

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
COGEAE – PUCSP**

Lourdes Kane Honma

**LEI DE COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O DESAFIO DAS
EMPRESAS NO CUMPRIMENTO DA LEI**

**São Paulo
2015**

LOURDES KANE HONMA

**LEI DE COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O DESAFIO
DAS EMPRESAS NO CUMPRIMENTO DA LEI**

Monografia apresentada como requisito para conclusão do Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* Especialização em Direito do Trabalho, sob a orientação da Professora Dr^a Claudia José Abud.

São Paulo

2015

LOURDES KANE HONMA

**LEI DE COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O DESAFIO
DAS EMPRESAS NO CUMPRIMENTO DA LEI**

Monografia apresentada como requisito para conclusão do Curso
de Pós-Graduação *Lato Sensu* Especialização em Direito do
Trabalho.

Orientação: Professora Doutora Claudia José Abud.

COMISSÃO EXAMINADORA

São Paulo, ____ de _____ 2015.

Este trabalho é dedicado a minha mãe Vera Alice, que hoje não está mais comigo, no entanto quando esteve presente fez questão de dedicar parte de sua vida aos meus estudos e a minha realização pessoal e profissional. Também dedico ao meu pai Takahei Honma, pois assim como minha mãe realizou esforços em me ver graduada, realizada pessoal e profissionalmente.

Dedico ainda a Izabel, que está presente em minha vida, sempre me incentivando e que auxiliou na realização de um de meus sonhos, que era concluir o curso de especialização na PUC, bem como esteve presente em todos os momentos difíceis de minha vida, para que eu pudesse ultrapassar todos os obstáculos e continuasse o meu caminho, sendo que hoje ela se inclui dentro desse grupo de pessoas com deficiência, em decorrência de uma grave doença.

A Vivian Freire, grande amiga, que me apoiou no trabalho e consequentemente possibilitou a conclusão desse curso, e pela história da grande amizade.

Agradeço a Deus, por me dar saúde e disposição plena, para poder concluir mais uma etapa de minha vida.

A professora Claudia José Abud, que proporcionou a oportunidade de poder compartilhar a sua sabedoria, transmitindo conhecimentos de grande valia para minha profissão, bem como permitindo a conclusão desse trabalho.

RESUMO

Este trabalho tem por objetivo expor sobre a inclusão da pessoa com deficiência na sociedade, em específico no trabalho e o funcionamento do sistema de cotas para essas pessoas, através das regras estabelecidas na Lei de Cotas, artigo 93 da Lei 8213/91 de 24 de julho de 1991. Será abordada a aplicação dessa lei e a necessidade da inclusão das pessoas com deficiência na sociedade tendo acesso a trabalho digno, relacionando as questões da educação, participação social e o exercício de direitos desse grupo de pessoas com a formalização do contrato de trabalho. A metodologia utilizada foi revisão de bibliografias. Por fim, nesse trabalho serão descritas as dificuldades enfrentadas pelas empresas na contratação para o cumprimento das cotas, considerando a falta de profissionais qualificados para o preenchimento dessas vagas em específico.

Palavras-chave: inclusão; pessoa com deficiência; lei de cotas; contrato de trabalho; dificuldades na contratação; profissionais qualificados.

ABSTRACT

This paper aims to analyze the inclusion of people with disability in society, especially in work place and how the quota system works for them, as provided by the Article 93 of the Quota Law n. 8213/91 of July 24, 1991. We will study the applicability of this law and the need of inclusion of people with disability in society and their access to decent jobs, relating this situation to issues of education, social participation and the exercise of rights by the formalization of an employment contract. The methodology used was the review of bibliographies. Finally, this paper will describe the difficulties faced by Companies in hiring people with disability to fulfill the quota, considering the lack of qualified professionals in this condition in the labor market.

Keywords: inclusion; people with disability; quota law; employment contract; difficulties in hiring; qualified professionals.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO 2 - PESSOA COM DEFICIÊNCIA: A TERMINOLOGIA, A DEFINIÇÃO, AS ESPÉCIES	11
2.1 A terminologia	11
2.2 A definição	12
2.2.1 A definição de pessoas com deficiência para fim de reserva legal	13
2.3 Espécies de deficiências	14
2.3.1 Deficiência física	16
2.3.2 Deficiência auditiva	17
2.3.3 Deficiência visual	17
2.3.4 Deficiência mental.....	17
2.3.5 Deficiência não aparente	18
CAPÍTULO 3 - DIGNIDADE HUMANA, IGUALDADE E A PROTEÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DIANTE DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E LEGISLAÇÃO EXISTENTE	19
3.1 Princípio da dignidade humana.....	19
3.2 Constituição Federal e a igualdade em face da pessoa com deficiência	20
3.3 Convenção da OIT e a pessoa com deficiência	21
3.4 A Convenção Internacional Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a dignidade humana.....	22
3.5 A legislação brasileira aplicável às pessoas com deficiência.....	26
CAPÍTULO 4 – A LEI DE COTAS OU RESERVA LEGAL DE CARGOS E A OBRIGAÇÃO DAS EMPRESAS NA CONTRATAÇÃO	29
4.1 As estatísticas e o percentual da população de pessoas com deficiência no Brasil – último Censo Demográfico de 2010	29
4.2 Reserva legal de cargos ou Lei de Cotas para pessoa com deficiência – artigo 93 da Lei 8.213/91	32

4.3 Forma de contratação da pessoa com deficiência para preenchimento das vagas da Lei de Cotas	34
CAPÍTULO 5 – A MANUTENÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NA LEI DE COTAS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	37
5.1 O contrato de trabalho da pessoa com deficiência	37
5.1.1 A acessibilidade na empresa	39
5.2 A dispensa da pessoa com deficiência e a garantia de emprego	41
CAPÍTULO 6 – IMPOSIÇÃO DA LEI PARA QUE AS EMPRESAS CUMPRAM A RESERVA LEGAL	43
6.1 Lei de Cotas para pessoas com deficiência e a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego	43
6.2 Ministério Público do Trabalho, fiscalização e ações para o cumprimento da Lei de Cotas de pessoas com deficiência.....	44
6.2.1 Ações Cíveis Públicas propostas pelo Ministério Público do Trabalho para o cumprimento da Lei de Cotas de pessoas com deficiência.....	45
6.3 A proteção das Entidades Associativas	46
6.4 A responsabilidade social das empresas	47
CAPÍTULO 7 – A DIFICULDADE ENCONTRADA PELAS EMPRESAS NO PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	49
7.1 Dificuldades das empresas na contratação das pessoas com deficiência.....	49
7.2 O posicionamento do Tribunal no julgamento das Ações Cíveis Públicas ou de nulidade de auto de infração decorrentes de descumprimento da Lei de Cotas.....	52
7.3 Soluções buscadas pelas empresas para a admissão das pessoas com deficiência	55
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS	58
9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61

1 INTRODUÇÃO

Esse trabalho visa demonstrar os avanços na sociedade em relação à inclusão da pessoa com deficiência, através da criação de preceitos legais protetivos do princípio da igualdade e da dignidade humana.

Assim, no decorrer da exposição será demonstrada a necessidade da participação do Poder Público, da sociedade e das empresas para a inclusão das pessoas com deficiência, realizando ações com o objetivo de fazer com que essas pessoas possam adquirir autonomia e independência, bem como seja afastado todo e qualquer preconceito existente.

Será demonstrada a legislação aplicável, desde as internacionais até a legislação brasileira e o que preconizam essas regras e princípios.

Diante da legislação, em específico a Lei de Cotas para pessoas com deficiência - artigo 93, da Lei nº 8.213/91, cabe às empresas com 100 (cem) ou mais empregados, efetuar a contratação obrigatória de pessoas com deficiências habilitadas, ou reabilitadas, no percentual de 2% a 5%, exercendo assim ação afirmativa decorrente de lei.

Não obstante a legislação vigente, e sendo esta implementação necessária pelas empresas, nota-se que tal implementação deve ser feita através da combinação de esforços entre o Estado e a sociedade civil. Desta forma, com o presente estudo poderá ser verificado que apesar das ações, o Poder Público não é efetivo, seja no âmbito da educação ou da acessibilidade, fazendo com que se constate a falta de pessoas com deficiência habilitadas que possam ocupar os postos de trabalhos existentes nessas empresas.

Assim, verifica-se que as empresas possuem dificuldades no cumprimento dessa lei, sendo que nesse trabalho serão abordadas as dificuldades enfrentadas e as possíveis soluções para reduzir o impacto causado pela falta de mão de obra das pessoas com deficiência.

CAPÍTULO 2 - PESSOA COM DEFICIÊNCIA: TERMINOLOGIA, DEFINIÇÃO E ESPÉCIES

2.1 Terminologia

Através da história pessoas com deficiência tiveram várias denominações, sendo chamadas de “inválidos” no século 20. Entre os anos de 1960 e 1980 era possível verificar a utilização das expressões “os deficientes” e “os excepcionais”, demonstrando que existia uma parcela de pessoas que possuíam deficiências e que não poderiam viver como a maioria.

Essa denominação durou até a Constituição de 1988, quando por influência da sociedade através do Movimento Internacional de Pessoas com Deficiência, a Organização Mundial da Saúde trouxe a terminologia e incorporou a expressão “pessoa portadora de deficiência”, que se aplica na legislação ordinária.

Houve também a adoção da expressão “pessoas com necessidades especiais” ou “pessoa especial”, sendo que daí se verificou a transformação da terminologia que foi de “invalidez” e “incapacidade” até a “pessoa portadora de deficiência”, tentando nominar a característica peculiar da pessoa, sem trazer qualquer preconceito.

Importante mencionar que a expressão “pessoas com necessidades especiais” é considerada um gênero, pois além das pessoas com deficiência, se inclui os idosos, as gestantes, ou seja, qualquer situação que implique tratamento diferenciado.

Convém ressaltar que atualmente não se utiliza mais o termo “pessoas portadoras de deficiência”, pois a deficiência não se porta, e sim está com a pessoa ou na pessoa, fazendo com que seja utilizado o termo “pessoas com deficiência”, tornando esta denominação internacional frequentemente utilizada.

2.2 Definição

O novo conceito de pessoa com deficiência veio através da “Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência”, que foi aprovada pelo Brasil por intermédio do Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008, nos termos do §3º do art. 5º da Constituição Federal, ratificada em 1º de agosto de 2008 e promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.

Assim, foi constatado um novo status constitucional para o conceito de pessoa com deficiência, trazendo eficácia revogatória de toda a legislação infraconstitucional contrária.

Da leitura do preâmbulo da “Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência¹”, através da alínea “e”, é possível verificar a conceituação da pessoa com deficiência:

e) Reconhecendo que a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Já a definição de pessoa com deficiência pode ser verificada no artigo 1º da Convenção, através da seguinte redação:

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

Desta forma, pessoas com deficiência são aquelas que possuem impedimentos de natureza física, mental intelectual ou sensorial, sendo esse impedimento de longo prazo, fazendo com que essas pessoas enfrentem barreiras na participação plena e efetiva na sociedade.

¹ BRASIL, Decreto nº 6.949 de 25 de Agosto de 2009, Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007 http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm, acesso em 25/05/2015.

Através do conceito acima é possível verificar que há a busca na interação dos impedimentos que as pessoas têm com as diversas barreiras sociais, objetivando a obstrução da participação plena e efetiva dessas pessoas, pois a deficiência não pode ser vista como algo próprio da pessoa, mas sim que está na sociedade.

Com isso, o pensamento atual é de que a deficiência desaparece se houver a interação dos impedimentos com os diversos fatores culturais, econômicos, tecnológicos, arquitetônicos, dentre outros, gerando impossibilidade plena e efetiva da participação dessas pessoas na sociedade.

Assim, se a pessoa possui impedimento, contudo esse impedimento não atrai qualquer dificuldade de integração social, seja no trabalho ou no desenvolvimento das demais atividades cotidianas, tal pessoa não se enquadra no conceito de pessoa com deficiência que é trazido no ordenamento jurídico.

2.2.1 Pessoas com deficiência para fim de reserva legal

No Brasil através da Convenção nº 159/83 da OIT e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência conhecida como Convenção da Guatemala, possível encontrar o conceito de pessoas com deficiência, para fins de proteção legal, como sendo a limitação física, mental, sensorial ou múltipla, que incapacite a pessoa para o exercício de atividades normais da vida, e que devido a essa incapacitação, a pessoa tem dificuldades de inserção social.

Através do Decreto nº 3.298/99², com a redação atualizada através das discussões no Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE), pelo Decreto nº 5.926/04, possível encontrar a definição específica de pessoas com deficiência para fim de reserva legal.

² BRASIL, Decreto nº 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, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm, acesso em 25/05/2015.

Assim, pessoas com visão monocular, surdez em um ouvido, com deficiência mental leve, ou deficiência física que não implique impossibilidade de execução normal das atividades do corpo, não são consideradas hábeis ao fim de que se trata.

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto considera-se:

I - deficiência - toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - deficiência permanente - aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade - uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem estar e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Enquadram-se também as pessoas reabilitadas, que são aquelas que se submeteram a programas oficiais de recuperação de atividade laboral, perdida em decorrência de infortúnio. Tal condição deve ser atestada através de documentos públicos oficiais, expedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social ou órgãos que exerçam função por ele delegada.

2.3 Espécies de deficiências

A pessoa com deficiência pode ter uma única deficiência ou ter deficiências múltiplas, quando então terá uma ou mais deficiências associadas.

A Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, através do preâmbulo aponta para a impossibilidade de que todas as pessoas com deficiência sejam tratadas de forma uniforme, reconhecendo a existência de diversas formas de deficiência, quando dispõe:

i) Reconhecendo, ainda, a diversidade das pessoas com deficiência,

Para Rosane de Oliveira Maranhão³ (2009), pode ser encontrado vários tipos de deficiência:

“para o Direito do Trabalho o que importa é o impacto que estas deficiências têm sobre a capacidade de trabalho do indivíduo e de que forma elas podem interferir em sua integração sócia; entretanto, o médico, ao emitir um atestado, deverá enquadrar a deficiência descrita no rol restritivo do artigo 70 do Decreto 5.296/04, que alterou a redação do artigo 4º do Decreto 3.298/99 que determina as deficiências como: física, auditiva, visual, mental e múltipla que passamos a detalhar”.

Desta forma, as várias deficiências podem agrupar-se em quatro conjuntos distintos, sendo eles: deficiência visual, deficiência motora, deficiência mental e deficiência auditiva.

Através do artigo 5º do Decreto 5.296/04⁴, é possível encontrar os tipos de deficiências:

Art. 5º Os órgãos da administração pública direta, indireta e fundacional, as empresas prestadoras de serviços públicos e as instituições financeiras deverão dispensar atendimento prioritário às pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.

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

I - pessoa portadora de deficiência, além daquelas previstas na Lei nº 10.690, de 16 de junho de 2003, a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:

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

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

c) deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor

³ MARANHÃO. Rosane de Oliveira, **O portador de deficiência e o direito do trabalho**. São Paulo, Editora Ltr, 2009.

⁴ Brasil, Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004, Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm, acesso em 25/05/2015.

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;

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

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

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

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

2.3.1 Deficiência física

Considera deficiência física a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, que acarreta o comprometimento da função física, podendo ser através da 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, conceito esse advindo do Decreto nº 5.296/04, art. 5º, §1º, I, "a", combinado com o Decreto nº 3.298/99, art. 4º, I.

2.3.2 Deficiência auditiva

A definição de deficiência auditiva é advinda do Decreto nº 5.296/04, art. 5º, §1º, I, "b", combinado com o Decreto nº 5.298/99, art. 4º, II, sendo a perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.

2.3.3 Deficiência visual

Também através do Decreto nº 3.298/99 e o Decreto nº 5.296/04, possível encontrar a definição do deficiente visual como sendo: a) Cegueira - na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; b) Baixa Visão - significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; c) Os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; d) Ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores. A inclusão das pessoas com baixa visão ocorre a partir da edição do Decreto nº 5.296/04. As pessoas com baixa visão são aquelas que, mesmo usando óculos comuns, lentes de contato, ou implantes de lentes intraoculares, não conseguem ter uma visão nítida. As pessoas com baixa visão podem ter sensibilidade ao contraste, percepção das cores e intolerância à luminosidade, dependendo da patologia causadora da perda visual.

2.3.4 Deficiência mental

Já a deficiência mental é conceituada como sendo o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer; e trabalho,

descrição contida no Decreto nº 3.298/99, alterado pelo Decreto nº 5.296/04, art. 5º, §1º, I, "d".

2.3.5 Deficiência não aparente

As deficiências não aparentes são aquelas que não podem ser identificadas a uma primeira impressão, pois elas não são visíveis e tampouco percebidas. Tais pessoas, portanto, são deficientes, mas também, são plenamente capazes de desempenhar qualquer atividade, embora não dentro do padrão considerado normal pelo ser humano, visto estarem sujeitos a constantes acompanhamentos médicos, muitas vezes com período de internação hospitalar, além de dependerem de medicações específicas e controladas, de exercícios físicos e dietas alimentares rígidas. Tais sujeições, contudo, não lhes retira a capacidade laborativa, mas apenas, limita seu grau de produtividade, gerando discriminação social, como nos casos fibromialgia, esclerose múltipla, cardiopatias, usuários de próteses dolorosas, como prótese de quadril.

CAPÍTULO 3 - DIGNIDADE HUMANA, IGUALDADE E A PROTEÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DIANTE DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E LEGISLAÇÃO EXISTENTE

3.1 Princípio da dignidade humana

Na Constituição Federal de 1988 o princípio da dignidade humana é trazido no artigo 1º, sendo que o artigo 5º trata do princípio da igualdade, princípio esse fundamental da garantia dos direitos humanos.

O princípio da dignidade humana atualmente designa uma referência constitucional unificadora de todos os direitos fundamentais. Seu conceito obriga o estudo profundo, observando o seu amplo sentido normativo-constitucional e não qualquer ideia do ser humano, sendo que esse conceito não pode ser reduzido tal definição, para considerar a dignidade humana como um princípio para a defesa dos direitos pessoais tradicionais.

É importante esclarecer que o princípio da dignidade humana visa os direitos sociais ou ao menos deve ser invocado tal princípio para construir uma sociedade justa e digna para todos.

Desta forma, toda a atividade do Estado deve estar direcionada ao bem coletivo, ou seja, o Estado deve servir as pessoas.

Sendo a pessoa um valor supremo da democracia, todo o estatuto jurídico deve assegurar a dignidade da pessoa humana. Assim, conclui-se que o princípio procura trazer a igualdade entre os homens, o impedimento de considerar o ser humano como objeto, a limitação da autonomia de vontade entre outros e a importância da proteção à pessoa com deficiência, visando a igualdade.

Através dos ensinamentos de Claudio José Amaral Bahia e Wilson Kobayashi (2003. 35-62 p.) tem-se:

“uma das grandes preocupações em relação à necessidade de efetivação da dignidade da pessoa humana e, conseqüentemente, da concretização do princípio da igualdade no seio social, diz respeito às minorias, as quais, seja em razão de apresentarem comportamento diferenciado daquele normalmente experimentado por uma determinada comunidade, seja em razão de não ostentarem as mesmas características físicas e psíquicas

verificadas na maioria dos indivíduos, sofrem os mais diversos tipos de discriminação e de exclusão, sendo, inclusive, expungidas injustamente do benefício resultante do exercício de direitos que, ao menos em tese, se mostram pertencentes a qualquer cidadão.”⁵

E assim, dentro desse quadro estão os portadores de deficiência, pois diante das suas características peculiares merecem atenção protetiva e observadora das entidades estatais, a fim de que, realmente, seja concretizado o princípio da igualdade lhes trazendo dignidade humana.

Desta forma, o conceito de dignidade humana pode ser trazido nos ensinamentos de Ingo Wolfg Scarlet (2010. 70 p.), que leciona como sendo:

“qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que asseguram a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existências mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover uma participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida”⁶.

3.2 Constituição Federal e a igualdade em face da pessoa com deficiência

Nos termos da Constituição Federal de 1988, o conteúdo da inclusão social das pessoas portadoras de deficiência está além do direito geral à igualdade, corolário do princípio da dignidade humana, bem como a todos os direitos sociais assegurados no artigo 6º, da Constituição Federal de 1988, tais como o direito à educação, o direito à saúde, o direito ao trabalho, o direito ao lazer, o direito à previdência social e, mais especificamente, o direito à vida familiar, o direito ao transporte e o direito à eliminação das barreiras arquitetônicas.

Os portadores de deficiência não querem tratamento diferenciado, pois querem se integrar na sociedade, mas ao mesmo tempo não querem que sua deficiência se sobressaia.

⁵ BAHIA, C. J. A.; KOBAYASHI, W. **Os direitos da pessoas portadora de deficiência e a necessidade de cumprimento de pena em regime prisional**. São Paulo: [s.n.], 2003. 35-62 p. In: ARAUJO, Luiz Alberto.

⁶ SCARLET, I. W. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. 8. ed. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2010. 70 p.

Através da Constituição Federal de 1988, não houve uma limitação da igualdade no artigo 5º. *caput*, sendo que através de outros artigos é possível notar regras impositivas de um tratamento igualitário e proibitivas de discriminação, é o caso da igualdade entre homens e mulheres (artigo 5º, I), proibição de diferença de salário, exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, cor ou estado civil (artigo 7º, XXX), proibição de qualquer discriminação relacionada a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (artigo 7º, XXI), igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso (artigo 7º, XXXIV), acesso igualitário e universal aos bens e serviços em matéria de saúde (artigo 196, *caput*), igualdade de condições para o acesso e permanência na escola (artigo 206, I), igualdade de direitos e deveres entre os cônjuges (artigo 226, parágrafo 5), proibição de discriminação em razão da filiação (artigo 227, parágrafo 6).

No caso em específico, quanto às disposições constitucionais que são voltadas especialmente às pessoas com deficiência, possível verificar o artigo 7º, XXXI, que proíbe toda e qualquer forma de discriminação de pessoas com deficiência quando da contratação, bem como quanto à remuneração, o que por sua vez, não impede que sejam estabelecidas exigências especiais, desde que não sejam arbitrárias e incompatíveis com os critérios da proporcionalidade.

Veja-se que no caso das pessoas com deficiência o problema da igualdade e da discriminação indireta é evidente, pois nota-se a noção de um dever de políticas de ações afirmativas para fazer com que se insira disposição expressa no artigo 37, VII, da Carta Magna, com previsão de reserva de percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência.

3.3 Convenção da OIT e a pessoa com deficiência

Com a Convenção nº 159/83, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 51, de 28 de agosto de 1989, passou a ter grande importância, através da OIT, a garantia de um emprego adequado e a possibilidade de integração ou reintegração das pessoas com deficiência na sociedade.

Desta forma, cabe ao Estado que ratificar esta Convenção, a prática de política com base no princípio da igualdade de oportunidades entre os trabalhadores com deficiência, de um ou de outro sexo, para com os demais trabalhadores, devendo deixar patente uma possibilidade de produzir medidas positivas especiais em favor daqueles.

Com isso as pessoas com deficiência devem dispor de serviços de orientação, de formação, de colocação de emprego ou de outras finalidades, bem adaptados as suas necessidades, seja na zona urbana, rural ou em comunidades apartadas, sendo esses serviços aplicados de forma totalmente igual. O convênio prevê, além disso, medidas em favor do desenvolvimento da formação e da disponibilidade de assessores especializados.

Já a ONU aprovou a Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência, primeiro documento de direitos humanos do século XXI e o oitavo da ONU. Trata-se de importantíssimo instrumento de aprimoramento dos direitos humanos, não apenas porque atende às necessidades específicas desse grupo, mas, acima de tudo, porque revigora os direitos humanos, hoje ameaçados por guerras consideradas ilegais pela ONU e pelo avanço do mercado global, em detrimento de direitos sociais antes consolidados.

3.4 A Convenção Internacional Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a dignidade humana

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, em seu artigo 1º, traz o propósito de proteger e promover a dignidade inerente ao ser humano.

a) Relembrando os princípios consagrados na Carta das Nações Unidas, que reconhecem a dignidade e o valor inerentes e os direitos iguais e inalienáveis de todos os membros da família humana como o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo,

Assim, o reconhecimento da dignidade da pessoa com deficiência é de grande importância, devendo ser afastado o pensamento de que a deficiência

rebaixa esse ser a uma condição sub-humana ou a uma anomalia que impede de ver a condição de pertencer à humanidade.

Importante destacar que o reconhecimento da dignidade não pode relacionar dignidade com independência e autonomia, pois nessa área resta evidente que o termo autonomia está relacionado à possibilidade de as pessoas realizarem suas ações sem o auxílio de terceiros, porém ainda sujeitas à criação de condições pelo meio ambiente e contexto social.

Através do artigo 8º, é possível encontrar disposição acerca da concretização das medidas, sendo que cabe aos Estados Partes fazer a adoção de medidas eficazes para concretizar a sociedade no sentido de fomentar o respeito pela dignidade das pessoas com deficiência.

Dentre os princípios gerais, além da dignidade humana que vem expressamente, a Convenção faz concretizar esta dignidade através de outros vocábulos como a proteção à dignidade com a independência da pessoa, autonomia, não discriminação, respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade, igualdade de oportunidades, acessibilidade.

É importante destacar que o princípio da busca da participação plena tem grande significado, devendo ter início no seio familiar, difundindo-se para todos os outros espaços socioculturais e políticos, bem como nas instituições e serviços de atendimento à população.

Assim busca-se a inclusão da pessoa com deficiência, mas esta inclusão deve ser vista com cautela, pois o uso da palavra “inclusão”, relacionado ao seu próprio conceito, refere-se ao processo de construção de uma sociedade para todos, sendo que o alvo de transformação é o ambiente social e não a pessoa. Assim, o termo inclusão não deve ser utilizado como sinônimo de inserção ou integração.

Através do artigo 9º, tem-se a acessibilidade, sendo que cabe aos Estados Partes adotarem medidas viabilizando meios para que as pessoas com deficiência possam viver de forma autônoma e participar plenamente de todos os aspectos da vida.

O artigo 15 contempla o preceito de que nenhuma pessoa deverá ser submetida à tortura, tratamentos desumanos, degradantes ou penas cruéis, sendo que no item 1 há o princípio do livre consentimento no que diz respeito à realização

de experimentos médicos ou científicos. Trata-se de princípio basilar no campo da bioética e que foi transferido para o ordenamento jurídico.

A prevenção contra a exploração, violência ou abuso vem disciplinada no artigo 16. Desta forma, na ocorrência de uma dessas situações, a pessoa com deficiência deverá ser cuidada em ambiente que preserve e promova sua dignidade, devendo ser consideradas as necessidades conforme gênero e idade.

O artigo 24 dispõe sobre educação, cabendo aos Estados Partes assegurarem um sistema educacional em todos os níveis, devendo alcançar, dentre outros objetivos, o “pleno desenvolvimento do potencial humano e do senso de dignidade e autoestima”.

Através do artigo 25 verifica-se disposição acerca da saúde, sendo que é função dos Estados Partes exigirem dos profissionais de saúde que façam atendimento igual, com a mesma qualidade, quer seja para pessoas com deficiência quer seja para outras pessoas, buscando a conscientização sobre direitos humanos, dignidade, autonomia e necessidade das pessoas com deficiência, através da capacitação e promulgação de padrões éticos para serviços de saúde públicos e privados.

O artigo 27 da Convenção traz o direito do trabalho como sendo a forma de assegurar a liberdade de escolha de trabalho, adaptação física e atitudinal dos locais de trabalho, formação profissional, justo salário em condição de igualdade com qualquer outro cidadão, condições seguras e saudáveis de trabalho, sindicalização, garantia de livre iniciativa no trabalho autônomo, empresarial ou cooperativado, ações afirmativas de promoção de acesso ao emprego privado ou público, garantia de progressão profissional e preservação do emprego, habilitação e reabilitação profissional, proteção contra o trabalho forçado ou escravo:

1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à 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. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão 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.

2. Os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência não serão mantidas em escravidão ou servidão e que serão protegidas, em igualdade de condições com as demais pessoas, contra o trabalho forçado ou compulsório.

Através do artigo 28 há disposição sobre o que é adequado em termos de padrão de vida e proteção social das pessoas com deficiência.

Assim é possível notar que faltava um tratamento legal internacional voltado para a temática dos direitos humanos das pessoas com deficiência, sendo que tal objetivo foi alcançado através da Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência.

Nota-se que através dos regramentos voltados à pessoa com deficiência e a proteção à dignidade dessas pessoas, é possível impedir comportamentos negativos de admissão no trabalho ou emprego, ou mesmo impedir a negativa de inscrição em

concursos públicos ou recusa matrícula em estabelecimento de ensino das pessoas com deficiência.

Desta forma, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência trouxe significativos avanços no ordenamento jurídico, tornando-se necessária uma política de conscientização acerca do conteúdo e concretização dessas normas, demonstrando que podem ser normas que trazem significado de norma constitucional.

3.5 A legislação brasileira aplicável às pessoas com deficiência

Quase todos os tratados e convenções internacionais foram ratificados pelo Brasil, sendo que a Constituição Federal estabeleceu garantias às pessoas com deficiência através de proibições de atos discriminatórios quanto ao salário, critérios de admissão. Deu ao Estado a responsabilidade quanto à saúde, educação e aspectos sociais e direito ao trabalho das pessoas com deficiência.

Desta forma, para que o Estado possa assumir essas responsabilidades, sendo possível à inclusão das pessoas com deficiência na sociedade como um todo, é necessária a implantação de ações afirmativas.

São essas ações políticas, com fim específico, que trazem recursos em benefício de pessoas pertencentes a grupos discriminados e excluídos da sociedade. Assim, são medidas que possuem o escopo de combater a discriminação étnicas, raciais, religiosas, de gênero ou de casta, fazendo com que a minoria possa fazer parte no processo político, no acesso à educação, saúde, emprego, bens materiais, redes de proteção e outros.

Importante mencionar que a ação afirmativa difere dos atos de políticas anti-discriminatórias, pois visam atuar preventivamente em face de indivíduos que são discriminados, portanto, essas ações afirmativas têm por objetivo a prevenção e ao mesmo tempo uma reparação de seus efeitos.

Assim, através das ações afirmativas é possível encontrar elementos para à compensação, à mobilização de grupos privados, à pró-atividade do Estado na direção dessa compensação e à materialização da igualdade real, concreta, objetiva.

Joaquim Barbosa Gomes (2001. p. 40) traz conceito bem abrangente das ações afirmativas, entendendo que essas ações podem ter a seguinte definição:

“definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego”⁷.

Desta forma, com as ações afirmativas busca-se a implantação de providências obrigatórias ou facultativas, que vem dos órgãos públicos ou privados, visando promover a inclusão de grupos discriminados, possibilitando a esses grupos acesso aos espaços sociais e a fruição de direitos fundamentais, para a realização da efetiva igualdade constitucional.

As ações afirmativas trouxeram regramento específico quanto ao direito ao trabalho e a destinação de postos de trabalho para pessoas com deficiência, sendo que a Lei de Cotas, descrita no artigo 93 da Lei nº 8.213/91, dispõe que empresas com 100 (cem) ou mais empregados devem efetuar a contratação obrigatória de pessoas com deficiência habilitadas, ou reabilitadas, no percentual de 2% a 5%.

Desta forma, ocorre ação afirmativa decorrente de lei, fazendo com que a implementação dependa das empresas, aparecendo como uma iniciativa de combinação de esforços entre o Estado e a sociedade civil.

Veja-se que a reserva de percentual de cargos e empregos públicos mereceu destaque de forma expressa no artigo 37, inciso VIII.

Como já dito, a igualdade de direitos no trabalho está assegurada no artigo 7º, inciso XXXI, sendo vedada qualquer forma de discriminação do trabalhador portador de deficiência.

Já na esfera Federal, através da Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989, tal legislação atribui ao Ministério Público a defesa dos interesses difusos e coletivos da pessoa com deficiência, e também trata de diversas matérias que se associam na proporção de uma melhor qualidade de vida a essas pessoas, como saúde, educação e trabalho.

Também com grande importância há o Decreto nº 3.298/99, que regulamentou a Lei nº 7.853/89, dando-lhe maior efetividade.

⁷ GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social**. A experiência do EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 40.

Desta forma, inúmeros são os direitos assegurados pelas legislações, conferindo por muitas vezes situação privilegiada às pessoas com deficiência, se comparada com as demais pessoas. Contudo, quando se conhece os obstáculos materiais e imateriais que essas pessoas enfrentam, é possível compreender a razão para a existência desses direitos na legislação.

Destarte, a legislação é farta, pois através da Lei nº 8.112/90 se verifica previsão acerca da reserva de vagas para candidatos com deficiência nos concursos públicos; com a Lei nº 8.213/91 as empresas devem fazer reserva de cargos para pessoa com deficiência, o Decreto nº 3.298/99 que regulamenta a Lei nº 7.853/89 dispõe sobre a política de inclusão da pessoa com deficiência por meio da reserva, emprego protegido e elementos assistidos; na Lei nº 10.097/00, bem como nas alterações seguintes, há ainda garantia de aprendizagem para o adolescente com deficiência, desconsideradas a idade limite e a escolaridade; leis que possibilitam o estágio da pessoa com deficiência e a reunião de pessoas com deficiência em cooperativas sociais.

CAPÍTULO 4 – A LEI DE COTAS OU RESERVA LEGAL DE CARGOS E A OBRIGAÇÃO DAS EMPRESAS NA CONTRATAÇÃO

4.1 As estatísticas e o percentual da população de pessoas com deficiência no Brasil – último Censo Demográfico de 2010

Através dos Censos Demográficos realizados no Brasil pelo IBGE é possível verificar pesquisa informativa acerca da quantidade de pessoas com deficiência no Brasil e como vivem, ou seja, quantidade de pessoas com deficiência, se homens ou mulheres, a idade, o grau de escolaridade, se empregada ou não.

Importante ainda relatar que esses Censos Demográficos são planejados para serem executados nos anos com finais “zero”, ou seja, a cada dez anos. Desta forma, o último censo realizado no Brasil foi no ano de 2010, sendo que no intervalo entre dois censos demográficos, realiza-se a contagem de população.

Desta forma, é conveniente trazer informações, através das ilustrações do último Censo Demográfico no Brasil⁸ realizado em 2010, sendo possível verificar a quantidade de pessoas deficientes e como vivem essas pessoas.

A análise efetuada pelo IBGE, através do Censo Demográfico de 2010, apontou 45.606.048 milhões de pessoas declarando ter pelo menos uma das deficiências investigadas, quantidade essa que corresponde a 23,9% da população brasileira.

Dessas pessoas, 38.473.702 milhões estavam em áreas urbanas, sendo que 7.132.347 milhões em áreas rurais. Verificou-se ainda que na Região Nordeste se concentram os municípios com os maiores percentuais da população, com pelo menos uma das deficiências investigadas.

De acordo com a pesquisa, foram considerados os tipos de deficiência permanente visual, auditiva e motora e o grau de severidade, bem como a mental e intelectual.

⁸ IBGE, Censo demográfico do Brasil realizado em 2010, novembro de 2010, <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/default.shtm>, acesso em 26/05/2015.

Assim, quanto a faixa de idade, através da ilustração 1, constata-se que a maior quantidade de pessoas com deficiência está na faixa etária de 65 (sessenta e cinco anos) ou mais, ou seja, 67,7%:

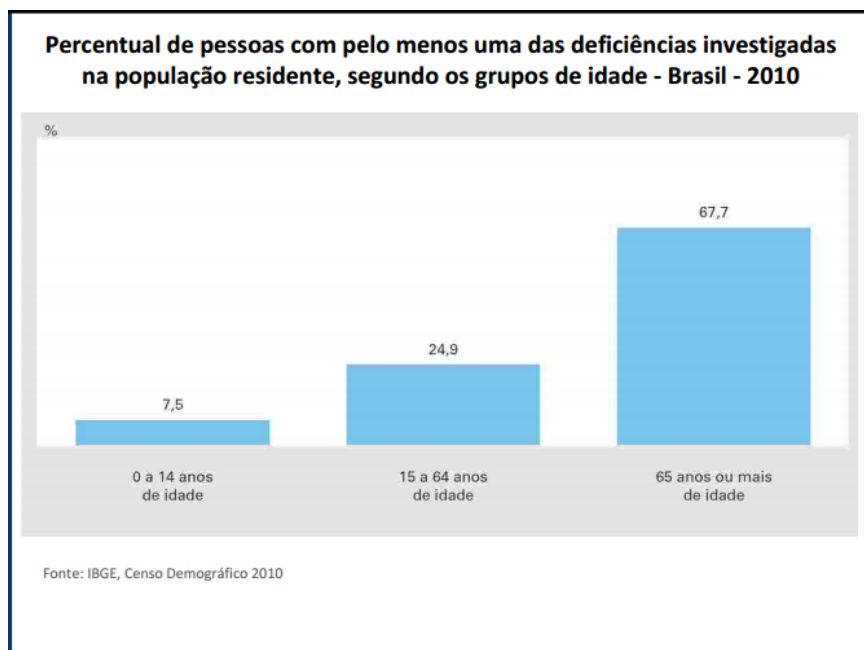


Ilustração 1 – Fonte: Censo demográfico do Brasil realizado em 2010

Através da ilustração 2, quanto ao tipo de deficiência, é possível notar que a maior parcela da população com deficiência possui problemas visuais, sendo que a maioria são mulheres, no percentual de 21,4%. Já a segunda maior parcela, com 8,5%, sofre de deficiência motora, sendo que também são mulheres:

Distribuição percentual da população residente, por tipo de deficiência, segundo o sexo e os grupos de idade - Brasil - 2010

Sexo e grupos de idade	Distribuição percentual da população residente (%)						
	Total (1) (2)	Tipo de deficiência					
		Pelo menos uma das deficiências enumeradas (1)	Visual	Auditiva	Motora	Mental ou intelectual	Nenhuma destas deficiências (3)
Total	100,0	23,9	18,8	5,1	7,0	1,4	76,1
0 a 14 anos	100,0	7,5	5,3	1,3	1,0	0,9	92,5
15 a 64 anos	100,0	24,9	20,1	4,2	5,7	1,4	75,0
65 anos ou mais	100,0	67,7	49,8	25,6	38,3	2,9	32,3
Homens	100,0	21,2	16,0	5,3	5,3	1,5	78,8
0 a 14 anos	100,0	7,3	4,8	1,4	1,0	1,0	92,7
15 a 64 anos	100,0	22,2	17,1	4,5	4,5	1,6	77,8
65 anos ou mais	100,0	64,6	47,3	28,2	30,9	2,8	35,4
Mulheres	100,0	26,5	21,4	4,9	8,5	1,2	73,5
0 a 14 anos	100,0	7,8	5,9	1,3	1,0	0,7	92,2
15 a 64 anos	100,0	27,6	23,1	4,0	6,8	1,2	72,4
65 anos ou mais	100,0	70,1	51,7	23,6	44,0	3,0	29,9

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010

Ilustração 2 – Fonte: Censo demográfico do Brasil realizado em 2010

Quanto à alfabetização, a maior parcela de população com deficiência, possui mais de 15 (quinze) anos de idade e se encontram nas regiões Sul e Sudeste, ilustração 3:

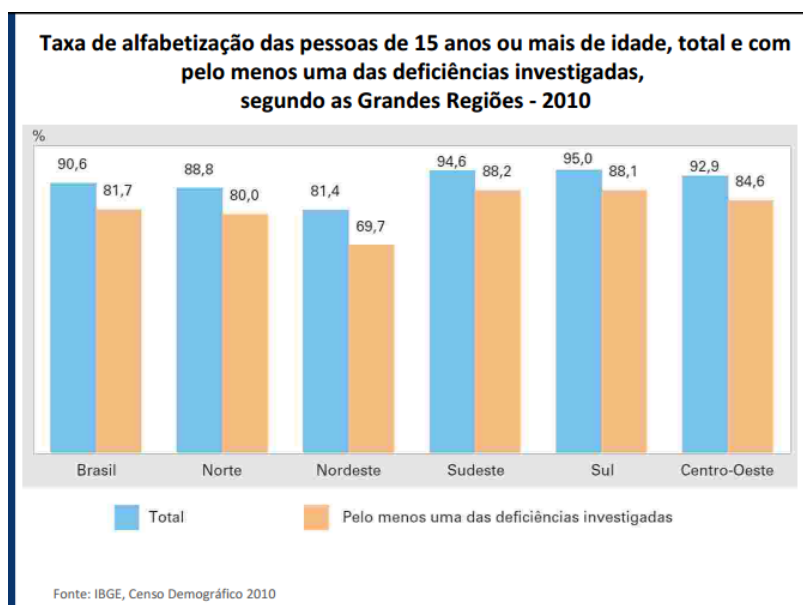


Ilustração 3 – Fonte: Censo demográfico do Brasil realizado em 2010

Em relação ao nível de instrução das pessoas com deficiência, através da ilustração 4, é possível constatar que a maior parcela dessa população possui ensino fundamental incompleto ou não possui instrução, totalizando 61,1%, sendo que a minoria, 6,7% possui superior completo:

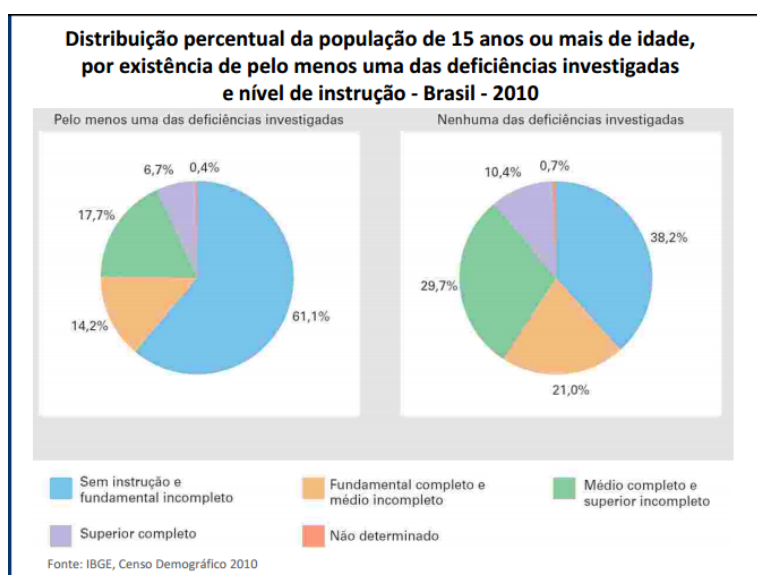


Ilustração 4 – Fonte: Censo demográfico do Brasil realizado em 2010

Diante dos dados da ilustração 5, constata-se que a maior parcela da população com deficiência possui emprego com carteira assinada, no percentual de 49,2%, sendo esses portadores de deficiências não investigadas, quando 40,2% deficiência investigadas:

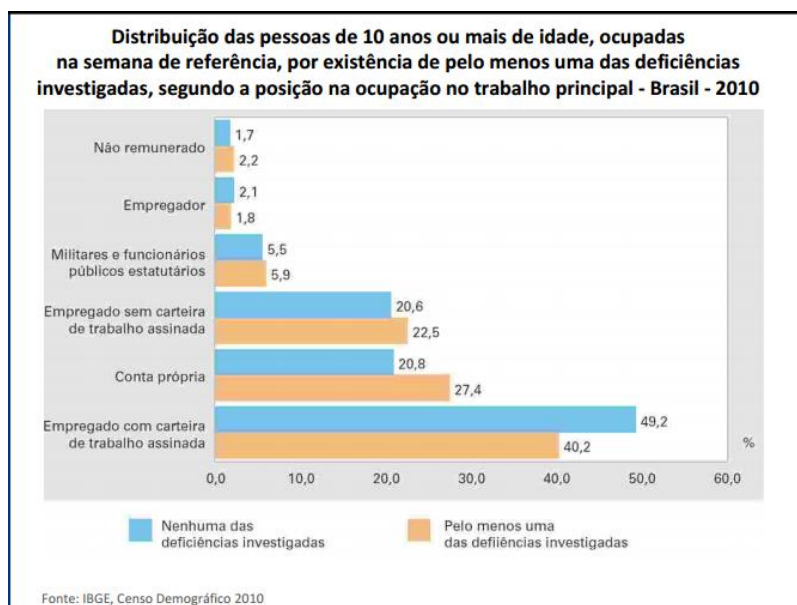


Ilustração 5 – Fonte: Censo demográfico do Brasil realizado em 2010

4.2 Reserva legal de cargos ou Lei de Cotas para pessoa com deficiência – artigo 93 da Lei 8.213/91

A lei de cotas ou reserva legal de cargos para pessoa com deficiência foi estabelecida através do artigo 93 da Lei 8.213/91, sendo que empresas com 100 (cem) ou mais empregados são obrigadas a preencher uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência.

Desta forma, para a aplicação da legislação, a empresa que possuir de 100 a 200 empregados, deve destinar 2% dos cargos para as pessoas com deficiência; se possuir entre 201 e 500 empregados deverá preencher 3% dos cargos; se tiver 501 a 1000 empregados, deve destinar 4% dos cargos; sendo que empresas com 1001 empregados em diante devem deter 5% dos cargos as pessoas com deficiência.

As empresas obrigadas são as pessoas jurídicas de direito privado como sociedades empresariais, associações, sociedades e fundações que admitem

trabalhadores como empregados, conforme preceito contido no artigo 2º, § 1º, da CLT.

Para o cálculo das vagas, a fim de preencher os cargos com as pessoas com deficiência, deverá ser considerado todos os empregados na totalidade de estabelecimentos da empresa no Brasil, conforme artigo 10, § 1º, da Instrução Normativa nº 20/01. É importante ainda esclarecer, que quando houver frações de unidade resultante da aplicação do percentual sobre a base de cálculo, deverá ser considerada como mais um trabalhador.

Importante destacar que a Lei de Cotas também traz outras modalidades de contratações, como no caso do aprendiz, não há barreira na sobreposição das vagas, pois a reserva de cargo para a pessoa com deficiência deve ter habilitação prévia, sendo que no caso do aprendiz, há fim específico, que no caso é a aprendizagem com o fim de habilitar o mesmo. Assim, pode uma pessoa com deficiência ser contratada como aprendiz.

Sobre as contratações por empresas terceirizadas, é importante observar que as vagas preenchidas somente possuem validade para termos de contagem para esta empresa terceirizada que contrata, não valendo para a empresa tomadora.

Nas contratações dos serviços das pessoas com deficiência, por entidade pública ou privada, por meio da intermediação de entidades com o tomador de serviços, deve seguir seguintes requisitos: a entidade deve ser beneficente de assistência social, na forma da lei; a prestação de serviços será feita mediante celebração de convênio ou contrato formal; a entidade que se utilizar do processo de colocação seletiva deverá promover programas de prevenção de doenças profissionais e redução da capacidade laboral, programas de reabilitação, nos casos de ocorrência de outras patologias ou manifestação de outras incapacidades, atentar se são modalidades de colocação seletiva ou de promoção do trabalho por conta própria, tudo nos termos do artigo 35, §1º, I, e §§ 7º e 8º do Decreto nº 3.298/99.

4.3 Forma de contratação da pessoa com deficiência para preenchimento das vagas da Lei de Cotas

A empresa deve fazer a contratação da pessoa com deficiência realizando processo direcionado a esse fim. Assim, deve combater o preconceito, podendo interferir nos cargos de chefia para promover através desses setores a efetivação do respeito para com as pessoas com deficiência contratadas, pois as atitudes dos superiores é que demonstram a determinação de que toda a empresa está procurando a inclusão, e não somente o responsável pela área de Recursos Humanos.

Para que a empresa possa contratar adequadamente a pessoa com deficiência deve ter um departamento preparado para viabilizar essa contratação, sendo que as exigências a serem feitas devem estar adequadas à limitação da pessoa. Certamente a não observância desse procedimento acarretará em contratação de empregado com perfil inadequado para a vaga existente, podendo surgir candidato sem qualquer tipo de restrição.

Outro ponto a ser observado é a exigência de experiência, que não deve existir, sendo que, havendo hipótese de função com experiência, cabe à empresa dar a oportunidade para que essa pessoa com deficiência adquira internamente as habilidades necessárias para exercer as funções.

Já quanto ao requisito da escolaridade, é importante lembrar que a pessoa com deficiência possui limitação ao acesso à escola, por isso acabam obtendo conhecimentos através dos familiares ou da comunidade. Assim, as empresas exigem, por muitas vezes, nível de escolaridade que não é necessário para exercer as funções, devendo ser dada a oportunidade ao candidato de participar de teste a fim de revelar as reais condições de realizar o trabalho.

Existe a possibilidade de inserir a pessoa com deficiência para realizar parte das funções de determinado cargo, sendo que caberá a pessoa contratada exercer as funções dentro da limitação que a sua deficiência impõe. Assim deve a empresa desmembrar as funções do cargo, adequando às peculiaridades da pessoa contratada, possibilitando que essa pessoa possa ocupar a vaga destinada a reserva legal.

A empresa não poderá se utilizar critérios pessoais para a escolha ou seleção do candidato, critérios esses como idade, sexo, cor, boa aparência, nome em serviço de proteção ao crédito, fazendo tratamento igual, assim como o fazem na seleção de outros candidatos que não ocuparão o cargo dentro da reserva legal.

As empresas devem concentrar vagas, dando oportunidade para todas as categorias de deficiências, não limitando a contratação em deficiências leves, por exemplo, pois a reserva legal é para a pessoa e não para a deficiência.

Não deve ser desconsiderado que a pessoa com deficiência possa ter determinada potencialidade, sendo que fazer com que essa pessoa ocupe determinada vaga, atentando para a limitação, obsta o desenvolvimento de que a pessoa com deficiência possa realizar tarefas que jamais imaginaria realizar, possibilitando que fique com a expectativa de que é capaz de ultrapassar determinados limites que acreditava possuir.

Para preencher as vagas destinadas às pessoas com deficiência, as empresas podem ter acesso ao cadastro de candidatos com deficiência para inserção no mercado de trabalho, através dos postos do Sistema Nacional de Empregos (SINE). Já aqueles que foram reabilitados estão cadastrados nos Centros e Unidades Técnicas de Reabilitação Profissional do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Também há a possibilidade de as empresas consultarem escolas e entidades que representam as pessoas com deficiência, bem como o Sistema de Informação da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (SICORDE), que possui relação de instituições que atuam com a pessoa portadora de deficiência.

Desta forma, existem várias organizações e entidades que fornecem consultorias, para auxiliar na contratação, bem como fornecem orientação para o recrutamento e seleção desses candidatos.

Observa-se que a relação entre as empresas e essas organizações, entidades, pode ser útil, pois quando a pessoa com deficiência faz o contato através desses portais, já são avaliados o potencial de aprendizagem e as habilidades que podem ser desenvolvidas por essas pessoas, contudo o quadro não é tão favorável, pois estudos realizados por João Baptista Cintra Ribas⁹ (1983) têm demonstrado

⁹ RIBAS. João Baptista Cintra, **O que são pessoas deficientes?** São Paulo: Brasiliense, 1983

que a cada cinco pessoas com deficiência, quatro não estão devidamente qualificadas para enfrentar o mercado de trabalho.

CAPÍTULO 5 – A MANUTENÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NA LEI DE COTAS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

5.1 O contrato de trabalho da pessoa com deficiência

O contrato de trabalho entre a empresa e a pessoa com deficiência é regido pela Consolidação das Leis de Trabalho, assim como é para os demais empregados.

Serão aplicadas as mesmas regras, não havendo regra específica, contudo poderá haver a possibilidade de jornada reduzida, com salário proporcional a essa jornada nos casos de limitação locomoção ou atendimento médico, conforme preceitua o artigo 35, § 2º, do Decreto nº 3.298/99.

Para que a contratação da pessoa com deficiência chegue ao fim requerido é necessário que sejam praticadas ações de adequação das condições e práticas de trabalho, cabendo modificações no espaço de trabalho, tanto no âmbito das ações de chefes como de demais funcionários para a inserção das pessoas com deficiência; ações para adaptação nas condições e instrumentos de trabalho, facilitando a inserção das pessoas com deficiência; ações do RH quanto treinamento, promoção, transferências, objetivando dar condições de igualdade no trabalho às pessoas com deficiência.

Há empresas especializadas na contratação e recolocação, desenvolvendo um trabalho chamado de “sensibilização de funcionários”, visando estabelecer a integração através de conversas em grupo de pessoas com deficiência empregadas e pessoas que convivem com pessoas com deficiência, apresentando palestras.

Assim, as empresas que contratam devem fazer com que a inclusão não ocorra somente no momento da contratação, mas devem procurar o desenvolvimento de pessoas com deficiência.

Havendo atribuições definidas e treinamento adequado para realizar essas atribuições, haverá por parte do profissional com deficiência um maior desempenho, assim como dos outros funcionários. Desta forma, deve haver estímulo para mantê-lo no emprego, e esse estímulo pode revelar outras habilidades, fazendo com que ocorra a promoção e o desenvolvimento dentro da empresa.

As pessoas com deficiência não devem ser excluídas do convívio na empresa, caso contrário esse tipo de comportamento da empresa escapa ao fim colimado, pois o principal objetivo é a inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, ao passo que possuindo a empresa setor específico para manter pessoas com deficiência, acaba fazendo o isolamento desse profissional.

Deve haver também avaliação preestabelecida entre empregado e empregador, avaliação esta que deve obedecer à limitação que a deficiência possa causar na produtividade, conforme preceito contido no artigo 6º. Inciso III, do Decreto nº 3.298/99 e artigo 461, § 4º, da CLT.

Deverá ainda a empresa observar as questões de segurança e medicina do trabalho, com o objetivo de detectar e prevenir situações que possam colocar em risco à segurança e a saúde das pessoas com deficiência.

Ter políticas de prevenção de acidentes é imprescindível, seja para os empregados com ou sem deficiência, sendo que para esses últimos é necessário para se evitar que adquiram deficiências.

A OIT preconiza o trabalho decente como um direito de todos, incluindo a segurança e a saúde. Com a prática do trabalho decente evita-se a marginalização, a pobreza e a exclusão social das pessoas com deficiência, sendo que uma das formas de incluir a pessoa com deficiência é minimizar através de ações na segurança e saúde, tais como o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), a Ergonomia, o Programa de Gestão de Questões Relativas à Deficiência no Local de Trabalho (incluído no PPRA e PCMSO).

A Norma Regulamentadora NR 17 também deve ser aplicada permitindo a adaptação das condições de trabalho às pessoas com deficiência, pois possuem características e limitações específicas, lhes proporcionando segurança e desempenho eficiente.

As pessoas com deficiência devem ter oportunidade de participar da brigada de incêndio, com profissionais preparados para instruí-las; devem ser divulgadas publicações internas com informações sobre síndromes e patologias; acesso a canais abertos para esclarecimentos de dúvidas, colocar à disposição informações médicas e exames preventivos são medidas que devem estar ao alcance de todos os funcionários.

Com isso é necessário desenvolver política de adaptação das pessoas com deficiência, realizando apoio médico, psicológico e técnico para que possam desenvolver atividades compatíveis com a nova situação.

5.1.1 A acessibilidade na empresa

A inclusão social das pessoas com deficiência é o objetivo da sociedade que busca a dignidade e a igualdade entre todos, sendo a promoção da acessibilidade meio que dará a oportunidade às pessoas com deficiência de serem incluídas na sociedade.

Para obter a acessibilidade é necessário realizar uma série de ações como a utilização de espaços, construções, equipamentos urbanos, transportes e meios de comunicação e informação, atendimento prioritário em órgãos públicos, empresas de transporte coletivo.

A Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência traz no preâmbulo a importância da acessibilidade para que as pessoas com deficiência possam ter acesso à sociedade:

“acessibilidade aos meios físico, social, econômico e cultural, à saúde, à educação e à informação e comunicação, para possibilitar às pessoas com deficiência o pleno gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais” ¹⁰.

No artigo 9 a questão acessibilidade é tratada como direito ao acesso em igualdade de oportunidades com as demais pessoas em relação ao meio físico, transporte, informação e comunicação, para que a pessoas com deficiência possam viver de forma independente, participando plenamente de todos os aspectos da vida.

Contudo, o artigo 27 complementa o preceito contido no artigo 9, dispondo que a pessoa com deficiência tem direito de poder viver em igualdade de oportunidades com os demais e de se manter com um trabalho de sua livre escolha

¹⁰ BRASIL, Decreto nº 6.949 de 25 de Agosto de 2009, Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007 http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm, acesso em 25/05/2015.

ou aceitação no mercado de trabalho, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível.

Desta forma, cabe às empresas fazer programa de conscientização aos seus empregados com treinamentos e ações visando promover a acessibilidade. Devem também, facilitar o acesso ao local de trabalho com melhorias na entrada, no ambiente de trabalho, nos banheiros refeitórios, fazendo com que a pessoa com deficiência possa circular na empresa com segurança e para áreas de segurança.

A acessibilidade é também o acesso à informação, como preconiza o preâmbulo, sendo que as empresas devem deixar disponíveis cartazes informativos, manuais e instruções relacionadas às funções que a pessoa com deficiência irá exercer.

A Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, estabelece normas gerais e critérios básicos a serem seguidos para obter a acessibilidade das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida.

Através do Capítulo V, ficaram estabelecidas as regras dirigidas às empresas privadas, sendo que no artigo 13 os edifícios com elevadores devem atender os requisitos contidos no inciso I, II e III, que trazem regramentos quanto à construção de vias de acesso interligando exterior e via pública com as dependências de uso comum e elevadores com porta de entrada acessível às pessoas com deficiência ou que possuam mobilidade reduzida.

O artigo 14 dispõe que edifícios que não possuam elevadores ou não são obrigados a ter, devem dispor “de especificações técnicas e de projeto que facilitem a instalação de um elevador adaptado, devendo os demais elementos de uso comum dos edifícios atenderem aos requisitos de acessibilidade”.

Por fim, o artigo 15 estabelece que o órgão federal, responsável pela política habitacional, deve reservar percentual mínimo no total das habitações para atendimento das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida.

A questão da acessibilidade à informação vem preconizada no Capítulo VII, deixando o Poder Público responsável para promover a eliminação de barreiras na comunicação, bem como estabelecer mecanismos para facilitar os sistemas de comunicação e sinalização para atender as necessidades das pessoas que possuem deficiência sensorial, ou seja, auditiva ou visual e pessoas com dificuldade de comunicação.

Desta forma, caberá às empresas buscar meios para retirar ou diminuir as barreiras que dificultem a perfeita comunicação das pessoas com deficiência, se utilizando de intérpretes em LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais); sistema Braille (escrita em pontos de relevo destinada a pessoas com deficiência visual); sinalização em luzes ou sons.

5.2 A dispensa da pessoa com deficiência e a garantia de emprego

A pessoa com deficiência de certa forma não possui estabilidade, no entanto para que seja garantida a reserva legal desses cargos, as empresas só devem proceder com a dispensa quando houver contratado um substituto em condições semelhantes, devendo essa regra ser observada enquanto não tenha atingido o percentual mínimo, nos termos do artigo 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91, sendo que uma vez composto o percentual mínimo, poderá a empresa proceder normalmente com a rescisão.

Assim, a exigência legal é de que a empresa deve permanecer com um número mínimo de pessoas com deficiência ocupando os cargos existentes, sendo que a demissão somente poderá ser efetivada se antes dessa demissão houver a contratação de outra pessoa com deficiência, visando manter a cota legal, sendo que necessariamente o contratado não precisa ocupar o cargo ou possuir a mesma deficiência daquela pessoa que será demitida, por isso não se fala em estabilidade, mas sim da manutenção da reserva legal.

É importante destacar que diante da redação contida no § 1º, do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, quando a empresa possui mais empregados com deficiência do que o mínimo legal, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho é de que essa empresa não possa demitir sem contratar substitutos, sendo que poderá ter que reintegrar a pessoa com deficiência, efetuando o pagamento dos salários até a contratação de pessoa semelhante.

O parágrafo único dispõe que poderá ser procedida a dispensa do trabalhador habilitado nos contratos por prazo determinado de mais de 90 dias e imotivada nos contratos indeterminados quando ocorrer a “contratação de substituto de condição semelhante”.

Diante da redação não muito clara do artigo, tal situação acaba por trazer efeito contrário, pois é mais benéfico para a empresa manter o número mínimo legal, pois se contratar um número superior e tiver que proceder com determinada dispensa poderá ser surpreendida com decisão judicial para reintegrar e indenizar a pessoa com deficiência. Com esse entendimento o Tribunal Superior do Trabalho acaba por caracterizar que esse dispositivo legal traz previsão de uma garantia indireta de emprego para a pessoa com deficiência.

Possível notar que o legislador buscou proteger a despedida indireta de trabalhadores com condições de limitação na saúde, pois quando retornam a busca por novo cargo, acabam por concorrer de forma desigual, em contrário ao direito consagrado na Constituição Federal através do artigo 7º, inciso XXXI, pois faz parte de grupo de pessoas que demandam assistência especial.

As pessoas com deficiência acabam por ter garantia de emprego e não estabilidade como defende Sergio Pinto Martins (2006, p. 410) que esclarece:

“Trata-se de hipótese de garantia de emprego em que não há prazo certo. A dispensa do trabalhador reabilitado ou dos deficientes só poderá ser feita se a empresa tiver o número mínimo estabelecido pelo art. 93 da Lei nº 8.213. Enquanto a empresa não atinge o número mínimo previsto em lei, haverá garantia de emprego para as referidas pessoas. Admitindo a empresa, deficientes ou reabilitados em percentual superior ao previsto no art. 93 da Lei nº 8.213, poderá a empresa demitir outras pessoas em iguais condições até atingir o referido limite. Poderá, porém, a empresa dispensar os reabilitados ou deficientes por justa causa”¹¹.

É importante ressaltar que a garantia de emprego não é vista como absoluta, sendo que está condicionada a dispensa imotivada do trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado à contratação de substituto de condição semelhante, resguardando o direito de o empregado permanecer no emprego, até que seja satisfeita essa exigência, por isso a garantia.

¹¹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22ª. Edição, São Paulo. Editora Atlas, 2006, p. 410.

CAPÍTULO 6 – IMPOSIÇÃO DA LEI PARA QUE AS EMPRESAS CUMPRAM A RESERVA LEGAL

6.1 Lei de Cotas para pessoas com deficiência e a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego

O Ministério do Trabalho em Emprego deve exercer o seu papel social perante a sociedade, devendo manter o controle do cumprimento da legislação no que se refere às contratações de pessoas com deficiência, conforme preceito contido no artigo 36, § 5º, do Decreto nº 3.298/99, sendo que, através de seus auditores fiscais, fazem a fiscalização.

Antes dos avanços tecnológicos, a fiscalização ocorria aleatoriamente ou através de denúncia de terceiros, atualmente com o avanço da tecnologia da informação, é possível se prevalecerem das informações disponibilizadas pelas próprias empresas quando do cumprimento de suas obrigações acessórias e anuais perante os órgãos públicos.

Desta forma, atualmente, além das denúncias, o controle é realizado através dos dados extraídos do CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, bem como da RAIS – Relação Anual de Informações Sociais, sendo que os dados contidos nesses informes demonstram a regularidade das informações.

Com isso, as empresas não têm como se livrarem da fiscalização, pois a falta da entrega das obrigações no prazo estabelecido e com as informações exigidas por lei, ou a entrega com informações disponibilizadas revelando o descumprimento da legislação, pode gerar a fiscalização e eventual penalidade. Assim, se não entregar poderá sofrer penalidades, se entregar com dados inconsistentes ou que demonstrem o descumprimento também está sujeito a penalidades, sendo rigoroso o controle do cumprimento da Lei de Cotas.

Desta forma, os auditores fiscais possuem o poder de fiscalizar e também de orientar as empresas sobre as exigências legais, podendo conceder prazos para regularização das situações que eventualmente estejam em desacordo com a legislação.

Havendo a constatação de não cumprimento do percentual mínimo exigido pela Lei de Cotas, ou a empresa não realizando a regularização da legislação quando notificada, será lavrado o auto de infração e a aplicação da multa administrativa contida no artigo 133, Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, conforme estabelece a Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003 e Portaria Interministerial nº 13/2015, sendo que de acordo com a nova regra o valor da multa será de R\$ 1.925,81 por trabalhador deficiente que deixar de ser contratado, até o limite de R\$ 192.578,66.

A empresa poderá ser ainda encaminhada ao Ministério Público do Trabalho para que esse órgão realize ações visando ao cumprimento das normas de desenvolvimento do trabalho das pessoas com deficiência.

6.2 Ministério Público do Trabalho, fiscalização e ações para o cumprimento da Lei de Cotas de pessoas com deficiência

Cabe ao Ministério Público do Trabalho fazer adoções de medidas de aproximação entre as empresas e as autoridades públicas ou organizações não governamentais, procurando alterar as situações de exclusão das pessoas com deficiência no trabalho.

Desta forma, através de audiências públicas dirigidas pelo Ministério Público do Trabalho as empresas e as autoridades públicas ou as organizações não governamentais podem chegar a negociações positivas, pois certo que o maior problema para o descumprimento das vagas destinadas às pessoas com deficiência é o desconhecimento das capacidades das pessoas deficientes, fazendo com que as empresas assumam que há falta de profissional qualificado para o preenchimento de determinada vaga, logo não conseguem contratar a proporção exigida. Assim, a mera aproximação pode trazer a quebra de mitos e esclarecer a realidade dos fatos.

Frustradas as conversações e permanecendo o descumprimento da legislação, caberá ao Ministério Público do Trabalho impor o Termo de Ajuste de Conduta, que descreverá o prazo para que a empresa adeque seus quadros com a cota de pessoas com deficiência que lhe é exigida.

Nos casos de impossibilidade de entendimento, mesmo realizadas audiências públicas ou Termo de Ajuste de Conduta, o Ministério Público do Trabalho deverá propor Ação Civil Pública com fixação de multa e obrigação de contratar até o preenchimento das vagas necessárias, podendo ainda requerer pagamento de indenização social pelo descumprimento já configurado.

Cabe esclarecer que o Ministério do Trabalho e Emprego realiza as fiscalizações aplicando multas administrativas se constatado o descumprimento, sendo que o Ministério Público do Trabalho atua para defender a efetivação do direito da pessoa com deficiência de ser contratado pelas empresas, direito esse assegurado pela legislação.

6.2.1 Ações Cíveis Públicas propostas pelo Ministério Público do Trabalho para o cumprimento da Lei de Cotas de pessoas com deficiência

Conforme entendimento do Tribunal Superior do Trabalho é competência da Justiça do Trabalho julgar Ação Civil Pública que discuta o descumprimento da Lei de Cotas de pessoas com deficiência, pois é ação decorrente da relação de trabalho, conforme Emenda Constitucional 45/2004.

Cabe ao Ministério Público promover ação civil pública, visando a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos. Na Lei Complementar nº 75/93, está previsto no artigo 83, que é atribuição do Ministério Público do Trabalho, "promover a ação civil pública, no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos" ¹².

Vale ressaltar que a Lei nº 7.853/1989 "instituiu a tutela jurisdicional dos interesses coletivos ou difusos associados às pessoas portadoras de deficiência, disciplinando a atuação do Ministério Público, definindo crimes e dando outras providências".

¹² Brasil, Lei Complementar 75/93, que dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp75.htm, data de acesso 27/05/2015.

Desta forma, com Ação Civil Pública, o Ministério Público do Trabalho pode buscar o cumprimento pelas empresas das cotas de deficientes, sendo que o resultado pode ser a constatação do descumprimento da obrigação e a imposição de multa e ou indenização por dano moral coletivo, ou poderá ser constatado os esforços da empresa e a ausência de pessoas com deficiência para ocupar o cargo, afastando a pretensão do Ministério Público do Trabalho, uma vez comprovada à impossibilidade de cumprimento da legislação vigente, muito embora houvesse empreendido esforços.

6.3 A proteção das Entidades Associativas

Com o artigo 5º da Convenção 159 da OIT e artigo 6º, incisos III e IV do Decreto 3.298/99 as entidades associativas devem ter participação ativa no auxílio da pessoa com deficiência na implementação da política de inclusão social, devendo ser consultadas quando houver a inserção desse segmento no trabalho, tanto no que se refere à definição de diretrizes como na sua implantação, as organizações representativas devem ser consultadas.

É importante lembrar que o papel dessas entidades também é a de propor Ação Civil Pública para a proteção das pessoas com deficiência quando essa associação for constituída há mais de 1 ano, nos termos da lei civil: autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista que inclua entre suas finalidades institucionais.

Outro papel dessas entidades é dar assessoria às empresas que tiverem parcerias, de forma a proporcionar maior efetividade no cumprimento da Lei de Cotas da pessoa com deficiência e trazer soluções enfrentadas por essas empresas quando da contratação ou empregado com deficiência.

Desta forma, vital importância possuem as Entidades Associativas na inclusão social da pessoa deficiente.

6.4 A responsabilidade social das empresas

Responsabilidade social da empresa não se confunde com função social, enquanto esta pode ser entendida como a observância de deveres legais, para conciliar as atividades empresariais com os interesses da sociedade, objetivando afastar a redução dos lucros, a responsabilidade social está intimamente ligada com a tomada de atos visando conciliar solidariedade com a sociedade e a moral.

A responsabilidade social é trazida através do artigo 154, §4º, da Lei n. 6.404, de 1976, que dispõe: “o conselho de administração ou a diretoria podem autorizar a prática de atos gratuitos razoáveis em benefício dos empregados ou da comunidade de que participe a empresa, tendo em vista suas responsabilidades sociais” ¹³.

Desta forma, atualmente as empresas estão procurando um desenvolvimento sustentável, ou seja, o empresário busca o sucesso em longo prazo e realiza ações pautadas no equilíbrio econômico, social e ambiental, ou seja, o chamado “triple bottom line”, bem como busca atender aos princípios de prestação de contas, transparência e envolvimento com “stakeholders”.

Diante disso, muito embora exista a preocupação da responsabilidade social, o que se vê no quadro de funcionários dessas empresas é o privilégio de grupos dominantes, como homens, brancos, heterossexuais, jovens e sem deficiência, sendo que nos casos de cargos de liderança a discrepância é ainda maior.

Com o empreendimento da reponsabilidade social nota-se que as empresas devem procuram enfrentar a questão da diversidade, pois envolvem a garantia dos direitos humanos, redução das desigualdades, busca do desenvolvimento sustentável e ampliação do poder de consumo.

Através de pesquisas pelo Instituto Ethos em parceria com o Ibope, “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas”, ficou caracterizada uma melhora, demonstrando aumento discreto na presença de mulheres, negros e pessoas com deficiência nas organizações.

É importante mencionar que há um certificado internacional da responsabilidade social, a *Social Account Ability 8000* (SA8000), sendo que essa

¹³ Brasil, Lei 6404/76, de 15 de dezembro de 1976, dispõe sobre as sociedades por ações, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6404consol.htm, data de acesso 24/07/2015.

certificação se baseia em normas da OIT e na Declaração Universal dos Direitos Humanos e Declaração Universal dos Direitos da Criança da ONU.

A SA 8000 segue os moldes dos esquemas internacionais de avaliação de conformidade da International Organization for Standardization (ISO), e, da mesma forma, tem a validade de um ano, com auditorias semestrais, prevê ainda ações corretivas e preventivas.

Há ainda no Brasil a Norma 16000, criada pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), que estabelece que as empresas devam implementar, manter e documentar programas com o fim de estabelecer a responsabilidade social.

Desta forma, para que a empresa possa cumprir adequadamente a responsabilidade social, torna-se necessário se preocupar com a inclusão de pessoas com deficiência, pois além de ser um compromisso, é item que compõe a responsabilidade social da empresa, devendo desenvolver programa estruturado de recrutamento, seleção, contratação e capacitação voltado para as pessoas com deficiência.

Visando a responsabilidade social, é importante lembrar que as empresas que forem colocar em prática esse procedimento, não devem permitir qualquer tipo de discriminação, devendo ver a necessidade de oferecer as mesmas oportunidades a todas as pessoas, independentemente de sexo, raça, idade, origem, opção sexual, religião, deficiência física e condição de saúde.

Desta forma, nesse contexto, é de grande eficácia a gestão socialmente responsável, visto que tal medida pode converter em vantagem competitiva e fato de sustentabilidade empresarial.

CAPÍTULO 7 – A DIFICULDADE ENCONTRADA PELAS EMPRESAS NO PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

7.1 Dificuldades das empresas na contratação das pessoas com deficiência

A contratação das pessoas com deficiência deve ser vista como qualquer outra, pois as expectativas das empresas são as mesmas, seja para uma ou para a outra pessoa. Por isso, espera-se do profissional determinado nível de profissionalismo, assiduidade e comprometimento, e não que a empresa busque fazer o assistencialismo, senão estará desvirtuada a questão da inclusão social, mesmo porque, para aqueles que não são pessoas com deficiência, não se espera fazer assistencialismo, mas sim dar oportunidades e acesso ao trabalho.

Não obstante, algumas empresas em determinados seguimentos encontram significativa dificuldade na contratação de pessoas com deficiência, pois a lei deixa de considerar as atividades exercidas pelas empresas e os riscos à exposição dos deficientes, pois esses certamente ficarão expostos quando do exercício de determinada função, sendo certo que a maioria não possui qualificação adequada e preparo para exercerem determinada tarefa em determinada empresa.

Importa mencionar que a própria legislação impõe que não pode ser exigido da pessoa com deficiência experiência anterior ou mesmo qualificação profissional. Assim, as empresas enfrentam esse problema.

Desta forma, encontra-se a baixa qualificação da mão-de-obra existente, o que faz com que as empresas baixem o nível de exigências, o que preocupa as empresas.

Conforme já apresentado em capítulo anterior, quando da apresentação dos números encontrados pelo Censo Demográfico de 2010, verificou-se que o nível de instrução da maioria das pessoas com deficiência é ensino fundamental incompleto ou então não possuem instrução, totalizando 61,1% das pessoas deficientes, ou seja, mais da metade.

Outro fator desfavorável é o da idade, pois 67,7% da população de pessoas com deficiência estão situadas na faixa etária de 65 (sessenta e cinco anos), e desse percentual, a maior parte não possui instrução necessária.

Outro obstáculo enfrentado pelas empresas está relacionado à garantia de emprego das pessoas com deficiências, conforme já tratado em tópico anterior, é mais benéfico para a empresa manter o número mínimo legal, do que contratar um número superior e ter que proceder com determinada dispensa e ser surpreendida com decisão judicial para reintegração e indenização da pessoa com deficiência.

Não dever ser esquecido que quando há prestação de serviço das pessoas com deficiência ainda que insatisfatória, cabe à empresa mantê-la no quadro de cargos até encontrar o substituto, obedecendo à legislação vigente. Certamente esses fatos oneram a empresa, pois além de não ter a efetiva prestação de serviço, deverá disponibilizar um terceiro empregado para complementar à execução daquela função que está sendo realizada de forma deficitária. Sem falar que deverá encontrar outro deficiente para substituir aquele que será dispensado, fator que onerará mais ainda, pois a nova contratação irá exigir novas procuras, novas entrevistas e, inclusive, capacitação e treinamento deste novo funcionário.

De outro lado, verifica que a procura por emprego por parte das pessoas com deficiência é bem menor, pois além das dificuldades de acessibilidade, educação, locomoção, há a questão do medo de sofrer preconceito, fato esse que amputa o desejo de se inserir na sociedade.

Outro ponto a ser discutido para a falta de profissional com deficiência no mercado é o obstáculo do recebimento de benefício que a Previdência Social muitas vezes concede, em específico é o BCP/LOAS – Benefício de Prestação Continuada da Lei Orgânica da Assistência Social, mais conhecido como LOAS, pois as pessoas que recebem não possuem a pretensão de deixar de receber tal benefício.

Veja-se que por desconhecimento da legislação muitas pessoas com deficiência acreditam que se adentrarem ao mercado de trabalho e obterem colocação, irão deixar de receber o benefício.

Há entendimento de que o que assegura o recebimento do benefício é a condição de deficiente aliada a outros requisitos e não a incapacidade para o trabalho, caso contrário haveria afronta aos direitos fundamentais da pessoa com

deficiência, uma vez que o artigo 203, da Constituição Federal, que dispõe sobre o benefício, não faz qualquer restrição nesse sentido.

Diante desse quadro a situação se agrava mais, pois há poucos investimentos por parte do Poder Público visando melhorias na reabilitação e na readaptação, ações essas capazes de promover a capacitação das pessoas com deficiência e inseri-las com mais facilidade no mercado de trabalho.

Dever lembrar que as instituições públicas também possuem a obrigação de ministrar cursos de educação profissional de nível básico para as pessoas com deficiência, conforme entendimento do artigo 28, § 2º, do Decreto nº 3.298/99, no entanto, são poucos os recursos oferecidos e procurados.

Desta forma é possível verificar que as empresas devem facilitar a contratação das pessoas com deficiência, evitando qualquer discriminação ou postura segregacionista, contrariando a integração social deste segmento, pois há fiscalização do Estado para o cumprimento da cota estabelecida em lei, no entanto, esse mesmo Estado que fiscaliza e que pune, tendo também o dever social, não dá às empresas meios para o cumprimento da lei.

Outra dificuldade encontrada é a busca por profissionais com deficiência para preenchimento de cotas por várias empresas, o que causa grande concorrência entre as mesmas, situação perfeitamente clara, visto que havendo falta de profissional e excesso de vagas, as possibilidades de contratações ficam restritas.

Deve ainda ser considerada a questão dos riscos que podem ter as pessoas com deficiência em determinada empresa, pois as atividades exercidas pelas empresas não são consideradas no sistema de cotas, uma vez que há empresas que são classificadas com grau de risco 3 ou 4, apresentando ambiente não propício ao deficiente, diante da limitação existente e a possibilidade de acidentes de trabalho dentro desses ambientes com alto grau de risco.

A solução para a questão acima trazida seria preencher as áreas administrativas com pessoas com deficiência em razão do alto grau de risco apresentado nos outros setores, mas que não poderia ser adequado, dependendo da empresa.

A dificuldade também permanece porque não há órgão que possa dar um cadastro de dados essenciais à contratação, pois, ainda que existam as organizações de assistências, as mesmas não possuem facilidade em especificar a

função que pode ser exercida por determinada pessoa com deficiência para determinado cargo.

Dificuldade também presente é a questão das instalações com relação à acessibilidade, a empresa deve se adequar para fazer a inclusão social, pois muitas vezes é obrigada a fazer reforma para receber a pessoa com deficiência, quebrando as barreiras existentes pela arquitetura do prédio ou providenciando rampas de acesso que impedem a passagem dos cadeirantes, por exemplo.

Assim, nota-se que na maioria das vezes a dificuldade em preencher vagas com pessoas com deficiência, visando ao cumprimento da Lei de Cotas, decorre de motivos alheios à vontade da empresa, sendo que esses são ignorados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, pelo Ministério Público do Trabalho, fazendo com que as empresas sejam obrigadas a comprovar judicialmente que intentou esforços no preenchimento das vagas, devendo aguardar a decisão judicial para que não sofram penalidades.

7.2 O Tribunal no julgamento das Ações Cíveis Públicas ou de nulidade de auto de infração por descumprimento da Lei de Cotas

Diante das dificuldades apresentadas acima, é possível notar que muitas vezes a empresa sofre com ações cíveis públicas, ações essas que visam à condenação da empresa ao pagamento de multa por empregado não contratado e indenização por danos morais sociais, que costuma ser em valor bem elevado.

Diante disso, observa-se que o Judiciário tem preocupação em avaliar a verdadeira situação fática vivida pelas empresas privadas, quanto à admissão de pessoas com deficiência em condições de exercer as funções disponíveis no mercado de trabalho.

As decisões desfavoráveis fundamentam que a empresa demandada não demonstra esforços para a busca de pessoas deficientes.

Desta forma, consideram os casos em que a empresa tem obrigação de proceder com as adaptações razoáveis, com o fim de implementar os comandos legais e legitimar sua atuação no meio social, fazendo com que a pessoa com deficiência possa ter acesso, incluí-la no meio social, caso contrário, não demonstra

que tenha agido ativamente para receber o deficiente, logo não demonstra o esforço no cumprimento da Lei de Cotas.

Também entende o Judiciário que anúncios de emprego dirigidos aos portadores de deficiência, quando ocorridos em periódicos de pequena circulação, por poucas vezes e em função específica, revela que não houve esforço na contratação.

Até mesmo nos casos em que se constata que os números de contratações de empregados não deficientes, tenham aumento, ao passo que quanto aos deficientes não houve contratação, caracterizada estará à inobservância da legislação.

Decisões favoráveis para a empresa fundamentam que uma vez constatado que, emvidado esforços para a contratação, mesmo que em decorrência de fatores externos que não estavam sob o controle da empresa, fica impossível penalizar a empresa.

Assim, fator externo poderia ser considerado o caso do Princípio da Solidariedade, configurado no dever do Estado de prestar ensino fundamental especializado, obrigatório e gratuito aos portadores de deficiência e também de lhes criar programas de prevenção, inseridos na Constituição Federal, artigos 208 e 227, parágrafo 1º, contudo, o Estado se omite na adaptação social integral do portador de deficiência, esperando que a iniciativa privada supra as falhas das famílias, das escolas e da Previdência Social.

Outro fator que não está ao alcance da empresa é a falta de profissional, ainda que envie diversos ofícios às entidades, órgãos do governo, associações, sem obter qualquer retorno quanto à remessa de cadastro, currículos ou até mesmo de pessoas com deficiência, caracterizando uma inércia dessas instituições, ainda que a mesma tenha apresentado questionamento, aguardando resposta.

Uma vez demonstrado que a empresa tentou cumprir a cota legal para inclusão de pessoas portadoras de deficiência ou reabilitadas em seu quadro de empregados, disponibilizando vagas para pessoas com deficiência na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego e na Coordenadoria Especial e Assistência à Pessoa com Deficiência - CAADE, afixando anúncio de contratação em canteiro de obra, divulgando a existência de vagas para deficientes aos seus empregados ou publicando diversos anúncios de oferecimento dessas vagas em veículos de grande circulação da Capital, certamente não pode ser penalizada com

multa por descumprimento da Lei de Cotas, pois a não contratação está claramente fora de sua atuação.

Interessante decisão partiu do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª. Região em que o Desembargador Relator Dr. Rafael Edson Pugliese Ribeiro¹⁴: “**2.6** Segundo dados do próprio Ministério do Trabalho e Emprego¹⁵, a média de admissões nacionais de portadores de deficiência demonstra o quão difícil é o preenchimento da cota prevista legalmente. Por exemplo, no Boletim de Indicadores do Mercado de Trabalho nº 1, do 1º Quadrimestre de 2010, observa-se o saldo positivo nacional de 696 contratações, descontadas as dispensas, de portadores de necessidades especiais no setor de serviços, integrado pela autora. No mesmo relatório, constatasse o saldo positivo de 787 contratações no Estado de São Paulo. Ainda no mesmo relatório, constata-se dificuldade de contratação de portadores de deficiência com grau de instrução baixo, do analfabetismo 8ª série completa do ensino fundamental, o que se justifica porque as deficiências físicas limitam adequação de seus portadores ao trabalho manual com exigência de força, relegando-os a trabalhos intelectuais que demandam maior grau de instrução. **2.7.** Quadro semelhante se repete no relatório relativo ao 2º Quadrimestre de 2011, também extraído do sítio eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego, último publicado. Nele, constata-se o saldo positivo de contratações de portadores de deficiência de 1.203 no setor de serviços, de 2.244 na Região Sudeste, e de 1.304 em São Paulo. **2.8.** Destaca-se que a cota da autora, se totalmente cumprida, resultaria no preenchimento de 353 postos de trabalho. Mas, segundo os últimos dados destacados, se no Estado de São Paulo como um todo, considerando todos os setores da economia, foram preenchidos mais 1.304 postos de trabalho no 2º Quadrimestre de 2011, não é razoável exigir que a autora, sozinha, preenchesse o equivalente a 1/3 dos postos de trabalho abertos às pessoas com deficiência em todo o Estado de São Paulo. **2.9.** A finalidade social da norma em apreço não é punitiva, mas sim inclusiva. Os dados destacados revelam a dificuldade de preencher as cotas previstas, legalmente com portadores de necessidades especiais

¹⁴ RIBEIRO, Rafael Edson Pugliese, TRT 2ª. Região, 6ª. Turma, Processo 00002046320135020016, Ac. 20140618842. TRT 2, Julgado em 08/08/2014. Disponível em: <<http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?viewPdf=&id=2189535>>. acesso em: 28 maio 2015.

¹⁵ Extraídos do site do Ministério Público do Trabalho, http://www3.mte.gov.br/observatorio/obs_pessoas_deficiencia.asp, acessado em 17.06.14, às 6h32 min.

capacitados e compatíveis com as vagas abertas. E a autora demonstrou amplamente que oferece ostensivamente no mercado vagas para preenchimento por pessoas com deficiência, além de contar com programa de inclusão social e empregabilidade de tais pessoas. Em suma, não se justifica a penalidade imposta à autora, que vem atendendo a finalidade e os valores que inspiraram o art. 93 da Lei 8.213/91, limitada pelas circunstâncias fáticas, já explanadas.” (grifos originais).

Com esse julgamento é possível verificar entendimento de que quando a empresa tenha que cumprir com a cota, não pode sofrer com penalização, se resta em evidência que oferece vagas, procura preencher essas vagas através de programas de inclusão social, ou seja, está atendendo a finalidade da Lei, mas encontra óbices em vista fatores exteriores, não sendo coerente exigir que a empresa preencha sozinha 1/3 dos postos de trabalho abertos às pessoas com deficiência em todo o Estado de São Paulo.

Assim para avaliar e proferir julgamento de forma justa, o Judiciário procura analisar a postura efetuada pela empresa, se efetivamente procurou por pessoas com deficiência, se a vaga possui dificuldade de preenchimento.

7.3 Soluções buscadas pelas empresas para a admissão das pessoas com deficiência

Para o cumprimento da Lei de Cotas é necessário inicialmente ter como base uma lei que penalize as empresas que não cumpram com a legislação, mas principalmente fazer severa conscientização sobre a necessidade de capacitação desse contingente de pessoas e a adoção de medidas efetivas que facilitem o seu acesso ao mercado de trabalho e o desenvolvimento de seu potencial produtivo.

Deve haver a conscientização tanto da sociedade como do Poder Público de que a educação formal para pessoas com deficiência é um obstáculo a ser transposto não só por essas pessoas, mas também pelas empresas, escolas, comunidades e entidades do setor público, pois sem poder alcançar cargos administrativos, em vista desse fator, pois tais cargos exigem grande necessidade de experiência e escolaridade, restam os cargos que exigem menor qualificação, o que demonstra uma inclusão não tão eficaz, pois a pessoas com deficiência muitas

vezes tem grande potencial, ainda que não possuam graduação comprovada através de diploma.

Assim, a questão da inclusão é bem mais abrangente, pois diz respeito não só as empresas, mas a sociedade e ao Poder Público, que através da participação conjunta, cada qual nos seus limites, necessita colaborar com a adoção de medidas verdadeiramente eficazes, consistentes em adaptar as condições das ruas e calçadas, proporcionar aos deficientes melhor acesso ao sistema de transporte público, bem como ter melhor acesso à educação e aos projetos de capacitação de seu potencial.

Importante ressaltar que proceder com a aplicação da lei de forma fria e literal é cometer injustiças, pois muitas vezes não basta à empresa envidar esforços para a contratação de pessoas com deficiência, sendo que busca incansavelmente profissional adequado, zelando pela saúde e segurança desse, contudo a empresa possui um grau de risco elevado, fato que impossibilita totalmente a contratação, afinal a legislação não dispôs sobre essas questões de riscos, muito embora seja obrigação da empresa preservar a saúde e segurança de qualquer trabalhador.

Não deve ser esquecido que esse tipo de contratação deve trazer motivação ética para a empresa adotar uma política inclusiva em relação à pessoa com deficiência, de forma que a empresa possa obter benefícios significativos com essa atitude.

Não obstante, é de interesse da empresa o cumprimento da lei, pois tal procedimento além de evitar a penalização, traz um dos mais importantes ganhos, que é o de imagem. O prestígio que a contratação de pessoas com deficiência traz às empresas está bastante evidente na pesquisa “Responsabilidade Social das Empresas – Percepção do Consumidor Brasileiro”, que é realizada anualmente no Brasil, desde 2000, pelo Instituto Ethios.

Segundo pesquisas realizadas pelo Instituto em 2000, 46% dos entrevistados declararam que a contratação de pessoas com deficiência está em primeiro lugar entre as atitudes que os estimulariam a comprar mais produtos de determinada empresa, sendo que no ano posterior permaneceu esse ato como sendo o mais destacado, pois 43% dos consumidores entrevistados permaneceram com o mesmo pensamento.

O setor de telemarketing e telefonia são os que mais oferecem vagas para as pessoas com deficiência, não ficando atrás os trabalhos em linha de produção,

digitação e promoção de vendas que se mostram também como áreas com considerável número de vagas preenchidas.

Desta forma, o desempenho e a produção das pessoas com deficiência pode superar as expectativas no início do contrato, sendo que o desempenho da empresa que mantém empregados com deficiência normalmente é alimentado por clima organizacional positivo, e o ambiente de trabalho se torna mais humano, diminuindo a concorrência selvagem e estimulando a busca da competência profissional.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Todo o estatuto jurídico deve assegurar a dignidade da pessoa humana, considerando que a pessoa é um valor supremo da democracia. A igualdade entre os homens e o impedimento de considerar o ser humano como objeto, a limitação da autonomia de vontade entre outros e a importância da proteção à pessoa com deficiência, com tratamento igual, deve ser o fim pretendido pela sociedade.

Nos termos da Constituição Federal de 1988, o conteúdo da inclusão social das pessoas portadoras de deficiência está além do direito geral à igualdade.

A Convenção nº 159/83, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), passou a ter grande importância, pois preconiza a garantia de um emprego adequado e a possibilidade de integração ou reintegração das pessoas com deficiência na sociedade.

A Convenção Internacional Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência procura o reconhecimento da dignidade da pessoa com deficiência, vendo como de grande importância, pois acreditar que a deficiência rebaixa o deficiente a uma condição sub-humana impede que se possa ver que essas pessoas pertencem à humanidade.

Diante disso, o que se busca para a inclusão da pessoa com deficiência é o processo de construção de uma sociedade para todos, sendo que os alvos de transformação são os ambientes sociais e não a pessoa.

Através das ações afirmativas criou-se a exigência de serem criados postos de trabalho para pessoas com deficiência, conforme Lei de Cotas, artigo 93 da Lei nº 8.213/91, sendo que a implementação depende das empresas, aparecendo como uma iniciativa de combinação de esforços entre o Estado e a sociedade civil.

Através da análise efetuada pelo IBGE, restou apurado que 23,9% da população brasileira é composta por pessoas que declaram possuir pelo menos uma das deficiências investigadas.

Para cumprimento da reserva legal, as empresas devem concentrar vagas, dando oportunidade para todas as categorias de deficiências, deixando de impor limitações quanto à contratação de pessoas com deficiências leves, pois a reserva legal é para a pessoa e não para a deficiência.

É necessária a prática de ações de adequação das condições de trabalho tanto no espaço como no ambiente, facilitando inserção das pessoas com deficiência, treinamentos, promoções, tudo almejando as condições de igualdade para todos.

Desta forma, a inclusão social das pessoas com deficiência deve ser um dos objetivos para chegar à dignidade e a igualdade entre todos, sendo a promoção da acessibilidade, seja no espaço físico, seja pelo direito à informação, o meio pelo qual será possível dar oportunidade às pessoas com deficiência de serem incluídas na sociedade.

É importante ressaltar que a garantia de emprego não é vista como absoluta, uma vez que está condicionada a dispensa imotivada do trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado à contratação de substituto de condição semelhante, resguardando o direito de o empregado permanecer no emprego, até que seja satisfeita essa exigência, por isso a garantia.

Saliente-se que o Ministério do Trabalho e Emprego realiza as fiscalizações aplicando multas administrativas, enquanto o Ministério Público do Trabalho atua para defender a efetivação do direito da pessoa com deficiência de ser contratada pelas empresas, direito esse assegurado pela legislação.

A contratação das pessoas com deficiência deve ser vista como qualquer outra, pois as expectativas das empresas são as mesmas, seja para uma ou para a outra pessoa. Deve-se evitar fazer assistencialismo e, sim, dar oportunidades e acesso ao trabalho para a pessoa com deficiência.

De outro lado, a procura por emprego por parte das pessoas com deficiência se apresenta em menor escala, pois além das dificuldades de acessibilidade, educação, locomoção, há a questão do medo de sofrer preconceito.

Assim, nota-se que na maioria das vezes a dificuldade em preencher vagas com pessoas com deficiência, visando o cumprimento da Lei de Cotas, decorre de motivos alheios à vontade da empresa.

Cabe ao Judiciário procurar analisar a postura efetuada pela empresa, se efetivamente procurou por pessoas com deficiência e se a vaga possui dificuldade de preenchimento.

Diante disso, a contratação de pessoas com deficiência causa impactos positivos, pois reflete sobre a motivação dos outros funcionários, fazendo com que a equipe possa trazer resultados positivos, eis que a superação diária da pessoa

deficiência muitas vezes acaba por incentivar os demais. Com isso, os ganhos de imagem se fixam em longo prazo, mas acabam se fixando, como mostra a pesquisa do Instituto Ethios.

É importante destacar que inúmeros são os benefícios, tanto para as empresas, como os descritos acima, quanto para a própria pessoa com deficiência que tem a oportunidade de desenvolver a sua independência e autonomia, melhorando a sua autoestima, aumentando suas amizades, obtendo qualidade de vida, sendo valorizada na família, tendo suas potencialidades reconhecidas.

Também é um ganho para a sociedade, que retira o estigma de que essas pessoas são improdutivas e incapazes, restando caracterizado que todos nós somos iguais e devemos ter oportunidades para demonstrar nossas potencialidades, buscando a dignidade da pessoa humana.

9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, L. A. D. **A proteção Constitucional das Pessoas Portadoras de Deficiência**. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 1994.

BAHIA, C. J. A.; KOBAYASHI, W. **Os direitos da pessoas portadora de deficiência e a necessidade de cumprimento de pena em regime prisional**. São Paulo: [s.n.], 2003. 35-62 p. In: ARAUJO, Luiz Alberto.

BECHTOLD, P. B.; WEISS, S. L. I. **A inclusão das pessoas com necessidades educacionais especiais mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev03-03.pdf>>. Acesso em: 26 maio 2015.

BRASIL. **Lei 6404/76 de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as sociedades por ações**. Palácio do Planalto. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6404consol.htm>. Acesso em: 24 de julho 2015.

_____. **Lei 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Palácio do Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 25 maio 2015.

_____. **Lei Complementar 75/93 de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União**. Palácio do Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp75.htm>. Acesso em: 27 de maio 2015.

_____. **Lei 9.394 de 20 de dezembro de 1996. Dispõe sobre as diretrizes e bases da educação nacional**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9394.htm>. Acesso em 27 de maio 2015.

_____. **Decreto nº 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.** Palácio do Planalto. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 25 de maio 2015.

_____. **Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004, Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.** Palácio do Planalto. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 25 de maio 2015.

_____. **Decreto nº 6.949 de 25 de agosto de 2009, Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.** Palácio do Planalto Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 25 de maio 2015.

EON, F. **O que é responsabilidade social?** Revista ResponsabilidadeSocial.com. Responsabilidade social, 2014. Disponível em: <<http://www.responsabilidadesocial.com/o-que-e-responsabilidade-social/>>. Acesso em: 25 maio 2015.

GIL, C. M. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência.** Instituto Ethios. BNDES. 2002. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Institucional/BNDES_Transparente/Proequidade_de_genero/inclusao_das_pessoas_com_deficiencia.pdf>. Acesso em: 2015 maio 26.

GOLDFARB, C. L. **Restrição ao direito de dispensar os empregados habilitados ou portadores de deficiência.** artigos. **jus navegandi**, 2014. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/28102/restricao-ao-direito-de-dispensar-os-empregados-habilitados-ou-portadores-de-deficiencia#ixzz3bNaq7n5q>>. Acesso em: 26 maio 2015.

GOMES, J. B. B. **Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social.** A experiência do EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

IBGE. Censo Demográfico de 2010. **IBGE**, 2010. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/default.shtm>>. Acesso em: 27 maio 2015.

MARANHÃO, R. D. O. **O portador de deficiência e o direito do trabalho.** São Paulo: Ltr, 2009.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho.** 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MELO, G. L. V. D.; ALMEIDA, M. G. E.; SILVA, M. E. E. **A cidade para todos: o direito à acessibilidade das pessoas com deficiência,** Teresina, SEID. Governo do Piauí, 2009. Disponível em: <<http://www.seid.pi.gov.br/diversos/cartilha2.pdf>>. Acesso em: 25 maio 2015.

MENDONÇA, L. E. A. D. **Lei de Cotas – Pessoas com Deficiência a visão empresarial.** São Paulo: Ltr, 2010.

RESENDE, A. P. C. D.; VITAL, F. M. D. P. **A Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência comentada;** Brasília : Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2008. p. : 164 cm. **Gov.br**, 2008. Disponível em:

<<http://www.governoeletronico.gov.br/biblioteca/arquivos/a-convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia-comentada/view>>. Acesso em: 25 maio 2015.

RIBAS, J. B. C. **O que são pessoas deficientes?** São Paulo: Brasiliense, 1983.

RIBEIRO, D. R. R. E. P. **TRT 2ª. Região, 6ª. Turma, Processo 00002046320135020016, Ac. 20140618842.** TRT 2, Julgado em 08/08/2014. Disponível em: <<http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?viewPdf=&id=2189535>>. Acesso em: 28 maio 2015.

SCARLET, I. W. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais.** 8. ed. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2010. 70 p.

SILVA, L. G. D. **Portadores de deficiência, igualdade e inclusão social. Princípio: a Dignidade da Pessoa Humana.** Ambito Jurídico, 2014. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11413>. Acesso em: 26 maio 2015.

VITAL, M. D. P. **A Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência comentada.** Disponível em: <<http://www.governoeletronico.gov.br/biblioteca/arquivos/a-convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia-comentada/view>>. Acesso em: 26 maio 2015.