CORDE, 2009. 138 p. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/publicacoes/tecnologia-assistiva>> Acesso em 16 abr. 2018.

_____. Superior Tribunal de Justiça. **AgInt-AREsp 865.015.** Segunda Turma. Rel. Min. Herman Benjamin. DJE 07/10/2016. Disponível em <https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1537282&num_registro=201600385270&data=20161007&formato=PDF> Acesso em 21 jan. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário em Ação Anulatória n. 2030000-26.2007.5.02.0000.** SDC. Relator Ministro Fernando Eizo Ono. DEJT 21.10.2011. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=2030000&digitoTst=26&anoTst=2007&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0000&submit=Consultar>>. Acesso em 16 jan. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **ED-AIRR: 158700-11.2009.5.02.0024**, Relatora Min. Delaíde Miranda Arantes, DEJT: 01.07.2013, 7ª Turma. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>>. Acesso em 11 mar. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 769-61.2012.5.03.0007**. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, DEJT 26.6.2015. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=769&digitoTst=61&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0007&submit=Consultar>>. Acesso em 16 jan. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **E-ED-RR - 658200-89.2009.5.09.0670**. Relator Ministro João Batista Brito Pereira, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 20.05.2016a. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=132762&anoInt=2012>> Acesso em 21 jun. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Remessa Necessária nº 5857-63.2015.5.15.0000**. Relator Ministro Barros Levenhagen. DEJT 15.08.2016b. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=5857&digitoTst=63&anoTst=2015&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0000&submit=Consultar>> Acesso em 09 jan. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 852-51.2009.5.10.0019**, Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/09/2016c. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=73386&anoInt=2012>> Acesso em 21 jun. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 920-07.2013.5.09.0013**. 3ª Turma. Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. DJET 11/03/2016d. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=920&digitoTst=07&anoTst=2013&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0013&submit=Consultar>>. Acesso em 16 jan. 2018.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho Decente: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. 5ª Ed. São Paulo: LTr, 2018.

CAMPOS, Cláudia Berbert. **A efetividade jurídica das normas de inclusão das pessoas com fissura labiopalatina no mercado de trabalho**. 2011. 214 f. Tese (Doutorado em Ciências da Reabilitação – Área de concentração: Fissuras Orofaciais e Anomalias Relacionadas) – Hospital de Reabilitação de Anomalias Craniofaciais, Universidade de São Paulo. Bauru, 2011.

CARMO, José Carlos do. **Construindo a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: a experiência da indústria da construção pesada no Estado de São Paulo**. São Paulo: Área Editora, 2011. Disponível em: <https://issuu.com/suzanacoroneos/docs/mte_digital_b> Acesso em 10 mar. 2018.

CEZAR, Katia Regina. **As pessoas com deficiência intelectual e o direito à inclusão no trabalho: a efetividade da lei de cotas**. 2010. 225 f. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, 2010.

COSTA, Sandra Morais de Brito. **Dignidade humana e pessoa com deficiência: aspectos legais e trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2008.

CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**, São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Democracia, Estado Democrático de Direito, Constituição Federal de 1988 e Direito do Trabalho no Brasil**. Centro Universitário do Distrito Federal – UDF. Texto Bibliográfico III. Disponível em: <<http://www.udf.edu.br/wp-content/uploads/2016/01/Texto-Bibliogr%C3%A1fico-III-Maur%C3%ADcio-Godinho-DELGADO.pdf>>. Acesso em: 27 mai. 2018.

DOVAL, Jorge Luiz Moraes. **Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho: desafios e tendências**. 2006. 199 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS. Porto Alegre, 2006.

FÁVERO, Eugênia Augusto Gonzaga. **Direitos das pessoas portadoras com deficiência: garantia de igualdade na diversidade**. 3ª Ed. Rio de Janeiro: WVA, 2012.

FERRONATO, Bianca Correia. WAGNER, Luciane Carniel. FALKENBACH, Atos Prinz. Inclusão laboral da pessoa portadora de deficiência. **Revista digital Buenos Aires**. Ano 12, n. 117, fev., 2008. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd117/inclusao-laboral-da-pessoa-portadora-de-deficiencia.htm>>. Acesso em 10 mar. 2018.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. A pessoa portadora de deficiência e o princípio da igualdade de oportunidades no direito do trabalho. In: **Direitos da pessoa portadora de deficiência**. Coleção Advocacia Pública & Sociedade, n I, São Paulo: IBAP – Instituto Brasileiro de Advocacia Pública, 1997.

FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro**. São Paulo: LTr, 2009.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **Seminário Internacional sobre todas as formas de discriminação no Trabalho**. O decreto n. 3298/99 e a Inserção Direta do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho. Brasília/DF, 15 e 16 de maio de 2000. Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub25.html>>. Acesso em 27 mai. 2018.

_____. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2006.

_____. A ONU e seu conceito revolucionário de pessoa com deficiência. **Revista LTr**. São Paulo, Ano 72, n. 03, mar. 2008.

FONTANELLA, Bruno José Barcellos; RICAS, Janete; TURATO, Egberto Ribeiro. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Cadernos de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, 24(1): 17-27, jan, 2008.

FRIEDMANN, Georges. **O trabalho em migalhas**. São Paulo: Editora Perspectiva, 1972.

GARBIN, Andréia de Conto. **A vivência de trabalho da pessoa com deficiência e as repercussões à saúde**. 2016. 249 f. Tese (Doutorado em Ciências) – Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública da Universidade de São Paulo - USP. São Paulo, 2016.

GENOFRE, Gisele Accarino Martins. **A inclusão social e laboral da pessoa deficiente**. 2013. 139 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

GLAT, Rosana; FERNANDES, Edicléa Mascarenhas. Da Educação Segregada à Educação Inclusiva: uma Breve Reflexão sobre os Paradigmas Educacionais no Contexto da Educação Especial Brasileira. **Revista Inclusão**. n. 1, 2005, MEC/SEESP. Disponível em: < <https://pt-static.z-dn.net/files/df5/ac5f60b62303b5061bfba7c01690e129.pdf>> Acesso em 13 jun. 2018.

GLAT, Rosana. FERREIRA, Júlio Romero. Panorama Nacional da Educação Inclusiva no Brasil. **Educação Inclusiva no Brasil**. Banco Mundial, Cnotinfor Portugal, 2004. Disponível em: < http://www.acessibilidade.net/at/kit2004/Programas%20CD/ATs/cnotinfor/Relatorio_Inclusiva/pdf/Educacao_inclusiva_Br_pt.pdf>. Acesso em 22 jan. 2018.

GÖDKE, Francisco. **A inclusão excludente dos trabalhadores com deficiência nos processos produtivos industriais**. 2010. 172 f. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2010.

GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2008.

GOMES, Fábio Rodrigues. **O direito fundamental ao trabalho: perspectivas histórica, filosófica e dogmático-analítica**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

GONÇALVES, Edivaldo Félix. **A concretização do direito ao trabalho e as pessoas com deficiência intelectual: uma análise a partir da situação da cidade de Osasco/SP**. 2012. 132 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO. Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência. **Relatório Mundial sobre a Deficiência**. São Paulo, 2013. Disponível em: < http://www.afro.who.int/sites/default/files/2017-06/9788564047020_por.pdf> Acesso em: 21 jun. 2018.

_____. Secretaria do Emprego e Relações de Trabalho. **Programa de Apoio à Pessoa com Deficiência**. Disponível em: < <http://www.emprego.sp.gov.br/emprego/programa-de-apoio-a-pessoa-com-deficiencia/>> Acesso em: 21 jun. 2018.

GUEDES, Livia Couto. **Barreiras atitudinais nas instituições de ensino superior: questão de educação e empregabilidade**. 2007. 271 f. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2007.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao Trabalho: reserva de cargos em empresas: emprego apoiado**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho**, 4ª Ed.; São Paulo: LTr, 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Censo Demográfico 2010**. Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br/resultados>> Acesso em: 08 jan. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Censo Demográfico 2010. Ribeirão Preto. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/ribeirao-preto/pesquisa/23/23612?detalhes=true>>. Acesso em 20 jan. 2018.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas modalidades**. São Paulo: LTr, 2003.

KALUME, Pedro de Alcântara. **Deficientes: ainda um desafio para o governo e para a sociedade: habilitação, reabilitação profissional, reserva de mercado de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho**. 2009. 197 p. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.

LEAL, Carla Reita Faria. **Proteção Internacional do Direito ao Trabalho da Pessoa com Deficiência**. 2008. 278 f. Tese (Doutorado em Direito das Relações Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. São Paulo, 2008.

LEITE, Fernanda Menezes. CARDOSO, Jair Aparecido. A aplicação e a interpretação das normas da OIT de proteção à pessoa com deficiência no Brasil. In: XXV Congresso do CONPEDI, 2016, Curitiba, **Anais eletrônicos – eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais II**. Disponível em: <<https://www.conpedi.org.br/publicacoes/02q8agmu/81xn1v7c/3Z9FCp5umCI2mxVM.pdf>> Acesso em 20 jun. 2018.

_____. Sistema de cotas para pessoas com deficiência no setor privado: questões controversas e combate à discriminação. **Revista Paradigma**. v. 26, n. 2 (2017). Disponível em: <<http://www9.unaerp.br/revistas/index.php/paradigma/issue/current/showToc>> Acesso em 20 jul. 2018.

_____. **Tecnologias assistivas e meio ambiente do trabalho inclusivo**. In: Seminário Internacional de Pesquisa (Re)pensando o Trabalho Contemporâneo: O trabalho em tempos de crise no Brasil e na América Latina, 2017, Franca, São Paulo, Anais eletrônicos, Disponível em: <<http://www.franca.unesp.br/#!/departamentos/direito-privado/anais-de-eventos/anais/>> Acesso em 21 jun. 2018.

LIMA, Michelle Pinto. CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves. Educação Profissional de Pessoas com Deficiência: adaptações para a acessibilidade. **Revista Perspectiva**. Florianópolis, v. 31, n. 3, p. 1043-1063, set./dez. 2013. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/view/27788>. Acesso em 08 mar. 2018.

LOPES, Glaucia Gomes Vergara. **Inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das leis brasileiras**. São Paulo: LTr, 2005.

LORENTZ, Lutiana Nacur. **A Norma da Igualdade e o Trabalho das Pessoas com Deficiência**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2016.

MACIEL, Álvaro dos Santos. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: uma análise jurídica sob um enfoque histórico, filosófico e sociológico.** São Paulo: LTr, 2011.

MADRUGA, Sidney. **Pessoas com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas.** 2ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARANHÃO, Rosanne de Oliveira. **O portador de deficiência e o direito do trabalho.** São Paulo: Ltr, 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho.** 28ª Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de direito internacional público,** 5ª Ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

MELO, Luís Antônio Camargo de. A pessoa com deficiência e o Direito do Trabalho. **Revista do Advogado,** n. 121, p. 159-164, nov., 2013.

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

MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de cotas: pessoas com deficiência: a visão empresarial.** São Paulo: LTr, 2010.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** 11ª Ed. São Paulo: Hucitec, 2008.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho - PDET. Relação Anual de Informações Sociais – 2016.** Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default>> Acesso em: 08 jan. 2018.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Brasília: MTE, SIT, DEFIT, 2007. Disponível em: <<http://www.portalinclusivo.ce.gov.br/phocadownload/publicacoesdeficiente/ainclusaodaspcd nomercdetrabalho.pdf>>. Acesso em 6 jun. 2018.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Projeto piloto de incentivo à aprendizagem das pessoas com deficiência: orientações à fiscalização.** 2008. Disponível em: <http://www.udop.com.br/download/legislacao/trabalhista/pcd/projeto_aprendizagem.pdf>. Acesso em 10 jun. 2018.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional.** 18ª Ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MORO, Luís Carlos. A proteção trabalhista ao portador de deficiência física e as questões jurídicas decorrentes. Direitos da Pessoa com deficiência. **Revista do Advogado.** São Paulo, edição da AASP, Ano XXVII, n. 95, p. 77, dez. 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 26ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Eliane de Sousa. **A educação e o encaminhamento para o trabalho das pessoas com deficiência.** 18º EPENN - Encontro de Pesquisa Educacional do Norte e Nordeste. Maceió: Universidade Federal de Alagoas, 2007.

NERI, Marcelo. CARVALHO, Alexandre Pinto de. COSTILLA, Hessia Guillermo. **Política de cotas e Inclusão Trabalhista das Pessoa com Deficiência**. Rio de Janeiro: FGV, 2010. Disponível em: <http://compaso.com.br/docs/ensaios_economicos_462.pdf>. Acesso em 10 abr. 2018.

NEVES-SILVA, Priscila. PRAIS, Fabiana Gomes. SILVEIRA, Andréa Maria. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde Coletiva**. v. 20, n. 8, aug. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232015000802549&lng=en&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em 10 abr. 2018.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 2 Ed. São Paulo: LTr, 1998.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Mais de um bilhão de pessoas no mundo têm algum tipo de deficiência, informa o relatório da ONU**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/mais-de-um-bilhao-de-pessoas-no-mundo-tem-algum-tipo-de-deficiencia-informa-relatorio-da-onu/>> Acesso em: 08 jan. 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL – ONUBR. **OIT e MPT lançam série online sobre inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/oit-e-mpt-lancam-serie-online-sobre-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>> Acesso em: 27 mai. 2018.

PEDROSO, Cristiano. SHINOHARA, Milton Hideo. Educação para e pelo trabalho: a inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho. **Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento**. Programa de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento. Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, v. 10, n. 1, p. 138-145, 2010.

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano. **Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho e o movimento da cultura organizacional: análise multifacetada de uma organização**. 2011. 160 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

PERELMAN, Chaim. **Ética e direito**. Tradução Maria Ermantina Galvão G. Pereira. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

PINTO, Airton Pereira. **Direito do trabalho, direitos humanos sociais e a constituição federal**. São Paulo: LTr, 2006.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**, 7ª Ed., São Paulo: Saraiva, 2006.

RAGAZZI, Ivana Aparecida Grizzo. **Inclusão Social: a importância do trabalho da pessoa portadora de deficiência**. São Paulo: LTr, 2010.

RESQUE, João Daniel Daibes. **O conceito de pessoa com deficiência para fins de reserva de vagas ao mercado de trabalho**. 2014. 254 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Instituto de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Pará, Pará, 2014.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. 5ª Ed. São Paulo: LTr, 2014.

ROSSETO, Elisabeth. **Sujeitos com deficiência no ensino superior: vozes e significados**. Porto Alegre: UFRGS, 2009. 238 f. Tese (Doutorado em Educação), Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2009.

RULLI NETO, Antonio. **Direitos do portador de necessidades especiais: guia para o portador de deficiência e para o profissional do Direito**. 2 Ed., São Paulo: Fiúza Editores, 2002.

SANTOS, Marisa Ferreira dos. **Direito previdenciário esquematizado**. 6ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos Sociais como Direitos Fundamentais. In: LEITE, George Salomão; SARLET, Ingo Wolfgang (Coord). **Direitos Fundamentais e Estado Constitucional**. Estudos em homenagem a J.J. Gomes Canotilho. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Como chamar as pessoas que têm deficiência? **Revista da Sociedade Brasileira de Ostomizados**, ano I, n. 1, 1º sem., 2003, p. 8-11 (texto atualizado em 2009). Disponível em: <<http://www.planetaeducacao.com.br/portal/artigo.asp?artigo=1855>>; Acesso em: 27 jun. 2017.

_____. Inclusão: o paradigma do século 21. **Inclusão: Revista de Educação Especial**, Brasília: MEC/SEESP, p.19-23, out. 2005. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/revistainclusao1.pdf>>. Acesso em 21 jan. 2018.

_____. Educação Profissional: desenvolvendo habilidades e competências. **Ensaio Pedagógico**. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial, 2006. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/ensaiospedagogicos2006.pdf>> Acesso em 09 mar. 2018.

SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO. **Instrução normativa n. 98, de 15 de agosto de 2012**. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/instrucao-normativa-98-2012.htm>>. Acesso em 15 jan. 2018.

SELLTIZ, Claire; WRIGHTSMAN, Lawrence Samuel; COOK, Stuart Wellford. **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. 2ª Ed. São Paulo: EPU, 2005.

SENADO FEDERAL. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/04/25/perda-auditiva-de-um-dos-ouvidos-pode-ser-considerada-deficiencia>. Acesso em: 26 mai. 2018.

SERRANO, Claudia. BRUNSTEIN, Janette. O gestor e a PcD: reflexões sobre aprendizagens e competências na construção da diversidade nas organizações. **READ. Revista Eletrônica de Administração** (Porto Alegre). v. 17, n. 2, p. 360-395, mai/ago. 2011, disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-23112011000200003>. Acesso em 06 mar. 2018.

SHIMONO, Sumiko Oki. **Educação e trabalho: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência.** 2008. 118 f. Dissertação (Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Educação. Área de Concentração: Educação Especial) – Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2008.

SIGOLO, Leonardo Corrêa. **A contratação do aprendiz com deficiência.** São Paulo: LTr, 2016.

SILVA, Diego Nassif da. **Inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: o conceito de pessoa com deficiência e sua aplicação jurídica.** Curitiba: Juruá Editora, 2013.

SILVA, Luciene M. da. O estranhamento causado pela deficiência: preconceito e experiência. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v.11, n.33, set./dez., 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782006000300004>. Acesso em: 16 jun. 2018.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; ANSELMO, José Roberto. **Estudos sobre direitos fundamentais e inclusão social: de falta de efetividade à necessária judicialização, um enfoque voltado à sociedade contemporânea.** São Paulo: Boreal Editora, 2010.

SOLUÇÕES EM INCLUSÃO SOCIAL – I.SOCIAL. CATHO EMPRESAS. **Profissionais de recursos humanos: expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** 2014. Disponível em: <http://isocial.com.br/download/prof_rh-expectativas_percepcoes_mercado_trabalho-2014.pdf>. Acesso em 18 jan. 2018.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho.** 3ª ed. atual. e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000.

TAVARES, André Ramos. **Curso de Direito Constitucional.** 5ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

TOLDRÁ, Rosé Colom. Políticas afirmativas: opinião das pessoas com deficiência acerca da legislação de reserva de vagas no mercado de trabalho. **Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo**, v. 20, n. 2, p. 110-117, mai/ago. 2009.

TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. A função social da empresa. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, n. 92, v. 810, p 33-50, abr. 2003.

UWE, Flick. **Uma introdução à pesquisa qualitativa.** Trad. Sandra Netz. 2 Ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

VASCONCELOS, Fernando Donato. **Ironias da desigualdade: Políticas e práticas de inclusão de pessoas com deficiência física.** Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) - Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2005.

VENTURA, Luiz Alexandre Souza. Cadastro-Inclusão e a nova realidade da pessoa com deficiência. **Estadão.** mar. 2017. Disponível em: <<https://brasil.estadao.com.br/blogs/vencer-limites/cadastro-inclusao-e-a-nova-realidade-da-pessoa-com-deficiencia/>> Acesso em 14 jun. 2018.

WANDELLI, Leonardo Vieira. A reconstrução normativa do direito fundamental ao trabalho. **Revista TST**, Brasília, n. 4, v. 79, p. 96-122, out./dez. 2013.

ANEXOS

ANEXO A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar da pesquisa: “A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS À EFETIVAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO”.

A pesquisa visa identificar e explicar quais são os desafios que dificultam a inclusão das pessoas com deficiência nas empresas privadas brasileiras e, a partir dos resultados obtidos, indicar medidas que possam ser implementadas para a plena e efetiva garantia do direito fundamental ao trabalho da pessoa com deficiência.

Iremos fazer algumas perguntas sobre este tema e pedimos sua autorização para gravarmos esta conversa, para garantir que as informações tenham melhor qualidade e fidedignidade. Gostaríamos de esclarecer que: seu nome será mantido em sigilo; as informações que você nos der serão confidenciais e serão usadas apenas para este estudo; estas informações poderão ser publicadas e/ou apresentadas com objetivo científico, entretanto, não será possível identificar as pessoas envolvidas. Sua participação é voluntária, sem nenhum tipo de pressão, isto é, você não é obrigado a participar deste estudo e se desejar a qualquer momento não participar mais, sua decisão será respeitada.

Caso a entrevista provoque algum desconforto você poderá interrompê-la a qualquer momento. A única coisa que lhe pedimos é o tempo para responder a entrevista, sendo que esse não atrapalhará nenhuma atividade. Prevemos que o tempo de duração da entrevista seja de aproximadamente 30 minutos. Caso alguma dúvida ou mal-estar apareça estaremos disponíveis para ajudar.

Se você concordar em participar da pesquisa, queremos esclarecer que você é livre para, a qualquer momento, recusar-se a responder às perguntas que lhe ocasionem constrangimento de qualquer natureza; você, também, pode deixar de participar da pesquisa a qualquer momento e não precisa apresentar justificativas para isso. Não haverá nenhuma forma de reembolso de dinheiro para esta participação, já que você não terá nenhum gasto.

Agradecemos sua colaboração e colocamo-nos à disposição para esclarecimentos que se fizerem necessários. Este termo está em duas vias, uma ficará com você e outra com o pesquisador.

Estando de acordo:

Nome do participante: _____

Assinatura do participante: _____

Nome da entrevistadora: _____

Assinatura da entrevistadora: _____

Ribeirão Preto, ____ de _____ de _____.

Se precisar de algum outro tipo de esclarecimento sobre o estudo, você pode entrar em contato com os pesquisadores responsáveis:

Pesquisadores responsáveis:

Prof. Dr. Jair Aparecido Cardoso
Departamento de Direito Privado e de Processo Civil
Faculdade de Direito de Ribeirão Preto - USP
(16) 3315.4956
jaircardoso@usp.br

Fernanda Menezes Leite
Mestranda da Linha de Pesquisa “Racionalidade jurídica e direitos fundamentais na construção do Estado Democrático de Direito”
Faculdade de Direito de Ribeirão Preto – USP
(16) 98190.1234
fernanda.menezes.leite@usp.br

Assinatura da pesquisadora responsável: _____

Se você quiser mais esclarecimentos referentes aos aspectos éticos da pesquisa, entre em contato:

Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto - USP
Avenida Bandeirantes, 3900 - Bloco 23 - Casa 37 - 14040-901 - Ribeirão Preto - SP - Brasil
Fone: (16) 3315-4811 / Fax: (16) 3633-2660
E-mail: coetp@ffclrp.usp.br / homepage: <http://www.ffclrp.usp.br>

ANEXO B – Pauta das Entrevistas

1. PERFIL DO PARTICIPANTE

1.1 Nome:

1.2 Idade:

1.3 Sexo:

1.4 Escolaridade:

1.5 Profissão:

2. TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

2.1 Na sua opinião, qual a importância do trabalho para a pessoa com deficiência?

2.2 Você considera que as pessoas com deficiência enfrentam desafios maiores para estarem incluídas no mercado de trabalho do que as pessoas sem deficiência? Se sim, por quê? E quais seriam esses desafios?

2.3 Você acredita que houve alguma mudança após a iniciativa do governo quanto à obrigatoriedade legal das cotas de funcionários com deficiência nas empresas privadas?

2.4 E como você percebe o tratamento das empresas com o empregado com deficiência?

2.5 Na sua opinião, as empresas tem dificuldades em contratar e manter as pessoas com deficiência? Se sim, por quê?

2.6 O que você acha que poderia ser feito para facilitar o processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho?