



PUC-SP

ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO

**A INCLUSÃO DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO**

SÃO PAULO-SP

2016

GUILHERME POJAR POLLI

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - COGEAE, como exigência parcial para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho sob a orientação da professora Cristina Paranhos Olmos.

SÃO PAULO-SP

2016

BANCA EXAMINADORA:

Professor Orientador: _____
Cristina Paranhos Olmos

Professor Argüidor: _____

Professor Argüidor: _____

Meus sinceros agradecimentos e admiração à minha professora orientadora Cristina Paranhos Olmos, por ter aceitado o desafio de me orientar no desenvolvimento deste trabalho científico, após anunciada a impossibilidade do professor Vinicius Franco Duarte em ser meu orientador.

Agradeço, ainda, ao professor Vinicius Franco Duarte, por ter me auxiliado com a escolha deste tema para o projeto de pesquisa, bem como pelas excelentes discussões jurídicas havidas ao longo de meu curso no COGEAE.

SINOPSE

O presente trabalho de conclusão de curso tem por finalidade abordar e discutir a inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho e as dificuldades que as empresas encontram na contratação deste tipo de mão de obra.

Ao longo desta monografia, será abordado o conceito de pessoa portadora de deficiência, destacando as diversas deficiências que podem acometer o indivíduo, bem como a legislação criada para facilitar a inclusão destas pessoas no ambiente de trabalho.

Serão apresentadas, ainda, as dificuldades que as empresas encontram para a contratação destas pessoas, seja pela falta de preparo do estabelecimento empresarial, ou seja pela ineficácia do Estado em garantir a inclusão destas pessoas em sociedade.

Por fim, será abordada a maneira como é dada a fiscalização pelas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, e as multas aplicadas às empresas que descumprem o sistema de cotas.

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

ONU	Organização das Nações Unidas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MPT	Ministério Público do Trabalho e Emprego
SRTE	Superintendência Regional do Trabalho e Emprego
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

Sumário

1. Introdução.....	9
2. Direito Comparado.....	10
3. Conceito de Pessoa com Deficiência.....	13
4. Tipos de Deficiência.....	15
4.1. Deficiência Física.....	15
4.2. Deficiência Auditiva.....	16
4.3. Deficiência Visual.....	16
4.4. Deficiência Mental.....	17
4.5. Deficiências Múltiplas.....	17
5. Inclusão do Portador de Deficiência no Meio Social.....	18
5.1. O Dever do Estado na Inclusão das Pessoas com Deficiência.....	18
6. A Inclusão do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho.....	24
6.1. Habilitação e Reabilitação Profissional da Pessoa Portadora de Deficiência.....	27
6.2. Sistema de Cotas.....	29
6.2.1. Formas de Inserção no Mercado de Trabalho.....	30
6.2.2. Contratação da Pessoa com Deficiência.....	33
6.2.3. Dispensa da Pessoa com Deficiência.....	34
7. Dificuldade na Contratação de Pessoas Portadoras de Deficiência.....	36
7.1. Da Carência de Mão de Obra Capacitada.....	39
7.2. Da Dificuldade na Contratação em Razão do Ramo da Atividade Empresarial ..	40
7.3. Da Dispensa da Pessoa Portadora de Deficiência – Existência de Estabilidade de Emprego?.....	42
7.4. Da Atuação do Ministério do Trabalho e Ministério Público do Trabalho Perante a um Problema Social.....	43
8. Jurisprudência.....	46
9. Conclusão.....	57
BIBLIOGRAFIA.....	59

1. INTRODUÇÃO

O Direito não admite o estudo de qualquer de suas áreas sem que se tenha noção do desenvolvimento histórico e cultural no decorrer do tempo. Assim é o direito do trabalho, onde há a necessidade de lembrar o seu desenvolvimento no transcurso do tempo, bem como conhecer novos conceitos e instituições que foram surgindo ao longo dos anos.

Este trabalho tem por finalidade abordar e discutir os aspectos relevantes sobre a inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho, destacando as dificuldades que as empresas encontram na contratação desta específica mão de obra e a forma como a Lei de Cotas é imposta ao empresariado. Iremos abordar os aspectos pessoais e sociais da inclusão da pessoa portadora de deficiência em sociedade, apontando os tipos de deficiências existentes e suas limitações inerentes.

Será discutida, ainda, a ineficácia do Estado em garantir à população, os direitos fundamentais e sociais mínimos, conforme leciona Carta Magna de 1988. Abordaremos, também, a transferência ao empresariado da responsabilidade pela inclusão destas pessoas em sociedade e no mercado de trabalho.

Analisaremos os motivos pelos quais muitas empresas fracassam na contratação de pessoas portadoras de deficiência, seja pela dificuldade em encontrar mão de obra qualificada, ou em razão do ramo da atividade empresarial, que muitas vezes não admite o trabalho de pessoas com deficiência e, a livre concorrência de mercado.

Por fim, discutiremos a forma de atuação dos órgãos fiscalizadores perante um problema político-social, que no mais das vezes culminam na lavratura, de forma indistinta e arbitrária, de incontáveis autos de infração que, conseqüentemente, acarretam a aplicação de multas administrativas com numerais estratosféricos.

2. DIREITO COMPARADO

O combate às desigualdades e a inclusão das minorias, assim consideradas, no meio social, demonstram a crescente preocupação da comunidade internacional em combater as diversas formas de discriminação, garantindo que todas as pessoas sejam introduzidas no meio social e assegurando o respeito aos direitos fundamentais constitucionalmente previstos.

A inclusão das pessoas portadoras de deficiência no meio social vem sendo discutida por toda comunidade internacional, junto com a Organização das Nações Unidas – ONU e representantes dos direitos humanos, para que sejam observados os direitos e necessidades especiais que esse determinado grupo necessita, visando garantir a inclusão destas pessoas em sociedade.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, promulgada pela ONU em 1945, constitui o mais importante instrumento internacional para inclusão das pessoas portadoras de deficiência no meio social, seguida de perto pela Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Estas duas Declarações deram ensejo às demais Normas, Tratados e Convenções Internacionais sobre o tema, dentre as quais podemos destacar a Declaração de Direitos do Deficiente Mental e Declaração dos Direitos das pessoas com Deficiência, a Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência e, a Convenção n.º 159/1983, da Organização Internacional do trabalho – OIT, ratificada pelo Brasil em 28.08.1989, por meio do Decreto Legislativo nº 51.

Regulamentando a Convenção n.º 159/1983, a OIT editou, durante a 69ª Conferência em Genebra, em 1º de junho de 1983, a Recomendação n.º 168, que trata da reabilitação profissional e do emprego de pessoas com deficiência.

Analisando os instrumentos acima destacados, constata-se o grande empenho da comunidade internacional para incentivar à inclusão das pessoas com

deficiência no meio social e profissional, sendo que diversos países já possuem legislação própria garantido a inclusão deste grupo vulnerável ao meio social:

1. PORTUGAL: art. 28 da Lei nº. 38/04, estabelece a cota de até 2% de trabalhadores com deficiência para a iniciativa privada e de, no mínimo 5% para a administração pública;
2. ESPANHA: a Lei nº. 66/97 ratificou o art. 4º do Decreto Real nº. 1.451/83, o qual assegura o percentual mínimo de 2% para as empresas com mais de 50 trabalhadores fixos. Já a Lei nº. 63/97 concede uma gama de incentivos fiscais , com a redução de 50% das cotas patronais da seguridade social;
3. FRANÇA: o Código do Trabalho Francês, em seu art. L323-1, reserva postos de trabalho no importe de 6% dos trabalhadores em empresas com mais de 20 empregados.
4. ITÁLIA: a Lei nº. 68/99, no seu art. 3º, estabelece que os empregadores públicos e privados devam contratar pessoas com deficiência na proporção de 7% de seus trabalhadores, no caso de empresas com mais de 50 empregados; duas pessoas com deficiência, em empresas com 36 a 50 trabalhadores; e uma pessoa com deficiência, se a empresa possuir entre 15 e 35 trabalhadores;
5. ALEMANHA: a lei alemã estabelece para as empresas com mais de 16 empregados uma cota de 6%, incentivando uma contribuição empresarial para um fundo de formação profissional de pessoas com deficiência;
6. ÁUSTRIA: a lei federal reserva 4% das vagas para trabalhadores com deficiência nas empresas que tenham mais de 25, ou admite a contribuição para um fundo de formação profissional;
7. BÉLGICA: existe sistema de cotas, porém, não há um percentual legal para a iniciativa privada. Este é negociado por sindicatos e representantes patronais para cada ramo da economia;
8. HOLANDA: o percentual varia de 3% a 7%, sendo este firmado por negociação coletiva, dependendo do ramo de atuação e do tamanho da empresa;
9. IRLANDA: a cota é de 3%, sendo aplicável somente para o setor público;
10. REINO UNIDO: o *Disability Discriminationa* (DDA), de 1995, trata da questão do trabalho, vedando a discriminação de pessoas com deficiência em relação ao acesso, conservação e progresso no emprego. Estabelece, também, medidas organizacionais e fiscais, para possibilitar o acesso de pessoas com deficiência. O Poder Judiciário pode fixar cotas, desde que provocado e de que se constate falta de correspondência entre o percentual de empregados com deficiência existentes na empresa e no local onde a mesma se situa.
11. ARGENTINA: a Lei nº. 25.687/98 estabelece um percentual de, no mínimo 4% para a contratação de servidores públicos. Estendem-se, ademais, alguns incentivos para que as empresas privadas também contratem pessoas com deficiência.
12. COLÔMBIA: a Lei nº. 361/97 concede benefícios de isenções de tributos nacionais e taxas de importação para as empresas que tenham, no mínimo 10% de seus trabalhadores com deficiência;
13. EL SALVADOR: a Lei de Equiparação de Oportunidades, o Decreto Legislativo nº. 888, em seu art. 24, estabelece que as empresas com mais de 25 empregados devem contratar uma pessoa com deficiência;
14. HONDURAS: a Lei de Promoção de Emprego de Pessoas com Deficiência, o Decreto nº. 17/91, em seu art. 2º, fixa cotas obrigatórias para contratação de pessoas com deficiência por empresas públicas e privadas, na seguinte proporção: uma pessoa com deficiência, nas empresas com 20 a 40 trabalhadores; duas, nas que tenham de 50 a 74 funcionários; três, nas empresas com 75 e 99 trabalhadores; e quatro, nas empresas que tenham mais de 100 empregados.
15. NICARÁGUA: a Lei nº. 185 estabelece que as empresas contratem uma pessoa com deficiência a cada 50 trabalhadores empregados;

16. PANAMÁ: a Lei nC. 42/99 obriga os empregadores que possuam em seus quadros mais de 50 trabalhadores a contratar, no mínimo, 2% de trabalhadores com deficiência. O Decreto Executivo nº. 88/93 estabelece incentivos em favor de empregadores que contratem pessoas com deficiência. O governo também está obrigado a empregar pessoas com deficiência em todas as suas instituições;
17. PERU: a Lei Geral da Pessoa com Deficiência, em seu capítulo VI, estabelece a concessão de benefícios tanto para as pessoas com deficiência quanto para as empresas que as contratem, como, por exemplo, a obtenção de créditos preferenciais e financiamentos de organismos financeiros nacionais e internacionais; preferência nos processos de licitação; e dedução da renda bruta de uma porcentagem das remunerações paga às pessoas com deficiência;
18. URUGUAI: a Lei nº 16.095 estabelece, em seu art. 42, que 4% dos cargos vagos na esfera pública deverão ser preenchidos por pessoas com deficiência e, no art. 43, exige, para a concessão de bens ou serviços públicos a particulares, que estes contratem pessoas com deficiência, mas não estabelece qualquer percentual;
19. VENEZUELA: a Lei Orgânica do Trabalho, de 1997, fixa uma cota de uma pessoa com deficiência a cada 50 empregados;
20. ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA: inexistem cotas legalmente fixadas, uma vez que as medidas afirmativas dessa natureza decorrem de decisões judiciais desde que provada, mesmo estatisticamente, a falta de correspondência entre o número de empregados com deficiência existente em determinada empresa e aquele que se encontra na respectiva comunidade. De qualquer modo, a *The Americans with Disabilities Act (ADA)*, de 1990, trata do trabalho de pessoas com deficiência, detalhando as características físicas e organizacionais que devem ser adotadas obrigatoriamente por todas as empresas para receber pessoas com deficiência como empregadas;
21. JAPÃO: a Lei de Promoção do Empregado para Portadores de Deficiência, de 1998, fixa o percentual de 1,8% para as empresas com mais de 56 empregados, havendo um fundo mantido por contribuições das empresas que não cumprem a cota, fundo este que também custeia as empresas que a preenchem;
22. CHINA: a cota oscila de 1,5% a 2%, dependendo da regulamentação de cada município.¹

¹ A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho – 3. Ed. – Brasília: MTE, SIT, 2009. Pág. 14/16.

3. CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O conceito de pessoa com deficiência pode ser definido por meio de diversos instrumentos internacionais e também pela legislação brasileira, que recentemente, com a sanção da Lei nº. 13.146/15, assim definiu:

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

Temos, ainda, a definição delineada pela Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, que foi promulgada pelo Decreto nº. 3.956/01, que assim define:

Para os efeitos desta convenção, entende-se por:

1. Deficiência

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

2. Discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência

a) o termo "discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência" significa toda diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, antecedente de deficiência, consequência de deficiência anterior ou percepção de deficiência presente ou passada, que tenha o efeito ou propósito de impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício por parte das pessoas portadoras de deficiência de seus direitos humanos e suas liberdades fundamentais.

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

Já o artigo 1.1, da Convenção nº. 159 da OIT, que trata da reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes, assim dispõe:

Para efeitos da presente Convenção, a expressão "pessoa deficiente" designa toda e qualquer pessoa, cujas perspectivas de encontrar e de conservar um emprego conveniente, assim como de progredir profissionalmente, estão sensivelmente diminuídas em consequência de uma deficiência física ou mental devidamente reconhecida.

Por fim, a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes da ONU, assim conceitua quem são as pessoas portadoras de deficiência:

O termo "pessoas deficientes" refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais.

Portanto, comungo do mesmo entendimento da Professora Cláudia Salles Vilela Vianna², que define como pessoa portadora de deficiência *“aquela que apresente perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gere incapacidade para o desempenho de atividades, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”*.

² Vianna, Cláudia Salles Vilela – Manual prático das relações trabalhistas. 12. Ed. – São Paulo: LTr, 2014. Pag. 199.

4. TIPOS DE DEFICIÊNCIA

Como visto no capítulo anterior e em consonância com a redação da Lei nº. 13.146/2015 são consideradas pessoas com deficiência aquelas que possuem algum tipo de impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Passaremos, agora, a abordar os diferentes tipos de deficiência.

4.1. DEFICIÊNCIA FÍSICA

Nos termos do inciso I, do Decreto nº. 3.298/99, com redação dada pelo Decreto 5.296/04 são considerados deficientes físicos:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; ([Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004](#))

Para melhor entendimento, pede-se *venia* para transcrever algumas definições perfiladas pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE ³:

- Amputação – perda total ou parcial de um determinado membro um segmento de membro;
- Paraplegia – perda total das funções motoras dos membros inferiores;
- Paraparesia – perda parcial das funções motoras dos membros inferiores;
- Monoplegia – perda total das funções motoras de um só membro (inferior ou superior);
- Monoparesia – perda parcial das funções motoras de um só membro (inferior ou superior);
- Tetraplegia – perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores;

³ A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho – 3. Ed. – Brasília: MTE, SIT, 2009. Pág. 23/24.

- Tetraparesia – perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores;
- Triplegia – perda total das funções motoras em três membros;
- Triparesia – perda parcial das funções motoras em três membros;
- Hemiplegia – perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo);
- Hemiparesia – perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo);
- Ostomia – Intervenção cirúrgica que cria um ostoma (abertura, ostio) na parede abdominal para adaptação de bolsa de fezes e/ou urina; processo cirúrgico que visa à construção de um caminho alternativo e novo na eliminação de fezes e urina para o exterior do corpo humano (colostomia: ostoma intestinal; urostomia: desvio urinário);
- Paralisia Cerebral – lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental;
- Nanismo – deficiência acentuada no crescimento. É importante ter em mente que o conceito de deficiência inclui a incapacidade relativa, parcial ou total, para o desempenho da atividade dentro do padrão considerado normal para o ser humano. Esclarecemos que a pessoa com deficiência pode desenvolver atividades laborais desde que tenha condições e apoios adequados às suas características.

4.2. DEFICIÊNCIA AUDITIVA

A deficiência auditiva está definida no inciso II, do artigo 4º, do Decreto 3.298/99, com redação dada pelo Decreto nº. 5.296/04, e assim dispõe:

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz; ([Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004](#))

4.3. DEFICIÊNCIA VISUAL

De acordo com o Decreto nº. 3.298/99 e o Decreto nº. 5.296/04, conceitua-se como deficiência visual:

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; ([Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004](#))

4.4. DEFICIÊNCIA MENTAL

São considerados deficientes mentais, nos termos do Decreto nº. 3.298/99 e Decreto nº. 5.296/04:

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

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade; ([Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004](#))
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

4.5. DEFICIÊNCIAS MÚLTIPLAS

Por fim, são consideradas deficiências múltiplas, quando há concomitância entre duas ou mais deficiências que se manifestam numa mesma pessoa, conforme disposto nos Decretos nº. 3.298/99 e 5.296/04:

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

5. INCLUSÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA NO MEIO SOCIAL

Analisado o conceito de pessoa com deficiência e as diversas espécies de deficiências que podem ser desencadeadas, passaremos a tratar da inclusão deste grupo de pessoas no meio social.

O artigo 3º da Constituição Federal, dispõe sobre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, dentro os quais:

- I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
- (...)
- III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
- IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Outrossim, o texto constitucional ainda dispõe, em seu artigo 6º, sobre os direitos sociais dos brasileiros, tais como educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância e assistência aos desamparados.

No entanto, ainda que haja previsão constitucional para tanto, cuja responsabilidade de cumprimento é do Estado, sabemos que a realidade não condiz com o texto constitucional, posto que dificilmente encontramos boas escolas, hospitais e transporte públicos nas principais capitais do país.

Assim, se não observadas às garantias mínimas e os direitos sociais à grande maioria da sociedade, como incluir o portador de deficiência neste meio, na medida em que necessitam de atenção diferenciada quanto as suas limitações e incapacidades?

5.1. O DEVER DO ESTADO NA INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Com a ratificação da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, o Brasil assumiu o compromisso de construir um País com maior

acessibilidade aos portadores de necessidades especiais e garantir maior respeito aos direitos humanos.

A Convenção possui como propósito, 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, por meio de obras de acessibilidade que viabilizem sua locomoção em todo território nacional, criação de escolas voltadas para pessoas com deficiência, saúde de qualidade e inclusão ao mercado de trabalho.

No que diz respeito à acessibilidade, o artigo 9º, do Decreto nº. 6.949/2009, que aprovou o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, dispõe que:

1. A fim de possibilitar às pessoas com deficiência viver de forma independente e participar plenamente de todos os aspectos da vida, os Estados Partes tomarão as medidas apropriadas para assegurar às pessoas com deficiência o acesso, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, ao meio físico, ao transporte, à informação e comunicação, inclusive aos sistemas e tecnologias da informação e comunicação, bem como a outros serviços e instalações abertos ao público ou de uso público, tanto na zona urbana como na rural. Essas medidas, que incluirão a identificação e a eliminação de obstáculos e barreiras à acessibilidade, serão aplicadas, entre outros, a:

- a) Edifícios, rodovias, meios de transporte e outras instalações internas e externas, inclusive escolas, residências, instalações médicas e local de trabalho;
- b) Informações, comunicações e outros serviços, inclusive serviços eletrônicos e serviços de emergência.

2. Os Estados Partes também tomarão medidas apropriadas para:

- a) Desenvolver, promulgar e monitorar a implementação de normas e diretrizes mínimas para a acessibilidade das instalações e dos serviços abertos ao público ou de uso público;
- b) Assegurar que as entidades privadas que oferecem instalações e serviços abertos ao público ou de uso público levem em consideração todos os aspectos relativos à acessibilidade para pessoas com deficiência;
- c) Proporcionar, a todos os atores envolvidos, formação em relação às questões de acessibilidade com as quais as pessoas com deficiência se confrontam;
- d) Dotar os edifícios e outras instalações abertas ao público ou de uso público de sinalização em Braille e em formatos de fácil leitura e compreensão;

- e) Oferecer formas de assistência humana ou animal e serviços de mediadores, incluindo guias, leitores e intérpretes profissionais da língua de sinais, para facilitar o acesso aos edifícios e outras instalações abertas ao público ou de uso público;
- f) Promover outras formas apropriadas de assistência e apoio a pessoas com deficiência, a fim de assegurar a essas pessoas o acesso a informações;
- g) Promover o acesso de pessoas com deficiência a novos sistemas e tecnologias da informação e comunicação, inclusive à internet;
- h) Promover, desde a fase inicial, a concepção, o desenvolvimento, a produção e a disseminação de sistemas e tecnologias de informação e comunicação, a fim de que esses sistemas e tecnologias se tornem acessíveis a custo mínimo.

Assim, temos que o Estado deverá prover acesso aos portadores de deficiência a todos os meios de transporte, bem como garantir que estas pessoas tenham amplo acesso a prédios públicos e privados, bem como às escolas e hospitais.

Outrossim, no que tange a educação e saúde, os artigos 24 e 25, respectivamente, do Decreto nº. 6.949/2009, dispõem:

Artigo 24
Educação

1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência à educação. Para efetivar esse direito sem discriminação e com base na igualdade de oportunidades, os Estados Partes assegurarão sistema educacional inclusivo em todos os níveis, bem como o aprendizado ao longo de toda a vida, com os seguintes objetivos:
 - a) O pleno desenvolvimento do potencial humano e do senso de dignidade e autoestima, além do fortalecimento do respeito pelos direitos humanos, pelas liberdades fundamentais e pela diversidade humana;
 - b) O máximo desenvolvimento possível da personalidade e dos talentos e da criatividade das pessoas com deficiência, assim como de suas habilidades físicas e intelectuais;
 - c) A participação efetiva das pessoas com deficiência em uma sociedade livre.
2. Para a realização desse direito, os Estados Partes assegurarão que:
 - a) As pessoas com deficiência não sejam excluídas do sistema educacional geral sob alegação de deficiência e que as crianças com deficiência não sejam excluídas do ensino primário gratuito e compulsório ou do ensino secundário, sob alegação de deficiência;
 - b) As pessoas com deficiência possam ter acesso ao ensino primário inclusivo, de qualidade e gratuito, e ao ensino secundário, em igualdade de condições com as demais pessoas na comunidade em que vivem;
 - c) Adaptações razoáveis de acordo com as necessidades individuais sejam providenciadas;
 - d) As pessoas com deficiência recebam o apoio necessário, no âmbito do sistema educacional geral, com vistas a facilitar sua efetiva educação;

- e) Medidas de apoio individualizadas e efetivas sejam adotadas em ambientes que maximizem o desenvolvimento acadêmico e social, de acordo com a meta de inclusão plena.

3. Os Estados Partes assegurarão às pessoas com deficiência a possibilidade de adquirir as competências práticas e sociais necessárias de modo a facilitar às pessoas com deficiência sua plena e igual participação no sistema de ensino e na vida em comunidade. Para tanto, os Estados Partes tomarão medidas apropriadas, incluindo:

- a) Facilitação do aprendizado do Braille, escrita alternativa, modos, meios e formatos de comunicação aumentativa e alternativa, e habilidades de orientação e mobilidade, além de facilitação do apoio e aconselhamento de pares;
- b) Facilitação do aprendizado da língua de sinais e promoção da identidade linguística da comunidade surda;
- c) Garantia de que a educação de pessoas, em particular crianças cegas, surdocegas e surdas, seja ministrada nas línguas e nos modos e meios de comunicação mais adequados ao indivíduo e em ambientes que favoreçam ao máximo seu desenvolvimento acadêmico e social.

4. A fim de contribuir para o exercício desse direito, os Estados Partes tomarão medidas apropriadas para empregar professores, inclusive professores com deficiência, habilitados para o ensino da língua de sinais e/ou do Braille, e para capacitar profissionais e equipes atuantes em todos os níveis de ensino. Essa capacitação incorporará a conscientização da deficiência e a utilização de modos, meios e formatos apropriados de comunicação aumentativa e alternativa, e técnicas e materiais pedagógicos, como apoios para pessoas com deficiência.

5. Os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência possam ter acesso ao ensino superior em geral, treinamento profissional de acordo com sua vocação, educação para adultos e formação continuada, sem discriminação e em igualdade de condições. Para tanto, os Estados Partes assegurarão a provisão de adaptações razoáveis para pessoas com deficiência.

Artigo 25

Saúde

Os Estados Partes reconhecem que as pessoas com deficiência têm o direito de gozar do estado de saúde mais elevado possível, sem discriminação baseada na deficiência. Os Estados Partes tomarão todas as medidas apropriadas para assegurar às pessoas com deficiência o acesso a serviços de saúde, incluindo os serviços de reabilitação, que levarão em conta as especificidades de gênero. Em especial, os Estados Partes:

- a) Oferecerão às pessoas com deficiência programas e atenção à saúde gratuitos ou a custos acessíveis da mesma variedade, qualidade e padrão que são oferecidos às demais pessoas, inclusive na área de saúde sexual e reprodutiva e de programas de saúde pública destinados à população em geral;
- b) Propiciarão serviços de saúde que as pessoas com deficiência necessitam especificamente por causa de sua deficiência, inclusive diagnóstico e intervenção precoces, bem como serviços projetados para reduzir ao máximo e prevenir deficiências adicionais, inclusive entre crianças e idosos;
- c) Propiciarão esses serviços de saúde às pessoas com deficiência, o mais próximo possível de suas comunidades, inclusive na zona rural;
- d) Exigirão dos profissionais de saúde que dispensem às pessoas com deficiência a mesma qualidade de serviços dispensada às demais pessoas e, principalmente, que obtenham o consentimento livre e esclarecido das pessoas com deficiência concernentes. Para esse fim, os Estados Partes realizarão atividades de formação e definirão regras éticas para os setores de saúde público e privado, de modo a conscientizar os profissionais de saúde acerca dos direitos humanos, da dignidade, autonomia e das necessidades das pessoas com deficiência;

- e) Proibirão a discriminação contra pessoas com deficiência na provisão de seguro de saúde e seguro de vida, caso tais seguros sejam permitidos pela legislação nacional, os quais deverão ser providos de maneira razoável e justa;
- f) Prevenirão que se neguem, de maneira discriminatória, os serviços de saúde ou de atenção à saúde ou a administração de alimentos sólidos ou líquidos por motivo de deficiência.

Já o acesso ao trabalho está disciplinado no artigo 27 do Decreto 6.949/2009:

Artigo 27

Trabalho e emprego

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

Analisando alguns artigos do Decreto nº. 6.949/2009 constata-se que com a ratificação da Convenção, um dos grandes compromissos para o Governo Federal é assegurar um País mais acessível para todos, o que significa reconhecer e realizar os direitos de mais de 24 milhões de brasileiros com deficiência, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.

E estas pessoas devem ser vistas como quaisquer outras, com protagonismos, peculiaridades, contradições e singularidades. Devem ter seus direitos respeitados, assim como sua dignidade, com plena e efetiva participação e inclusão na sociedade pela igualdade de oportunidades.

Assim, conseguiremos demonstrar que a deficiência é apenas uma característica da condição humana.

6. A INCLUSÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Conforme visto no capítulo anterior, atualmente o Brasil possui em média cerca de 24 milhões portadores de algum tipo de deficiência, segundo dados do IBGE, sendo que apenas 2,05% (dois vírgula cinco por cento) do total de trabalhadores brasileiros são portadores de algum tipo de deficiência.

Nesse sentido, importante destacar a pesquisa realizada por Luciana Alves Drumond Almeida, Maria Nivalda de Carvalho Freitas e Antônio Luiz Marques⁴:

“No Brasil, segundo o censo realizado em 2000, pelo IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística -, existem 24,5 milhões de brasileiros que possuem algum tipo de deficiência, o que corresponde a 14,5% da população brasileira. Especificamente no estado de Minas Gerais, 15% da população total possui algum tipo de deficiência, o que corresponde a 2,6 milhões de pessoas. Entretanto, ao considerar o mercado de trabalho, Neri et al. (2003) afirmam que apenas 2,05% do total de trabalhadores brasileiros são pessoas com deficiência, sendo que 29,05% deles vivem em situação de miséria e 27,61 não possuem nenhuma escolaridade”

E os números são mais alarmantes se levarmos em consideração o censo de 2010:

Censo Demográfico 2010 - Características Gerais da População - Resultados da Amostra

Tabela 1.3.2 - População residente, por tipo de deficiência, segundo o sexo e os grupos de idade - Brasil - 2010

(continua)

Sexo e grupos de idade	População residente							
	Total (1) (2)	Tipo de deficiência						
		Pelo menos uma das deficiências investigadas (1)	Visual			Auditiva		
			Não consegue de modo algum	Grande dificuldade	Alguma dificuldade	Não consegue de modo algum	Grande dificuldade	Alguma dificuldade
Total	190 755 799	45 606 048	506 377	6 056 533	29 211 482	344 206	1 798 967	7 574 145
0 a 4 anos	13 806 733	385 303	20 935	24 707	122 581	13 593	10 996	54 453
5 a 9 anos	14 967 767	1 147 368	21 407	97 719	670 799	16 494	31 976	184 925
10 a 14 anos	17 167 135	1 926 730	24 058	175 176	1 286 971	22 379	45 914	235 471
15 a 19 anos	16 986 788	2 017 529	24 457	195 493	1 357 295	24 836	44 564	219 824

⁴ Carvalho-Freitas, Maria Nivalda de / Marques, Antônio Luiz – O trabalho e as pessoas com deficiência: Pesquisas, Práticas e Instrumentos de Diagnóstico. 1ª. Ed. (2008). 2ª reimpr. (2010) – Curitiba: Juruá, 2010. Pag. 89.

15 a 17 anos	10 353 865	1 218 607	14 475	117 495	821 618	14 373	27 442	133 384
18 e 19 anos	6 632 922	798 921	9 981	77 998	535 677	10 463	17 122	86 439
20 a 24 anos	17 240 864	2 215 799	29 808	210 571	1 473 070	30 591	48 795	255 109
25 a 29 anos	17 102 917	2 376 938	35 860	232 451	1 540 445	31 146	53 492	288 966
30 a 34 anos	15 744 616	2 447 685	34 986	235 409	1 523 122	30 538	63 894	325 833
35 a 39 anos	13 888 191	2 590 841	32 346	258 624	1 604 547	26 753	70 325	362 784
40 a 44 anos	13 008 496	3 797 150	31 166	438 135	2 642 127	23 843	85 537	444 978
45 a 49 anos	11 834 647	4 763 491	31 233	617 095	3 481 074	18 724	97 630	529 426
50 a 54 anos	10 134 322	4 705 129	28 184	655 232	3 337 231	17 408	119 958	625 726
55 a 59 anos	8 284 433	4 170 185	28 068	605 386	2 819 567	15 520	130 589	668 086
60 a 64 anos	6 503 287	3 524 275	25 855	527 765	2 258 647	13 267	141 022	686 776
65 a 69 anos	4 852 789	2 894 694	24 058	458 022	1 748 246	11 925	147 136	678 305
70 a 74 anos	3 744 738	2 451 628	23 652	426 442	1 381 745	10 571	164 179	669 689
75 a 79 anos	2 570 686	1 839 631	24 466	353 344	947 089	10 000	169 752	561 265
80 anos ou mais	2 917 391	2 351 671	65 840	544 962	1 016 924	26 618	373 207	782 529
Homens	93 406 990	19 805 367	237 538	2 437 398	12 244 750	172 405	946 289	3 789 918
0 a 4 anos	7 025 701	204 414	10 966	13 615	62 007	7 149	6 091	30 423
5 a 9 anos	7 623 609	585 371	11 203	49 945	319 125	8 932	18 385	101 599
10 a 14 anos	8 727 095	905 501	11 861	84 023	559 843	11 905	26 043	123 606
15 a 19 anos	8 557 608	883 678	12 316	91 141	539 345	13 095	25 127	107 356
15 a 17 anos	5 224 763	534 488	7 232	54 869	327 421	7 693	15 520	65 277
18 e 19 anos	3 332 845	349 189	5 084	36 273	211 924	5 402	9 607	42 079
20 a 24 anos	8 627 665	977 292	14 572	93 804	590 890	15 845	26 543	127 308
25 a 29 anos	8 458 790	1 049 229	17 355	99 676	616 891	15 403	29 422	151 291
30 a 34 anos	7 718 081	1 076 432	17 186	100 062	603 831	15 430	35 579	170 210
35 a 39 anos	6 767 177	1 101 613	15 469	103 265	612 402	13 435	38 768	190 563
40 a 44 anos	6 319 971	1 560 642	15 088	158 526	1 016 168	12 139	46 693	229 436
45 a 49 anos	5 692 722	2 051 993	14 360	234 504	1 477 345	9 122	52 527	268 472
50 a 54 anos	4 825 839	2 074 495	13 424	254 354	1 475 568	8 953	65 722	318 749
55 a 59 anos	3 912 544	1 843 384	13 217	237 719	1 253 680	7 795	72 209	345 866
60 a 64 anos	3 033 130	1 541 658	12 159	209 839	988 008	6 224	79 405	352 352
65 a 69 anos	2 224 862	1 255 930	10 942	184 772	756 586	6 135	82 784	345 276
70 a 74 anos	1 675 553	1 046 548	11 127	173 494	587 242	5 239	89 121	336 161
75 a 79 anos	1 089 024	755 860	11 069	141 432	391 289	4 826	87 561	265 684
80 anos ou mais	1 127 619	891 330	25 222	207 226	394 531	10 777	164 309	325 566
Mulheres	97 348 809	25 800 681	268 839	3 619 135	16 966 732	171 801	852 678	3 784 228
0 a 4 anos	6 781 032	180 889	9 968	11 093	60 574	6 445	4 905	24 030
5 a 9 anos	7 344 159	561 998	10 204	47 774	351 675	7 561	13 592	83 326
10 a 14 anos	8 440 040	1 021 229	12 197	91 153	727 129	10 473	19 870	111 866
15 a 19 anos	8 429 180	1 133 851	12 141	104 352	817 950	11 741	19 438	112 468
15 a 17 anos	5 129 102	684 119	7 244	62 626	494 197	6 680	11 923	68 107
18 e 19 anos	3 300 078	449 732	4 897	41 726	323 753	5 061	7 515	44 360
20 a 24 anos	8 613 199	1 238 507	15 235	116 767	882 180	14 746	22 253	127 801
25 a 29 anos	8 644 127	1 327 710	18 504	132 775	923 554	15 742	24 070	137 676
30 a 34 anos	8 026 535	1 371 254	17 800	135 347	919 291	15 108	28 316	155 622
35 a 39 anos	7 121 014	1 489 229	16 877	155 359	992 145	13 318	31 557	172 222
40 a 44 anos	6 688 525	2 236 509	16 078	279 609	1 625 959	11 704	38 843	215 542
45 a 49 anos	6 141 925	2 711 498	16 872	382 591	2 003 729	9 601	45 102	260 953
50 a 54 anos	5 308 482	2 630 634	14 760	400 878	1 861 663	8 455	54 236	306 977
55 a 59 anos	4 371 889	2 326 801	14 851	367 667	1 565 887	7 726	58 379	322 221
60 a 64 anos	3 470 156	1 982 617	13 696	317 926	1 270 640	7 043	61 617	334 424
65 a 69 anos	2 627 927	1 638 764	13 116	273 250	991 660	5 790	64 352	333 028
70 a 74 anos	2 069 185	1 405 080	12 524	252 948	794 503	5 332	75 059	333 528
75 a 79 anos	1 481 662	1 083 770	13 397	211 911	555 800	5 174	82 191	295 581

80 anos ou mais 1 789 772 1 460 341 40 618 337 736 622 393 15 842 208 898 456 964

Censo Demográfico 2010 - Características Gerais da População - Resultados da Amostra

Tabela 1.3.2 - População residente, por tipo de deficiência, segundo o sexo e os grupos de idade - Brasil - 2010

(conclusão)

Sexo e grupos de idade	População residente				
	Tipo de deficiência				
	Motora			Mental / intelectual	Nenhuma dessas deficiências (3)
	Não consegue de modo algum	Grande dificuldade	Alguma dificuldade		
Total	734 421	3 698 929	8 832 249	2 611 536	145 084 976
0 a 4 anos	57 388	23 189	60 495	64 977	13 419 477
5 a 9 anos	30 152	27 723	81 772	137 140	13 818 227
10 a 14 anos	30 396	34 179	108 120	189 149	15 237 845
15 a 19 anos	28 334	36 892	126 464	186 291	14 966 031
15 a 17 anos	16 974	22 413	73 681	113 474	9 133 549
18 e 19 anos	11 360	14 479	52 783	72 817	5 832 482
20 a 24 anos	29 728	45 942	163 937	188 606	15 016 938
25 a 29 anos	30 111	59 513	214 933	191 943	14 715 518
30 a 34 anos	30 249	84 790	292 220	194 724	13 287 819
35 a 39 anos	27 383	117 304	372 978	185 380	11 290 507
40 a 44 anos	28 102	169 095	535 289	199 102	9 205 527
45 a 49 anos	27 529	245 678	712 135	195 654	7 066 676
50 a 54 anos	29 657	331 081	890 583	183 474	5 425 649
55 a 59 anos	32 728	378 372	975 820	157 493	4 111 740
60 a 64 anos	34 945	382 901	981 815	125 996	2 977 236
65 a 69 anos	40 186	371 513	914 327	96 769	1 957 073
70 a 74 anos	49 565	389 803	848 985	88 423	1 292 634
75 a 79 anos	58 577	365 769	676 582	81 905	730 605
80 anos ou mais	169 392	635 183	875 794	144 510	565 475
Homens	342 527	1 372 177	3 264 913	1 409 597	73 558 248
0 a 4 anos	30 202	11 885	32 440	37 159	6 820 525
5 a 9 anos	16 278	15 446	43 122	85 602	7 037 101
10 a 14 anos	16 770	18 371	52 840	116 301	7 820 326
15 a 19 anos	16 023	19 356	54 029	114 085	7 672 216
15 a 17 anos	9 528	11 466	31 365	69 481	4 689 526
18 e 19 anos	6 495	7 890	22 664	44 604	2 982 690
20 a 24 anos	16 582	25 009	74 566	114 635	7 644 341
25 a 29 anos	16 924	30 744	96 251	115 235	7 401 409
30 a 34 anos	16 901	41 111	123 412	113 833	6 635 050
35 a 39 anos	14 909	52 524	149 126	103 810	5 660 673
40 a 44 anos	14 978	72 377	203 050	106 138	4 755 388
45 a 49 anos	14 858	97 471	252 182	100 700	3 637 563
50 a 54 anos	15 530	123 993	306 585	91 686	2 749 122
55 a 59 anos	17 047	139 075	342 714	79 150	2 067 714
60 a 64 anos	17 795	137 719	347 305	61 513	1 490 408
65 a 69 anos	19 511	127 675	326 040	46 830	968 391
70 a 74 anos	22 952	132 265	305 365	40 601	628 795
75 a 79 anos	23 440	120 953	243 195	34 392	333 000

80 anos ou mais	51 830	206 205	312 693	47 927	236 225
Mulheres	391 894	2 326 752	5 567 335	1 201 938	71 526 728
0 a 4 anos	27 186	11 304	28 055	27 818	6 598 952
5 a 9 anos	13 874	12 277	38 650	51 537	6 781 125
10 a 14 anos	13 626	15 809	55 279	72 847	7 417 519
15 a 19 anos	12 311	17 536	72 435	72 206	7 293 814
15 a 17 anos	7 446	10 947	42 317	43 993	4 444 023
18 e 19 anos	4 865	6 589	30 119	28 213	2 849 792
20 a 24 anos	13 145	20 933	89 371	73 971	7 372 596
25 a 29 anos	13 187	28 769	118 682	76 708	7 314 108
30 a 34 anos	13 349	43 680	168 808	80 891	6 652 769
35 a 39 anos	12 474	64 781	223 853	81 570	5 629 834
40 a 44 anos	13 124	96 718	332 239	92 964	4 450 139
45 a 49 anos	12 671	148 207	459 954	94 954	3 429 113
50 a 54 anos	14 127	207 088	583 998	91 788	2 676 527
55 a 59 anos	15 681	239 297	633 106	78 343	2 044 026
60 a 64 anos	17 151	245 182	634 510	64 482	1 486 828
65 a 69 anos	20 676	243 839	588 287	49 939	988 682
70 a 74 anos	26 614	257 538	543 620	47 822	663 839
75 a 79 anos	35 137	244 816	433 387	47 512	397 605
80 anos ou mais	117 562	428 978	563 101	96 584	329 250

Em razão do elevado número de pessoas portadoras de deficiência e, levando em consideração o baixo índice de vagas ocupadas por estas pessoas no mercado de trabalho, foi necessária a implementação de métodos para que estas pessoas fossem incluídas no mercado de trabalho, tais como a Convenção n.º. 159 da OIT, que dispõe sobre a “Convenção sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência” – ratificada pelo Brasil em 22.05.1991 – e a Lei de Cotas.

6.1. HABILITAÇÃO E REABILITAÇÃO PROFISSIONAL DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA

A Convenção n.º 159 da OIT, foi ratificada pelo Brasil em 22.05.1991, e dispõe sobre a reabilitação profissional e emprego de Pessoas com Deficiência, com a finalidade de garantir a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e a recolocação do profissional reabilitado.

Nas palavras de Cláudia Salles Vilela Vianna:⁵

⁵ Vianna, Cláudia Salles Vilela – Manual prático das relações trabalhistas. 12. Ed. – São Paulo: LTr, 2014. Pag. 201.

“Todas as pessoas portadoras de deficiência, beneficiárias ou não do Regime Geral da Previdência Social, têm direito à habilitação e reabilitação profissional para capacitar-se a obter trabalho, conservá-lo e progredir profissionalmente.

Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que a pessoa portadora de deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e para participar da vida comunitária.”

O artigo 89 da Lei nº8.213/91, dispõe que a habilitação e a reabilitação profissional e social deverão ser proporcionais ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.

Neste mesmo sentido, o artigo 31, do Decreto nº. 3.298/99 define como habilitação e reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que a pessoa portadora de deficiência, a partir de identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária.

Da leitura das disposições acima transcritas, depreende-se que para que seja efetivada a habilitação e reabilitação profissional, necessário a existência de um serviço que identifique o tipo de deficiência deste determinado grupo de pessoas, de modo a orientá-los e possibilitar o desenvolvimento de suas potencialidades laborativas, na medida de suas limitações.

O artigo 33, do Decreto nº. 3.298/99 dispõe sobre os requisitos que deverão ser considerados para a efetivação da habilitação e reabilitação profissional, a saber:

Art. 33. A orientação profissional será prestada pelos correspondentes serviços de habilitação e reabilitação profissional, tendo em conta as potencialidades da pessoa portadora de deficiência, identificadas com base em relatório de equipe multiprofissional, que deverá considerar:

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

V - necessidades do mercado de trabalho.

A ratificação da Convenção nº. 159 da OIT, trouxe enormes avanços para o Brasil no que diz respeito ao trabalho do portador de deficiência e a sua inserção no mercado de trabalho, na medida em que até este momento inexistia que possibilitasse a inserção da pessoa deficiente no ambiente de trabalho, ou que possibilitasse a reabilitação profissional.

É inequívoco que a ratificação de referida Convenção aumentou o número de vagas de emprego para a pessoa portadora de deficiência, o que conseqüentemente igualou o número de oportunidades em relação àqueles trabalhadores que não possuem nenhum tipo de deficiência.

6.2. SISTEMA DE COTAS

O sistema de cotas para empregados portadores de deficiência, está previsto no artigo 93 da Lei nº. 8.213/91, que dispõe:

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

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

Possui como princípio fundamental a igualdade entre os trabalhadores deficientes e os trabalhadores em geral, de modo a garantir uma colocação competitiva e seletiva no mercado de trabalho.

Nesse sentido, o artigo 34 do Decreto nº. 3.298/99 prevê como finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido.

Temos, portanto, que o sistema de cotas decorre logicamente da ratificação da Convenção nº 159 da OIT pelo Brasil, como uma das medidas a possibilitar a inclusão do portador de deficiência no mercado de trabalho.

6.2.1. FORMAS DE INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Conforme disposição contida no artigo 35 do Decreto nº. 3.298/99 diversas são as formas de inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho:

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

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

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

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

§ 1º As entidades beneficentes de assistência social, na forma da lei, poderão intermediar a modalidade de inserção laboral de que tratam os incisos II e III, nos seguintes casos:

I - na contratação para prestação de serviços, por entidade pública ou privada, da pessoa portadora de deficiência física, mental ou sensorial: e

II - na comercialização de bens e serviços decorrentes de programas de habilitação profissional de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida de produção ou terapêutica.

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

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

§ 4º Considera-se oficina protegida de produção a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto portador de deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa.

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

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

§ 7º A prestação de serviços será feita mediante celebração de convênio ou contrato formal, entre a entidade beneficente de assistência social e o tomador de serviços, no qual constará a relação nominal dos trabalhadores portadores de deficiência colocados à disposição do tomador.

§ 8º A entidade que se utilizar do processo de colocação seletiva deverá promover, em parceria com o tomador de serviços, programas de prevenção de doenças profissionais e de redução da capacidade laboral, bem assim programas de reabilitação caso ocorram patologias ou se manifestem outras incapacidades.

Passaremos, então, a abordar as formas de inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho.

O inciso I, do artigo 35 do Decreto 3.298/99, dispõe sobre a colocação competitiva da pessoa portadora de deficiência. Entende-se como colocação competitiva o processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais.

Já a colocação seletiva, prevista no inciso II, é putada nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, uma vez que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização.

Analisando as definições acima transcritas, temos que a colocação competitiva, visa acabar com as diferenças existentes entre o candidato portador de deficiência e o candidato sem deficiência na disputa por uma vaga, de modo que o processo seletivo deverá ser pautado somente nas qualificações para o cargo/vaga.

De outro lado, no que tange à colocação seletiva, serão adotados meios para que o candidato portador de deficiência seja incluído no mercado de trabalho, como por exemplo, a abertura de vagas específicas para portadores de deficiência e a própria Lei de Cotas.

Por fim, o inciso III, do artigo 35 do Decreto 3.298/99, trata da promoção do trabalho por conta própria, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de econômica familiar.

Além destas figuras de inserção no mercado de trabalho, existem, ainda, os procedimentos de apoio e especiais na contratação das pessoas com deficiência, que podem ser entendidos com a intermediação das entidades beneficentes de assistência social e intermediação de Cooperativas sociais.

Cláudia Salles Vilela Vianna trata com propriedade sobre a intermediação das entidades beneficente e de assistência social:⁶

“As entidades beneficentes de assistência social, na forma da lei, poderão intermediar a modalidade de inserção laboral de que tratam os incisos II e III (colocação seletiva e promoção por conta própria), nas seguintes hipóteses:

- a) Na contratação para prestação de serviços, por entidade pública ou privada, da pessoa portadora de deficiência física, mental ou sensorial; e
- b) Na comercialização de bens e serviços decorrentes de programas de habilitação profissional de adolescente e adulto portadores de deficiência em oficina protegida de produção ou terapêutica.

Considera-se oficina protegida de produção a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto portadores de deficiência, provendo –o com trabalho remunerado, vista à emancipação econômica e pessoal relativa.

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

É importante observar que o período de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto portadores de deficiência em oficinas protegidas terapêuticas não caracteriza vínculo empregatício e está condicionado a processo de avaliação individual que considere o desenvolvimento biopsicossocial da pessoa.

A prestação de serviços será feita mediante celebração de convênio ou contrato forma, entre a entidade beneficente de assistência social e o tomador de serviços, no qual constará a relação nominal dos trabalhadores portadores de deficiência colocados à disposição do tomador.

A entidade que se utilizar do processo de colocação seletiva deverá promover, em parceria com o tomador de serviços, programas de prevenção de doenças profissionais e de redução da capacidade laboral, bem assim programas de reabilitação caso ocorram patologias ou se manifestem outras incapacidades.”.

⁶ Vianna, Cláudia Salles Vilela – Manual prático das relações trabalhistas. 12. Ed. – São Paulo: LTr, 2014. Pag. 202.

Já a intermediação de cooperativas sociais, poderá ser utilizada para a inserção de pessoas que possuam deficiência grave ou severa.

Importante esclarecer que as empresas não podem selecionar somente pessoas com deficiências leves para o preenchimento de cotas, haja vista que tal medida é discriminatória, podendo o empregador sofrer graves sanções caso comprovada esta prática.

Veja que os procedimentos especiais podem ser entendidos como os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exijam condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salários e ambiente de trabalho adequado às suas especificações.

Os apoios especiais consistem na orientação, supervisão e ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais, ou mentais das pessoas portadoras de deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade.

6.2.2. CONTRATAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Conforme vimos anteriormente, o artigo 93 da Lei nº. 8213/91, dispõe que as empresas que possuam 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5 (cinco por cento) dos seus cargos com pessoas portadoras de deficiência.

O não preenchimento desta cota pelas empresas poderá implicar em grandes sanções, sejam de natureza administrativa – aplicação de multa administrativa – pelos órgãos fiscalizadores, ou de natureza judicial – ajuizamento de ação civil pública – pelo Ministério Público do Trabalho.

A aplicação de multa pelo descumprimento de cota está prevista no artigo 133 da Lei nº 8.213/99, que dispõe sobre a aplicação de multa variável referente ao número de pessoas com deficiência que deixaram de ser contratadas, vezes o valor mínimo previsto no artigo 133 acima mencionado, não podendo ultrapassar o valor máximo previsto em referido artigo.

Cláudia Salles Vilela Vianna faz uma ressalva importante quanto à obrigatoriedade na contratação de pessoas com deficiência, haja vista que estas pessoas deverão, essencialmente, estarem habilitadas ou reabilitadas pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS:⁷

“Esta obrigatoriedade consta do art. 93 da Lei n. 8.213/91 e aqui não se incluem os deficientes habilitados ou reabilitados que não o sejam por meio de processos desenvolvidos ou homologados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), com exceção das pessoas portadoras de deficiência que, apesar de não terem se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, se encontrem capacitadas para o exercício da função.”

Assim, temos que para fins de cota, serão considerados deficientes aqueles segurados e dependentes vinculados ao Regime Geral de Previdência Social, devidamente submetidos a processo de reabilitação profissional desenvolvido e homologado pelo INSS, ou que possuam educação básica, técnica ou tecnológica, ou curso superior devidamente certificado pelo Ministério da Educação.

6.2.3. DISPENSA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A dispensa da pessoa com deficiência, também deverá observar alguns requisitos.

Diferentemente do trabalhador não portador de deficiência, que pode ter seu contrato de trabalho rescindido sem qualquer justificativa, decorrente do poder potestativo do empregador, desde que pague a multa rescisórias de 40% (quarenta por cento) sobre o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, os portadores de

⁷ Vianna, Cláudia Salles Vilela – Manual prático das relações trabalhistas. 12. Ed. – São Paulo: LTr, 2014. Pag. 203.

deficiência somente poderão ser dispensados se já efetivada a contratação de outro portador de deficiência para o seu lugar.

Tal medida possui respaldo no § 1º, do artigo 93 da Lei nº. 8.213/91, e tem como finalidade possibilitar a inclusão do portador de deficiência e o preenchimento da cota, de modo a garantir que outro trabalhador deficiente assumira a vaga daquele que foi desligado.

A inobservância deste requisito, poderá ensejar a reintegração do empregado portador de deficiência, conforme se depreende do julgado abaixo:

“RECURSO DE REVISTA. REINTEGRAÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA OU REABILITADO. ART. 93, § 1º, DA LEI N. 8.213/91. O direito de o empregador efetuar a dispensa do empregado portador de deficiência física ou reabilitado está condicionado à contratação de outro empregado em condição semelhante. Portanto, o não atendimento de expressa determinação legal, inserta no § 1º do art. 95 da Lei n. 8.213/91, gera o direito do empregado à reintegração no emprego, diante da nulidade da dispensa. Tal disposição legal visa a resguardar os direitos consagrados, inclusive constitucionalmente (art. 7º, XXXI), de um grupo de trabalhadores que demandam uma assistência especial. Recurso de revista conhecido e desprovido.
(TST, 6ª Turma. RR 72900-74.2007.5.15.0007, Julgamento em 1.9.2010, Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, DJ de 10.9.2010).

No entanto, esta regra somente deverá ser observada quando a empresa não atingir o percentual mínimo legal, previsto no artigo 93 da Lei nº. 8.213/91. Uma vez preenchido o percentual mínimo, o empregador poderá dispensar a pessoa portadora de deficiência sem a necessidade de substituí-la por outro trabalhador deficiente.

7. DIFICULDADE NA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA

Como vimos nos capítulos anteriores, a inclusão do portador de deficiência tanto no meio social, quanto no ambiente de trabalho deve ser visto como um avanço social, na medida em que proporciona a inclusão de uma determinada minoria de pessoas.

A ratificação da Convenção nº. 159 da OIT, trouxe enormes avanços para o Brasil no que diz respeito ao trabalho do portador de deficiência e a sua inserção no mercado de trabalho, preenchendo uma lacuna no que diz respeito à inclusão social e em respeito ao princípio da igualdade constitucionalmente consagrado.

Ato contínuo, o sistema de cotas instituído pela Lei nº. 8.213/91, tornou mais efetiva a inclusão do portador de deficiência no mercado de trabalho, na medida em que obrigou as empresas a contratarem este determinado grupo de pessoas. Podemos afirmar, então, que nos dias atuais constituem como função social da empresa, não somente a criação de postos de trabalho e distribuição de renda, mas também a inclusão do portador de deficiência em sociedade.

No entanto, pouco se aborda sobre a dificuldade que as empresas possuem na contratação desta específica mão de obra, o que acaba por gerar inesgotáveis autuações pelas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego. De se ressaltar que a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego em conjunto com as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, utilizando das ferramentas que dispõem, poderiam auxiliar na inclusão destas pessoas no mercado de trabalho.

Todavia, ao que parece, há certo desvio de finalidade quanto ao sistema de cotas, haja vista que os órgãos fiscalizadores, aparentemente, não se preocupam com a inclusão do portador de deficiência no ambiente de trabalho, mas somente em executar as multas administrativas, que no mais das vezes beiram numerais estratosféricos.

A ineficácia do Estado em garantir direitos fundamentais à população, tais como ensino de qualidade, transporte e, mais especificamente voltado ao tema, acessibilidade, faz com que, muitas vezes, os portadores de deficiência não possuam qualificação básica para ingressar no mercado de trabalho. É o Estado transferindo às empresas privadas o ônus – multa pelo não preenchimento de cota – de um problema social que seria de sua responsabilidade.

Como o Estado pode punir o empresariado, quando ele mesmo não é capaz de garantir os direitos fundamentais do cidadão?

Pesquisas têm mostrado que são altos os índices de portadores de deficiência que não possuem o ensino básico completo. Nesse sentido, destacamos os dados de pesquisa realizada por Maria Nivalda de Carvalho Freitas⁸:

“Ao analisar a variável grau de escolaridade, observa-se que os dados representativos da amostra referem-se às pessoas com formação média, na proporção de 23,7% dos que tem 2º grau incompleto e 39,5% com 2º grau completo. O índice de 26,3% representa os participantes com escolaridade primária, em nível de ensino fundamental, evidenciando a baixa escolaridade da população pesquisada.”

Analisando os dados acima, depreende-se que 50% das pessoas portadoras de algum tipo de deficiência não possuem o 2º grau completo, e se levarmos em consideração àqueles que não possuem ensino superior, os números chegam a 89,5%.

Destacamos outra pesquisa feita por Maria Nivalda de Carvalho Freitas, e publicada em sua obra “O trabalho e as pessoas com deficiência”⁹:

“Segundo a Febraban (2006^a), basicamente, são três os fatores que contribuem para a não contratação de PcD:

- 1) O baixo nível de qualificação desta população não auxiliar no ingresso ao mercado formal de trabalho, pois o mesmo quando a contratação ocorre

⁸ Carvalho-Freitas, Maria de Nivalda de. / Marques, Antônio Luiz. – O trabalho e as pessoas com deficiência: Pesquisas, Práticas e Instrumentos de Diagnósticos. 1ª Ed. 2ª reimpr. – Curitiba: Juruá, 2010. Pag. 49.

⁹ Carvalho-Freitas, Maria de Nivalda de. / Marques, Antônio Luiz. – O trabalho e as pessoas com deficiência: Pesquisas, Práticas e Instrumentos de Diagnósticos. 1ª Ed. 2ª reimpr. – Curitiba: Juruá, 2010. Pag. 148.

- de fato, são, na maioria, para posições da base da pirâmide empresarial, que não remuneram bem;
- 2) A falta de transporte, espaços e edificações que contemplem acessibilidade universal, pois sem acessibilidade, muitas vezes, estes locais se tornam obstáculos, intransponíveis até mesmo por aqueles que estão em pleno exercício de seu ciclo produtivo;
 - 3) O aspecto cultura, que vem mudando, mas ainda é fator impeditivo para uma inclusão mais profunda e eficaz.”

Diversos são os motivos pelos quais as empresas não conseguem preencher a cota de portadores de deficiência, no entanto, pelas pesquisas acima destacadas, depreende-se que os maiores motivos estão diretamente ligados à ineficácia do Estado em garantir os direitos fundamentais previstos na Constituição.

Outrossim, é certo que para a contratação de pessoas com deficiência é necessário a existência de compatibilidade entre suas limitações, haja vista que não seria possível alocar um deficiente visual, trabalhando com um deficiente auditivo.

Ademais, é certo que muitas empresas, em razão da atividade que exercem, não podem contratar pessoas portadoras de deficiência, cabendo exemplificar aqui a vedação legal quanto ao trabalho de deficientes em ambientes insalubres e perigosos.

A premissa de que as pessoas portadoras de deficiência poderiam ser alocadas no departamento administrativo da empresa, foge à razoabilidade, na medida em que determinadas empresas precisariam superlotar seus departamentos administrativos, para fins de cumprimento de cota.

Todavia estas questões serão abordadas oportunamente, quando tratarmos da dificuldade na contratação em razão da atividade empresarial.

Portanto, a imposição do sistema de cotas ao empresariado, ignora completamente os entraves existentes na contratação desta específica mão de obra.

Esclareça-se aqui, que não pretendemos discutir a louvável iniciativa quanto a inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho e em sociedade, mas

tão somente demonstrar as dificuldades que muitas empresas encontram quando precisam preencher a cota de deficientes.

7.1. DA CARÊNCIA DE MÃO DE OBRA CAPACITADA

Uma das grandes dificuldades para que as empresas consigam preencher a cota de deficientes é a falta de mão de obra capacitada, visto que no mais das vezes, este determinado grupo de pessoas necessita de educação especializada em razão de suas deficiências.

É certo que cada tipo de deficiência possui suas necessidades especiais, como por exemplo, o deficiente visual que precisa ser alfabetizado em braile, ao passo que o deficiente auditivo, necessita de alfabetização em libras.

No entanto, é notório que o Estado não consegue garantir ensino básico de qualidade para as pessoas que não possuem qualquer tipo de deficiência, quiçá quando tratamos de um grupo tão específico, mas ao mesmo tempo tão variado, na medida em que seriam necessárias instituições de ensino focadas em deficientes auditivos, visuais e etc.

Assim, levando em consideração que o Estado não possui condições para custear estas instituições de ensino, a iniciativa privada assume à frente e surgem instituições especializadas para cada tipo de deficiência.

No entanto, muitas vezes grande parte da população brasileira, que vive à base de salário mínimo, não consegue custear estas instituições que fornecem ensino especializado, que acaba por, muitas vezes, desencadear a ausência de mão de obra qualificada.

De outro lado, vale refletir que este engajamento para a inclusão da pessoa portadora de deficiência em sociedade e no mercado de trabalho vem dos tempos atuais, em razão das pessoas possuírem maior acesso à informação e em decorrência

de todas as normas criadas ao longo dos anos para a inclusão do portador de deficiência.

7.2. DA DIFICULDADE NA CONTRATAÇÃO EM RAZÃO DO RAMO DA ATIVIDADE EMPRESARIAL

Como se não bastassem todos os entraves existentes para a contratação da pessoa portadora de deficiência, muitas empresas possuem restrição para contratar este tipo de mão obra, devido à razão da atividade desenvolvida por elas.

Atividades que exponham os trabalhadores em condições de insalubridade ou periculosidade, por exemplo, não podem contar com portadores de deficiência para a execução desses serviços.

Ora, nada mais justo, não há como conceber a possibilidade de uma pessoa portadora de deficiência laborar em contato com sistema elétrico de potência, inflamáveis ou explosivos.

No entanto, a ressalva que se faz aqui, é que estas empresas não estão dispensadas do cumprimento da cota de deficientes, de modo que estão obrigadas a contratar essas pessoas para posições que não as exponham a agentes insalubres ou perigosos.

A alternativa para estas empresas consiste na contratação de pessoas portadoras de deficiência para preencher vagas, geralmente, no departamento administrativo, o que, muitas vezes, acaba gerando a superlotação daquela determinada área.

Todavia, me parece inexecutável esta alternativa.

Inexecutável, pois, como se pode admitir um departamento administrativo preenchido, em sua grande parte, por pessoas portadoras de deficiência. Ressalto que, não se pretende subjugar um grupo de trabalhadores em detrimento ao outro,

mas como vimos nos capítulos anteriores, é necessário que exista compatibilidade entre os tipos de deficiência.

Ademais, a necessidade de contratação de pessoas portadoras de deficiência para postos administrativos, geraria a demissão de outros diversos funcionários não portadores de deficiência, justamente para evitar a superlotação da área conforme exposto anteriormente.

E este fator pode ser interpretado como outro problema para o empregador, como veremos no tópico a seguir.

Cabe fazer um adendo muito importante nesta parte do trabalho.

É certo que determinadas empresas, em razão do ramo da atividade empresarial, não conseguem preencher a cota de deficientes em razão da falta de interesse dos próprios candidatos.

Isso porque, muitas vezes as vagas de trabalho disponíveis, são aquelas destinadas a parte administrativa da empresa, que no mais das vezes possuem remunerações não tão expressivas, sendo que muitas vezes o candidato acaba optando por não ingressar no mercado de trabalho para receber um salário mínimo.

Outro fator determinante é a concorrência de mercado, pedindo *venia* para demonstrar o que muitas vezes ocorre.

Uma empresa de limpeza urbana necessita contratar portadores de deficiência para o preenchimento de cotas. São abertas as vagas, realizadas as entrevistas e, por fim, selecionado o melhor candidato. Este candidato aprovado, também realizou entrevistas em outras empresas, dentre elas, um grande banco, que também necessita contratar portadores de deficiência para o preenchimento de cotas, sendo aprovado, também, no processo seletivo do banco.

Qual vaga de emprego este candidato irá optar?

Certamente, optaria pela vaga no banco, seja pelo trabalho que seria exercido, pelo salário, ou pelos benefícios concedidos pelo banco.

Veja que muitas vezes a empresa não consegue preencher a cota de deficientes, pelo simples motivo de sua atividade não ser uma das mais interessantes do mercado ou por todas as outras questões que já discorreremos nos capítulos anteriores.

Portanto, comungo do entendimento de que, cada caso deve ser analisado diante de suas peculiaridades, não podendo os órgãos fiscalizadores atribuir multas administrativas indistintamente e de forma deliberada.

Cabe ressaltar aqui, que a finalidade do sistema de cotas é a inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho e não encher os cofres públicos com as multas atribuídas.

7.3. DA DISPENSA DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA – EXISTÊNCIA DE ESTABILIDADE DE EMPREGO?

Quando falamos do sistema de cotas, tratamos sobre a dispensa da pessoa portadora de deficiência, que só pode ser desligada caso o empregador tenha contrato outro portador de deficiência para seu lugar.

Poderíamos, então, dizer que as pessoas portadoras de deficiência possuem estabilidade de emprego?

Ainda que não seja uma das hipóteses de estabilidade de emprego, e que esteja condicionada à contratação de outra pessoa portadora de deficiência, podemos entender que esse determinado grupo de pessoas deteriam estabilidade no emprego, na medida em que sua dispensa sem justo motivo somente poderia ser efetivada quando da contratação de outra pessoa com deficiência para o preenchimento da vaga.

Além da obrigatoriedade da contratação de outra pessoa com deficiência para lugar daquela que seria desligada, devemos destacar todos os entraves já abordados para a efetivação da contratação da pessoa portadora de deficiência, tais como a ausência de mão de obra capacitada, só corroboram a assertiva no sentido de que estas pessoas seriam detentoras de uma espécie de estabilidade de emprego.

Analisando uma situação hipotética, imaginemos um empregado portador de deficiência que não vem demonstrando bom rendimento, ou que sabendo de sua condição especial não mostra comprometimento com o trabalho, seu empregador estaria impossibilitado de dispensá-lo sem justa causa, sem que antes houvesse contratado outra pessoa portadora de deficiência para o preenchimento da vaga.

Assim, ainda que não seja considerada uma das hipóteses de estabilidade de emprego, podemos entender que estas pessoas possuem uma condição especial que garante esta suposta estabilidade, haja vista que os empregadores somente podem dispensá-los sem justa causa, quando observadas as disposições contidas na legislação.

7.4. DA ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PERANTE A UM PROBLEMA SOCIAL

O Ministério do Trabalho e Emprego, por meio de suas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, é responsável pela fiscalização quanto ao cumprimento do sistema de cotas e atuação das empresas que infringem a lei de cotas e não possuem pessoas com deficiência em seu quadro funcional.

No entanto, esta não é a única incumbência do Ministério do Trabalho e Emprego.

Por força do Decreto 3.298/99, o Ministério do Trabalho e Emprego possui como competência a intermediação para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Veja que tal medida possui como finalidade a consecução da

obrigação imposta às empresas, de modo que esta incumbência ao MTE não pode ser resumida à aplicação de multas administrativas, pois o intuito é garantir a inclusão da pessoa com deficiência e não encher os cofres públicos com o valor das multas administrativas.

Este, inclusive, é o entendimento perfilado pela Instrução Normativa nº. 20 de 19.01.2001.

Nesse sentido, Cibelle Linero Goldfarb descreve com propriedade o procedimento que deveria ser observado pelos auditores fiscais do trabalho¹⁰

“A Instrução Normativa 20 determina que na hipótese de o Auditor Fiscal do Trabalho constatar o não cumprimento do art. 93 da Lei 8.213/91, é facultado o encaminhamento da matéria ao Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação ou a instauração de um procedimento especial (nos termos do art. 627-A da Consolidação das Leis do Trabalho), segundo o qual a empresa pode firmar um Termo de Compromisso (contendo um cronograma para preenchimento das vagas por pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados e também para a adequação das condições do ambiente de trabalho). Cabe ao auditor fiscal do trabalho acompanhar o cumprimento do referido Termo, e, em caso de descumprimento, o auditor fiscal deverá convocar a empresa para uma mesa de entendimentos e, posteriormente, deverá encaminhar um relatório ao Delegado Regional do Trabalho para remessa ao Ministério Público do Trabalho.”

Veja que da leitura do trecho acima transcrito, depreende-se que o intuito maior da legislação é possibilitar a inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho, devendo as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego se valer, somente, das multas administrativas, caso haja resistência das empresas para o cumprimento das cotas.

Já a atuação do Ministério Público do Trabalho ocorre em estreita parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego de modo a garantir a observância da legislação.

¹⁰ Goldfarb, Cibelle Linero – Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil. 1ª Ed.. – Curitiba: Juruá, 2009. Pag. 131.

O MTE em sua cartilha sobre a inclusão da pessoa com deficiência dispõe:¹¹

“O Ministério Público do Trabalho (MPT) atua em estreita parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego para o cumprimento das normas de incremento do trabalho das pessoas com deficiência. Tem sido a tônica da atuação do MPT a adoção de medidas de aproximação dos empresários, autoridades públicas e organizações não governamentais envolvidas com a matéria. Visa-se, dessa forma, alterar o paradigma cultural da exclusão das pessoas com deficiência.

Parte-se do pressuposto de que o desconhecimento das capacidades das pessoas com deficiência é o maior óbice ao cumprimento da lei. Audiências públicas com os atores sociais mencionados e dirigidas pelo Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego têm sido realizadas com sucesso, eis que a mera aproximação aqui retratada desvela mitos e esclarece a realidade dos fatos.

Caso se frustrem as conversações e remanescendo descumprida a lei, o Ministério Público do Trabalho tentará compor a situação por meio do Termo de Ajuste de Conduta (que não exime a empresa infratora do descumprimento da lei), que estipulará prazo para sua adequação. Sendo impossível, ainda mais uma vez, o entendimento, ajuíza-se Ação Civil Pública, que fixará multa inerente à obrigação de contratar, até que a cota se preencha, bem como indenização social pelo descumprimento pretérito da lei.”

Portanto, temos que a atuação dos órgãos fiscalizadores deve ser pautada, primeiramente, em possibilitar a inclusão do deficiente no mercado de trabalho, sendo que as penas em pecúnia e ajuizamento de Ação Civil Pública somente deve ser adotadas, quando remanescer o descumprimento à lei.

¹¹ A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho – 3. Ed. – Brasília: MTE, SIT, 2009. Pág. 51/52.

8. JURISPRUDÊNCIA

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. VAGAS DESTINADAS A PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. PREENCHIMENTO. ART. 93 DA LEI 8.213/91. MULTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. ABSOLVIÇÃO. PERSISTÊNCIA DA OBRIGAÇÃO LEGAL. 1. Conquanto seja ônus da empregadora cumprir a exigência prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, ela não pode ser responsabilizada pelo insucesso, quando ficou comprovado que desenvolveu esforços para preencher a cota mínima, sendo indevida a multa bem como não havendo falar em dano moral coletivo. 2. A improcedência do pedido de condenação da ré ao pagamento de multa e de indenização por dano moral coletivo fundada no fato de a empresa haver empreendido esforços a fim de preencher o percentual legal de vagas previsto no art. 93 da Lei 8.213/91, não a exonera da obrigação de promover a admissão de pessoas portadoras de deficiência ou reabilitados, nos termos da lei. Recurso de Embargos de que se conhece e a que se dá parcial provimento.

(E-ED-RR - 658200-89.2009.5.09.0670 , Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 12/05/2016, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 20/05/2016)

“CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E REABILITADOS. DIFICULDADES NO CUMPRIMENTO DA COTA LEGAL - Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, na qual se alega que a reclamada não adotou as medidas necessárias para o cumprimento da reserva de vagas para empregados com deficiência ou reabilitados, nos termos do art. 93 da Lei nº 8.213/91, muito embora instada pelo Ministério Público do Trabalho desde 2004 e concedidos diversos prazos para comprovação do cumprimento. Postula seja a ré condenada à contratação de trabalhadores com deficiência ou reabilitados, até alcançar 5% (cinco por cento) do seu quadro, a teor do art. 93 da Lei nº 8.213/1991, sob pena de multa diária de R\$ 3.000,00 (três mil reais), reversível ao FAT, além de obrigar a ré a não dispensar empregado com deficiência ou reabilitado, salvo se contratado substituto em mesmas condições, sob pena de igual multa, além de condená-la em danos morais coletivos mediante indenização no importe de R\$ 5.000.000,00 por dano extrapatrimonial coletivo em sentido estrito, valor a ser revertido ao FAT.

A ré, em contestação, nega as imputações que lhe foram endereçadas, que não estariam provadas nos autos. Sustenta que possui política de não discriminação a fim de garantir respeito e integridade a todos os seus empregados, além de práticas de sustentabilidade e apoio a projetos sociais; o simples preenchimento da cota não atende ao princípio da inclusão; o não preenchimento integral da cota até o momento decorreu exclusivamente de fatores alheios à sua vontade; realizou parceria com o SENAI, que localiza e habilita pessoas com deficiência, sendo que acompanha ativamente a capacitação dessas pessoas; contratou empresa especializada na localização de pessoas com deficiência e outra para análise de acessibilidade em ambientes de trabalho, para esclarecer quais atividades podem ser desenvolvidas para cada tipo de deficiência; a nova fábrica que está sendo construída em Santa Cruz do Sul/RS foi projetada para facilitar o acesso a portadores de necessidades especiais; divulga anúncios internos e externos para as vagas de emprego para PCD; há insuficiência de trabalhadores com deficiência nos Municípios, assim como possuem baixo nível de escolaridade; nunca agiu com descaso ou má vontade no tema da contratação de PCD; alguns portadores de deficiência preferem não ser contratados, seja por se

sentirem despreparados profissional ou socialmente, seja para não perderem o benefício da Previdência Social; as famílias têm receio de que os portadores de deficiência busquem o transporte coletivo ou tenham que residir mais próximo do posto de trabalho; possui cerca de 250 trabalhadores temporários, durante a colheita do fumo, em atividades que não são viáveis aos portadores de deficiência.

Tecidos os limites da lide, há que se observar que houve tentativas de conciliação ao longo da tramitação processual, o que não se mostrou efetivo, bem como que a reclamada apresentou novos documentos na tentativa de demonstrar, ao final, o cumprimento da cota legal a que se refere o Ministério Público do Trabalho.

Não se pode negar a relevância dos argumentos lançados pelos litigantes. De um lado, busca o Ministério Público do Trabalho o cumprimento pleno da imposição legal de contratar pessoas portadoras de deficiência ou reabilitadas, segundo a cota prevista em lei (art. 93 da Lei nº 8.213/91 e art. 7º, XXXI da CF/88), fato de inegável pertinência e relevância social em um País marcado por desigualdades como o Brasil. De outro, a demandada acena com a dificuldade não somente de contratar trabalhadores com deficiência, haja vista o pequeno número de pessoas dispostas ou habilitadas a tanto, mas também a de manter tais profissionais apropriadamente inseridos no ambiente laboral, chamando a atenção para o fato de que fatores alheios à vontade dos atores sociais ainda criam diversos empecilhos para o cumprimento da cota legal.

É sabido que, segundo os dados do IBGE, que há um grande número de brasileiros em todas as regiões do País que se declaram portadores de algum tipo de deficiência (em 2010, o Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística apontou 23,9% da população com algum tipo de deficiência - visual, auditiva, física ou mental). Na realidade, nem todas essas pessoas manifestam interesse nos postos de trabalho oferecidos. Há grande número de ações em tramitação na Justiça do Trabalho revelando tal discrepância. Há toda sorte de dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência, desde a distância e a dificuldade de locomoção dos portadores de necessidades especiais até os postos de trabalho, até a existência de grande número de empresas na mesma localidade também buscando cumprir suas próprias cotas de trabalhadores deficientes, o que torna tais candidatos objeto de acirrada disputa.

Outra dificuldade reiteradamente narrada pelos empresários a esta Magistrada, nas audiências que realiza, é não apenas a contratação, mas a manutenção de tais pessoas nos postos de trabalho, dada a dificuldade de adaptação ou de inserção no meio ambiente do trabalho, seja por questões individuais, seja pelos obstáculos que todas elas enfrentam no dia-a-dia laboral.

Vejamos a prova carreada aos autos pela reclamada.

A reclamada firmou em 22/6/2011 com o SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL – DEPARTAMENTO REGIONAL DO RIO GRANDE DO SUL – SENAI-RS termo de cooperação com vistas ao desenvolvimento de curso para cargo da empresa, objetivando oferecer a jovens com deficiência intelectual capacitação para o exercício de uma profissão. O projeto estabelece não apenas a capacitação para a profissão em si, mas tem por linha de atuação também proporcionar condições para adequação dessas pessoas à cultura empresarial e a integração às equipes de trabalho, oportunizar experiência profissional, indicar possibilidades de adaptações em máquinas e equipamentos, melhorar as perspectivas futuras de emprego. A previsão de vigência do termo de cooperação foi de doze meses com possibilidade de renovação por termo aditivo (fls. 853/857).

A reclamada formulou consulta ao SENAI – PR sobre o tema com proposição de parceria semelhante à do SENAI – RS, tendo aquela entidade acenado positivamente, inclusive com proposição de articulação e gestão de plano nacional (fls. 859/862).

A reclamada contratou a empresa i.SOCIAL para serviços de consultoria para recrutamento e seleção de pessoas com deficiência. Tal contrato foi firmado em 10/11/2011, vigorando por prazo indeterminado (fls. 864/881). A referida empresa é especializada em inclusão sócio-econômica de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (fls. 902/933), apresentando diagnósticos consistentes em sua área de atuação.

A reclamada apresentou CAGED nos quais consta o número de empregados mensalmente, havendo no total em torno de 2.776 empregados em todas as suas unidades (à época).

A reclamada apresentou plano de construção de sua nova unidade em Santa Cruz do Sul – RS, com declaração do arquiteto responsável de que a construção atende às normas da ABNT no que se refere à acessibilidade (fls. 944/955).

A reclamada publicou anúncios com a finalidade de contratação de pessoas com e sem deficiência (fls. 957/962) e elaborou projeto interno para inclusão de PCD (fls. 964/975).

Apresentou ainda estudos de outras instituições acerca de inserção no mercado de trabalho de pessoa com deficiência, relatos de ações sociais das quais participa, relação de instituições mapeadas para contratação de PCD. No documento de fls. 1048/1053 a reclamada informou todas as providências tomadas até dezembro/2011 no sentido de buscar o cumprimento da cota legal e encaminha ao Ministério Público tais informações, na busca de uma solução conciliatória. Identifica as etapas já concluídas e aquelas em curso. Entretanto, o parquet considerou insuficientes tais providências (fl. 1113).

A reclamada formulou nova proposta de conciliação, desta feita ofertando, inclusive, proposta para pagamento de indenização por danos morais coletivos e de multa pelo descumprimento da obrigação (fls. 1115/1117), que também foi rejeitada pelo MPT (fl. 1121).

Este Juízo, altamente comprometido com a conciliação, fez nova tratativa na audiência realizada em 1º/8/2012, por entender que havia boa vontade das partes para negociação, mas não obstante os bons ofícios da MMª Juíza que conduziu a audiência, Dra. Sandra Nara Bernardo Silva, tal não se verificou (fl. 1129).

As fls. 1137/1140 a reclamada noticiou avanços nas contratações de PCD, chegando a 112 empregados naquela data (setembro/2012), restando apenas 38 posições a cumprir, além de novas iniciativas, informando ter efetivado a realização de estudos de acessibilidade nas unidades da companhia, palestras de sensibilização e conscientização nas filiais, divulgação na imprensa e internet do programa de contratação de PCD e implantação de recrutamento de PCD em seus centros de negócio.

Apresentou também nos autos documentos que comprovam a condição de pessoas com deficiência dentre seus empregados (fls. 1154/1175, 1177/1209, 1211/1255, 1261/1288).

Por fim, na audiência realizada em 20/2/2013, informou a reclamada ter conseguido cumprir a cota legal, tendo contratado 150 profissionais reabilitados ou portadores de deficiência num universo de 2.841 trabalhadores. Junta aos autos extensa documentação comprobatória, consistente em relatórios de CAGED, registro de empregados, ASO e outros documentos funcionais.

O Ministério Público do Trabalho insurgiu-se ante tais argumentos e documentação juntada, asseverando que não houve cumprimento da cota, sendo equivocada a interpretação da reclamada de que não é possível a simples aplicação do percentual legal aos úmero do CAGED e que a busca do atingimento da cota deu-se apenas após o ajuizamento da presente ação, fato que não pode levar à improcedência.

Não negou a reclamada que no momento do ajuizamento da ação – e mesmo no da apresentação da defesa – não havia cumprido a cota legal. Contudo, não se pode ignorar que no decorrer da tramitação processual, ao longo de

mais de dois anos, o objetivo, se não atingido, ficou muito próximo da exigência legal.

A questão de cumprimento de cota de contratação de pessoas com deficiência é bastante complexa, já foi objeto de diversas sentenças nesta Justiça Especializada e coloca o juiz na análise de uma questão que vai além da disciplina jurídica e do cálculo matemático de um simples percentual. Traz contornos sociológicos, políticos e históricos inegáveis.

A contratação de pessoas com deficiência sobrepõe-se ao simples ajuste de vontade entre contratantes (empregado e empregador). A aplicação da lei – justa e necessária – depende mais do que da oferta de vagas para tais profissionais, mas também da vontade das próprias pessoas portadoras de deficiência ou reabilitadas e da própria existência de pessoas dispostas e qualificadas para ocuparem as vagas disponíveis nas localidades onde se situam as unidades da reclamada, como, por exemplo, em Santa Cruz do Sul, pequeno Município do Rio Grande do Sul.

Ademais, não se trata apenas de contratação, mas, como já descrito em linhas anteriores, de manutenção do trabalhador no emprego, depois de vivenciar as pequenas e grandes dificuldades que enfrentará no dia-a-dia e no próprio ambiente laboral.

Assim, não basta apenas contratar por contratar. Ninguém discutiria que contratar uma pessoa com deficiência para simplesmente “encostá-la” em qualquer cargo no interior de uma empresa fere a dignidade desse trabalhador. É por isso que a empresa, além de contratar, tem que treinar, habilitar, capacitar o trabalhador e, mais ainda, conscientizar os demais trabalhadores da necessidade de aceitar e receber esse profissional no meio ambiente do trabalho sem discriminação.

Assim é que somente posso concluir que o espírito da lei não foi o de simplesmente fazer cumprir um número, uma formalidade, um percentual frito e destacado da realidade. A finalidade da lei, não se discute, foi a inserção, a inclusão social das pessoas com deficiência, para ampliar suas possibilidades pessoais, sociais e laborais, sempre tendo em mente a preservação de sua dignidade.

Embora tais circunstâncias não tenham sido pontuadas nas manifestações do Ministério Público do Trabalho em suas manifestações nestes autos, o próprio órgão se encarrega de publicizar a necessidade da inserção social, como em cartilha distribuída gratuitamente que chegou às minhas mãos, idealizada pelo MPT/ES, denominada “INSERÇÃO COM INCLUSÃO”, na qual o órgão informa, na antecapa da publicação:

“Passados mais de 20 anos, muitas empresas alegam ter dificuldades para conseguir cumprir o que estabelece a chamada “Lei de Cotas”, no tocante à inclusão da pessoa reabilitada ou com deficiência no mercado de trabalho. Muitos anúncios de emprego em busca de “Pessoas com deficiência” podem ser encontrados em diversos jornais Brasil afora. Mas na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), essa profissão não existe. Isso demonstra como muitas empresas ainda estão despreparadas para tratar da inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho e como ainda falta muito para nosso País avançar nesse sentido.

“A inclusão não se faz apenas colocando uma rampa na porta principal da empresa”, lembra Mateus, personagem principal desta edição da Série MPT em Quadrinhos. Ele é cadeirante, formado em Administração de Empresas e com excelente qualificação profissional, mesmo assim tem dificuldade de arrumar um emprego. Talvez porque, quase sempre, o interesse da empresa é bem diferente do dele, que quer ascender profissional e socialmente. Apesar disso, Mateus consegue enfrentar e vencer o preconceito e a desinformação.” (in MPT em Quadrinhos, edição “Inserção com Inclusão”, Distribuição Gratuita, nº 4).

Da prova produzida nos autos, de longa tramitação, não se conclui, como pretende o MPT, que a reclamada tenha se mantido inerte, somente atuando

quando ajuizada a presente ACP. Projetos levam algum tempo para serem idealizados, contratados, planejados, implementados e para dar resultados. Há claros avanços, como a divulgação de oferta de vagas, contatos com instituições que recebem pessoas com deficiência, acessibilidade de suas dependências, capacitação, para que haja não apenas preenchimento de vagas, mas permanência desses profissionais na empresa.

Embora aponte não ter sido adimplido o percentual legal, o Ministério Público não provou suas alegações, ônus que lhe competia, diante da documentação apresentada, que sequer foi impugnada objetivamente.

Transcrevo, por se adequar perfeitamente à situação analisada nestes autos, trecho da sentença proferida pela Exma. Juíza do Trabalho Érica da Silva Angoti, em ação civil pública ajuizada pelo MPT – 10ª Região sobre o mesmo tema de cumprimento de cota de contratação de pessoas com deficiência (processo nº 01386-2011-007-10-00-8):

“O julgador não pode ter uma visão tacanha dos preceitos legal e constitucional, a ponto de não divisar que algumas normas, em certos casos, não comportam aplicação geral e irrestrita, de modo imediato, devendo ter sensibilidade para admitir a aplicação das normas de forma sensata. Nos pequenos municípios em que funcionam os estabelecimentos da ré, não restou comprovada a existência de quantidade suficiente de deficientes habilitados e interessados em ocupar as vagas de emprego por ela ofertadas, considerando tudo o que se disse anteriormente. Não havendo interessados nas localidades de prestação de serviços, torna-se, mesmo, impossível a contratação.

*Além disso, é de se considerar que o benefício previsto na Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS também contribui em muito para a falta de interesse dos deficientes habilitados, vez que o benefício é de um salário mínimo. Tal valor pode até representar pouco para aqueles que vivem nos grandes centros urbanos, mas representa muito para os moradores dos pequenos municípios brasileiros. Desse modo, considerando-se a possibilidade de se perder o benefício, muitos deficientes com condição de trabalhar, preferem não fazê-lo. Reforça tal conclusão o fato de que o emprego pode ser retirado a qualquer momento. **Negar tais fatos é fechar os olhos à realidade brasileira.***

É importante acrescentar, ainda, que a contratação prevista no artigo 93 da Lei nº 8.213/91 destina-se aos reabilitados e a pessoas portadoras de deficiência, habilitadas. Como bem afirmou o MPT, “existe um grande contingente de pessoas com deficiência neste país” (fls. 1635), mas e quanto às destinatárias do comando legal, aquelas habilitadas? Ou os reabilitados? Nesse sentido:

“AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. LEI Nº 8.213/1991, ARTIGO 93: CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA OU MENTAL: CONSTITUCIONALIDADE. CONDIÇÕES DE EFICÁCIA DA NORMA LEGAL: EXIGÊNCIA DE HABILITAÇÃO ESPECIAL DO TRABALHADOR PORTADOR DEFICIENTE. REGULAMENTAÇÃO ADMINISTRATIVA: PORTARIA MPAS Nº 4.677/1998, RESOLUÇÃO INSS Nº 630/1998 E OS-CONJUNTA INSS/DAF/DSS Nº 90/1998.

A norma contida no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 é constitucional, considerado o comando dos artigos 5º, II, 7º, XXXI; e 24, XIV, da CF/1988, sendo auto-aplicável aos estabelecer as vagas que devem ser reservadas aos portadores de deficiências, desde que haja 'beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas', assim resultando que não é qualquer portador de deficiência que está a empresa obrigada a contratar ou a manter contratado, mas apenas aqueles que sejam beneficiários de reabilitação ou os que, portadores de deficiência, demonstrem habilidade a alguma atividade no quadro da empresa, não havendo que obrigar-se as empresas, indistintamente, à contratação sem critérios, apenas pelo fato do contratado ser deficiente físico ou mental.

Segundo o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, regulamentado pela Portaria MPAS nº 4.677/1998, pela Resolução INSS nº 630/1998 e pela OS-Conjunta INSS/DAF/DSS nº 90/1998, devem ser observadas certas condicionantes para o provimento de vagas nos quadros das empresas com portadores de deficiências, mediante a prévia demonstração, pela autarquia previdenciária, ou por via similar, de existirem sujeitos aptos a desempenharem específicas funções existentes na empresa, embora portadores de deficiência física ou mental.

Na atuação como Fiscal da Lei, o Ministério Público deve buscar, pela via da ação civil pública, precisar o descumprimento voluntário da norma legal e postular modo próprio para o retorno à legalidade, já que tal demanda especial fica a passo equidistante entre a norma abstrata, com seu conteúdo indicativo da obrigação a realizar-se, e o fato concreto. No caso, contudo, não houve: (1) a demonstração de quais funções do quadro da empresa Ré pudessem ser preenchidos por trabalhadores recapitados ou ainda portadores de deficiência física ou mental, embora habilitados para desempenho de atividade laboral; (2) a indicação de que a empresa houvesse efetivamente preenchido vagas assim configuradas com trabalhadores normais; (3) a indicação de como o provimento judicial poderia resguardar situações futuras, ou seja, quais as funções que, desocupadas, deveriam ser providas apenas por trabalhadores detentores de deficiência e como haveria de ser feito o recrutamento desses trabalhadores em prol da socialização pretendida pela Constituição e pela Lei nº 8.213/1991; e (4) a existência de prévia atuação administrativa pela Fiscalização do INSS, após verificada a existência de vaga e a resistência ao provimento por pessoa constante de relação dos órgãos de reabilitação profissional do INSS.

A interpretação mais lógica e social enseja que não buscou o legislador ampliar o mercado de desempregados para que tais vagas fossem resolvidas, mas apenas estabelecer espaço próprio, em cada empresa, destinado ao provimento por portadores de deficiência física ou mental, logicamente pela anterior verificação de que tal função admite exercício por trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado e, assim, é ponderável que se prossiga o provimento por trabalhador em tais condições. A tal modo, não há que se falar em estabelecer-se a vaga para o provimento por trabalhador em condições especiais, mas de prover-se a vaga eventualmente existente, se houver trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado, a partir dos dados que sejam fornecidos pelo INSS, porque, doutro modo, em sendo exigida a contratação indistinta, também estará ferida a norma legal, que pretende dignificar a situação do deficiente, e não precarizá-la, ainda mais, com a colocação em subempregos apenas para o atendimento formal à Lei nº 8.213/1991, sem permitir a devida readequação funcional necessária à socialização do indivíduo em tal especial situação.

Recurso conhecido e provido: improcedência do pedido.” (Processo nº 00746-2000-007-10-85-4 RO, Relator Desembargador ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA, DJ de 27/09/2002)

O voto condutor do acórdão brilhantemente prolatado nos autos do processo identificado anteriormente trata da questão de forma magistral, razão pela qual peço vênias para utilizar os argumentos nele contidos como razões para decidir o caso vertente, por vezes, transcrevendo literalmente as palavras do insigne Desembargador.

Destaca o eminente Desembargador prolator do voto não ser cabível impor obrigação às empresas, indistintamente, de contratar sem a observância de quaisquer critérios, apenas pelo fato de o contratado ser portador de deficiência.

Como já frisado anteriormente, também o ilustre Desembargador entende que o espírito da lei informa a intenção de propiciar aos portadores de necessidades especiais meios dignos de sociabilização e sobrevivência, não se divisando o propósito de contratá-los apenas para o cumprimento da cota legal.

Diz o voto condutor do acórdão que não atende aos ditames legais mencionados, portanto, apenas impor à acionada a obrigação de contratar, sem a observância dos critérios objetivos, fixados pela própria Lei nº 8.213/1991, artigo 93, mas deve ser também observada a inclusão social dos deficientes habilitados, garantindo-lhes a dignidade.

O voto destaca, ainda, que a regulamentação empreendida pelo Ministério da Previdência e Assistência Social e pelo Instituto Nacional do Seguro Social dispõe que a obrigação de contratação ocorre com a existência da vaga, e desde que existente, no quadro de reabilitados ou deficientes habilitados, disponibilizado pela autarquia previdenciária, quem possa desempenhar a função surgida, de modo a, gradativamente, alcançar-se o percentual previsto em lei dirigido a tais pessoas especiais.

Nesse quadro, conclui o voto que não é qualquer deficiente que pode ser contratado, mas apenas os que tenham sido habilitados a determinada função, ou, no caso de empregados anteriores que tenham sido profissionalmente reabilitados.

Destaca o eminente Desembargador que nem toda empresa disporá de funções apropriadas a certas qualificações possuídas pelos portadores de necessidades especiais e não poderá, assim, ser obrigada a contratar pelo mero contratar, quando a norma legal quis dignificar o portador de deficiência e não regulamentar um ato de mendicância disfarçado.

No caso dos presentes autos, não existe a cabal comprovação de que existam pessoas portadoras de necessidades especiais habilitadas ao exercício de alguma função na requerida. Não há provas de que a acionada se recusasse a manter em seus quadros algum empregado com deficiência habilitado ou pessoa reabilitada sem qualquer motivo. Também não restaram demonstradas quais seriam as funções a serem preenchidas pelos portadores de deficiência habilitados ou pessoas reabilitadas, indicando rol dos capacitados, e que houvesse, por parte da vindicada, recusa a tais candidatos, segundo rol de beneficiários de reabilitação ou de habilitação portadores de deficiência.

Ao revés, resta comprovado nos autos que a ré possui empregados com deficiência e que o número de contratações de pessoas em tais condições vem crescendo ao longo dos anos. Tal atitude da ré revela o interesse empresarial em observar o comando legal, à medida que surgirem as vagas e houver trabalhadores disponibilizados pelo INSS como reabilitados ou deficientes habilitados, e ainda, desde que tais trabalhadores estejam interessados em ocupar as citadas vagas.

O atendimento do preceito constitucional regulamentado pelo artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 não pode ocorrer em dissonância dos critérios estabelecidos pela própria lei. O voto condutor do acórdão retromencionado chama a atenção para a exigência de prévia notificação à empresa recalcitrante para que seja configurada a mora legal no preenchimento de vagas por portadores de deficiência, ponderando que apenas ocorre tal fato quando, existente a vaga, e não observado ainda o percentual mínimo, não haja o preenchimento por pessoa habilitada ou reabilitada, dentre aqueles constantes de relação emitida pelo INSS.

Nesse quadro, o ilustre Desembargador pontua que não se pode obrigar a empresa a dar cumprimento indistinto à cota legal, sem que se observe as condicionantes contidas na lei, extraídas da regulamentação contida na Portaria MPAS nº 4.677/1998, na Resolução INSS nº 630/1998 e na OS-Conjunta INSS/DAF/DSS nº 90/1998. Assim, conclui o voto condutor do acórdão que, da Lei nº 8.213/1991, artigo 93, extrai-se tanto o comando para observância pelas empresas do provimento de vagas em seus quadros com portadores de deficiências, como também as condicionantes a serem observadas para tal provimento, exigindo-se o estabelecimento das habilidades especialmente adquiridas por tais sujeitos, mediante a vinculação de certas exigências à demonstração, pela autarquia previdenciária, como integrante da Administração Pública Federal, de estarem certos sujeitos aptos

a desempenharem determinadas funções existentes na empresa, embora portadores de deficiência física ou mental. Atento ao disposto no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, parágrafo 1º, o eminente Desembargador afirma que a interpretação mais lógica do dispositivo revela que o legislador pretendeu estabelecer espaço próprio em cada empresa destinado ao provimento por portadores de deficiência física ou mental, logicamente pela anterior verificação de que tal função admite exercício por trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado, sendo, assim, ponderável que se prossiga o provimento por trabalhador em tais condições.

Acrescenta o voto condutor que a intenção da lei não é estabelecer vaga para o provimento por trabalhador em condições especiais pura e simplesmente, eis que tal provimento deve ser de vaga eventualmente existente, no caso de existir trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado, em condições de ocupá-la, segundo informar o Ministério da Previdência Social, a partir dos dados que sejam fornecidos pelo INSS. É justamente por isso que extrai-se do item 6.2 da OS-Conjunta INSS/DAF/DSS nº 90/1998, que, não havendo vagas, conforme verificação da Fiscalização do INSS, não há falar em descumprimento do artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, cabendo estabelecer a autarquia previdenciária modo de cumprimento gradativo, à medida, então, que venham surgir vagas capazes de provimento por pessoal habilitado.

Como no caso analisado pelo acórdão retrotranscrito, nos presentes autos faz-se mister verificar se houve abertura de vaga e, nessa qualidade, deixou a empresa de observar o comando do artigo 93 da Lei nº 8.213/1991. Não consta dos autos Auto-de-Infração dimanado do órgão previdenciário, a demonstrar a existência de irregularidade nesse sentido.

[...]

Reconhece o acórdão que a norma em questão apresenta fragilidades, exigindo a construção jurisprudencial do arcabouço que lhe empreste a aplicabilidade de modo a não afrontar os interesses difusos dos portadores de deficiência física ou mental, respeitando também os interesses da empresa em não ser condenada a cumprir algo inexequível. Conclui o insigne Desembargador que a condenação pura e simples, sem que se apontasse o modo de cumprimento da obrigação, ensejaria a contratação de deficiente físico ou mental para alguma função, sem que haja qualquer indicativo de qual seja a função compatível com algum trabalhador em tal condição especial, nem, ainda, que haja tal trabalhador disponível no mercado de trabalho. É este também o caso dos presentes autos.

Veja-se que a peça de ingresso não demonstrou quais funções do quadro da demandada poderiam ser preenchidas por trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência habilitados. Carece, ainda, da indicação de que a empresa tivesse preenchido as vagas relativas a tais funções com trabalhadores normais, violando o preceito contido no artigo 93 da Lei nº 8.213/91. A inicial também não indica aquelas funções que, desocupadas, deveriam ser preenchidas apenas por trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência habilitados.

No caso vertente, assim como naquele analisado pelo acórdão retrotranscrito, não se comprovou a efetiva ação fiscal por parte dos auditores da Previdência Social que constatasse o descumprimento do preceito legal em comento, na forma disposta nas instruções administrativas já citadas. Tal observação é importante, mormente se considerarmos, como já repisado, que existem trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência no quadro da empresa – e o número de tais trabalhadores aumentou ao longo dos anos -, embora ainda sejam em número menor que o exigido por lei, denotando a clara intenção da ré em cumprir sua obrigação legal.

Nas palavras do ilustre Desembargador, é esta a finalidade do inquérito civil público, que antecede a propositura da ação civil pública: instrumentalizar a demanda com meios capazes de demonstrar a inobservância à norma legal e os meios de correção das condutas para tornar eficaz a disposição de manutenção de trabalhadores recapitados ou a contratação de

trabalhadores portadores de deficiência física ou mental habilitados a certas e específicas atividades laborais, sobretudo confirmando a prévia e necessária notícia de autuação administrativa pela equipe fiscal do INSS. Não vieram aos autos tais elementos, a fim de caracterizar o intencional descumprimento do disposto no artigo 93 da Lei nº 8.213/91 por parte da vindicada.”

Prosseguindo-se nessa linha de raciocínio, não compartilho do entendimento de que a reclamada deve ser punida por buscar cumprir as cotas destinadas a pessoas com deficiência, pelo fato de ter levado longos anos para atingir o número que lhe foi imposto. Não se deve perder de vista que antes de contratar, é necessário capacitar para funções específicas e não para qualquer trabalho, suprimindo a própria omissão do Estado, o qual deveria cumprir tal papel.

Assim, a mera determinação judicial para preenchimento da cota, pura e simplesmente, seria inócua, pois, ao revés de promover o verdadeiro objetivo da lei, que é a inserção social e a concessão de oportunidade a pessoa com deficiência, implicaria em uma medida inócua e fria de mero atingimento de percentual, quando muito. A contratação pressupõe a capacitação e, por esse motivo, é lenta, contínua, mas crescente. Políticas sociais, para terem efeitos duradouros, devem ter bases consistentes.

Discordo, ainda, que deva haver condenação por danos morais coletivos, ainda que se reconheça que o cumprimento da cota somente se consolidou após o ajuizamento da ação, pois a ré não pode ser apenada por suprir as dificuldades encontradas na vida real para inserção de tais profissionais e sim foi obrigada, por conta própria, a proporcioná-las, suprimindo grande parte do dever estatal.

Por todo o exposto, entendo ter sido comprovado nos autos que a reclamada ao longo do tempo buscou cumprir a legislação que trata da matéria e efetivamente logrou êxito, demonstrando ter uma política efetiva para viabilizar as admissões e permanência na empresa de profissionais com deficiência ou reabilitados, superando as dificuldades regionais e nacionais, de natureza sociológica, alheias a sua vontade.”

Julgo, pois, improcedentes todos os pedidos deduzidos na inicial.

(TRT-10 Processo 0001632-47.2011.5.10.0010, Juíza: Mônica Ramos Emery, Data de Publicação: 22.08.2014)

[...] 2ª EMENTA. RECURSO ORDINÁRIO - LEI 8.213/24.07.1991 - COTA DEFICIENTES FÍSICOS - AUTO DE INFRAÇÃO – AÇÃO ANULATÓRIA DE DÉBITO FISCAL - É inequívoco que a empresa tem função social e que também tem papel a desempenhar na capacitação dos portadores de deficiência, ainda que na espécie de sociedade que vivemos, sob o regime capitalista. Todavia, o Princípio da Solidariedade, o 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, revela não ser plausível que o Estado se omita em tão importante questão que é a adaptação social integral do portador de deficiência, esperando que a iniciativa privada supra as falhas das famílias, das escolas e da Previdência Social. Afronta o princípio da legalidade multa em Auto de Infração lavrado por Auditor Fiscal do Trabalho quando a empresa tendo firmado com o Ministério Público do Trabalho, Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta - TCAC - ainda se encontrava dentro do prazo de 2 anos, onde se obrigou a preencher com beneficiários reabilitados ou com pessoas portadoras de deficiência habilitadas, o percentual de seus cargos estabelecidos no artigo 93, da Lei 8.213/91. Reveladoramente constrangedora também se mostra a realidade brasileira, onde estatísticas

apontam que a questão da reserva de mercado de trabalho em relação às pessoas deficientes tem suscitado questionamentos no sentido de que a empresa-autora não é a única que tem tido dificuldades para cumprir integralmente o comando legal que ensejou a aplicação da multa, visto que a Lei 8.213/91 se dirige aos beneficiários da Previdência Social, reabilitados ou pessoa portadora de deficiência habilitada e estas são raras a se apresentar. A louvável iniciativa do legislador de instituir um sistema de cotas para as pessoas portadoras de deficiência, obrigando as empresas a preencher determinado percentual de seus quadros de empregados com os denominados PPDs, não veio precedida nem seguida de nenhuma providência da Seguridade Social, ou de outro órgão governamental, no sentido de cuidar da educação ou da formação destas pessoas, sequer incentivos fiscais foram oferecidos às empresas. A capacitação profissional é degrau obrigatório do processo de inserção do deficiente no mercado de trabalho. A Secretaria da Inspeção do Trabalho, ao editar a Instrução Normativa nº 20/2001, a orientar os auditores fiscais do trabalho na fiscalização do cumprimento do artigo 93 da Lei 8.213/91, resolveu definir como pessoa portadora de deficiência habilitada, aquelas que não se submeteram a processo de habilitação, incluindo como habilitadas as capacitadas para o trabalho, indo além do que disse a Lei, e reconhecendo, implicitamente, a carência de portadores de deficiência habilitados. Recurso a que se dá provimento para anular o débito fiscal."

(Recurso Ordinário; Julgamento: 29/07/2008; Relatora: Rita Maria Silvestre; Acórdão nº 20080650249; Processo nº 03506-2006-081-02-00-8; Turma: 11^a; Publicação: 12/08/2008).

"AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. LEI Nº 8.213/1991,ARTIGO 93: CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA OU MENTAL: CONSTITUCIONALIDADE. CONDIÇÕES DE EFICÁCIA DA NORMA LEGAL: EXIGÊNCIA DE HABILITAÇÃO ESPECIAL DO TRABALHADOR PORTADOR DEFICIENTE. REGULAMENTAÇÃO ADMINISTRATIVA: PORTARIA MPAS Nº 4.677/1998, RESOLUÇÃO INSS Nº 630/1998 E OS-CONJUNTA INSS/DAF/DSS Nº 90/1998.

A norma contida no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 é constitucional, considerado o comando dos artigos 5º, II, 7º, XXXI; e 24, XIV, da CF/1988, sendo auto-aplicável aos estabelecer as vagas que devem ser reservadas aos portadores de deficiências, desde que haja "beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas", assim resultando que não é qualquer portador de deficiência que está a empresa obrigada a contratar ou a manter contratado, mas apenas aqueles que sejam beneficiários de reabilitação ou os que, portadores de deficiência, demonstrem habilidade a alguma atividade no quadro da empresa, não havendo que obrigar-se as empresas, indistintamente, à contratação sem critérios, apenas pelo fato do contratado ser deficiente físico ou mental.

Segundo o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, regulamentado pela Portaria MPAS nº 4.677/1998, pela Resolução INSS nº 630/1998 e pela OS-Conjunta INSS/DAF/DSS nº 90/1998, devem ser observadas certas condicionantes para o provimento de vagas nos quadros das empresas com portadores de deficiências, mediante a prévia demonstração, pela autarquia previdenciária, ou por via similar, de existirem sujeitos aptos a desempenharem específicas funções existentes na empresa, embora portadores de deficiência física ou mental.

Na atuação como Fiscal da Lei, o Ministério Público deve buscar, pela via da ação civil pública, precisar o descumprimento voluntário da norma legal e postular modo próprio para o retorno à legalidade, já que tal demanda

especial fica a passo eqüidistante entre a norma abstrata, com seu conteúdo indicativo da obrigação a realizar-se, e o fato concreto. No caso, contudo, não houve: (1) a demonstração de quais funções do quadro da empresa Ré pudessem ser preenchidos por trabalhadores recapitados ou ainda portadores de deficiência física ou mental, embora habilitados para desempenho de atividade laboral; (2) a indicação de que a empresa houvesse efetivamente preenchido vagas assim configuradas com trabalhadores normais; (3) a indicação de como o provimento judicial poderia resguardar situações futuras, ou seja, quais as funções que, desocupadas, deveriam ser providas apenas por trabalhadores detentores de deficiência e como haveria de ser feito o recrutamento desses trabalhadores em prol da socialização pretendida pela Constituição e pela Lei nº 8.213/1991; e (4) a existência de prévia autuação administrativa pela Fiscalização do INSS, após verificada a existência de vaga e a resistência ao provimento por pessoa constante de relação dos órgãos de reabilitação profissional do INSS. A interpretação mais lógica e social enseja que não buscou o legislador ampliar o mercado de desempregados para que tais vagas fossem resolvidas, mas apenas estabelecer espaço próprio, em cada empresa, destinado ao provimento por portadores de deficiência física ou mental, logicamente pela anterior verificação de que tal função admite exercício por trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado e, assim, é ponderável que se prossiga o provimento por trabalhador em tais condições. A tal modo, não há que se falar em estabelecer-se a vaga para o provimento por trabalhador em condições especiais, mas de prover-se a vaga eventualmente existente, se houver trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado, a partir dos dados que sejam fornecidos pelo INSS, porque, doutro modo, em sendo exigida a contratação indistinta, também estará ferida a norma legal, que pretende dignificar a situação do deficiente, e não precarizá-la, ainda mais, com a colocação em subempregos apenas para o atendimento formal à Lei nº 8.213/1991, sem permitir a devida readequação funcional necessária à socialização do indivíduo em tal especial situação. Recurso conhecido e provido: improcedência do pedido."

(TRT da 2ª. Região, Recurso Ordinário; Julgamento: 12/06/2002; Relator: Marcos Roberto Pereira; Processo nº 00746-2000-007-10-85-4; Turma: 7ª; Publicação: 14/03/2003).

9. CONCLUSÃO

Diante o acima exposto, verifica-se que enormes foram os esforços da legislação brasileira em garantir a inclusão da pessoa portadora de deficiência em sociedade e também no mercado de trabalho. No entanto, o Estado carece de condições para garantir à população os direitos sociais básicos, que tornariam ainda mais fácil a inclusão da pessoa portadora de deficiência no meio social e, conseqüentemente, no mercado de trabalho.

O sistema de cotas é um marco para a legislação brasileira, pois obriga que as empresas contratem pessoas portadoras de deficiência para integrar seu quadro funcional. Em contrapartida, sem levar em consideração o nobre intuito do sistema de cotas, podemos vê-lo como a transferência de uma obrigação do Estado à iniciativa privada, que no mais das vezes acaba pagando o preço pela ineficácia do Estado em cumprir com o seu dever constitucional.

Às empresas, estão incumbidas de observar o sistema de cotas e criar ambientes de trabalhos aptos a receber esta específica mão de obra, de modo a erradicar os riscos inerentes à profissão e à atividade empresarial.

Já os órgãos fiscalizadores deveriam mudar a forma de atuação, pois o método utilizado hoje não garante a inclusão do deficiente no mercado de trabalho, mas só garante o enchimento dos cofres públicos com dinheiro advindo das multas administrativas pelo não preenchimento de cotas.

Devemos lembrar que o intuito maior da Lei de Cotas é garantir a inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho e não onerar, ainda mais, as empresas, que ao ano despendem milhares com o pagamento de tributos, sem receber qualquer contraprestação do Estado.

A forma de garantir eficácia plena à Lei de Cotas, talvez seja pela concessão de benefícios fiscais, que incentivariam as empresas a respeitarem o

sistema de cotas e garantir a inclusão das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho.

A inclusão da pessoa portadora de deficiência é tema recente no ordenamento jurídico brasileiro e que gera acaloradas discussões no meio jurídico. Cremos que muitos avanços ainda estão por acontecer e que, futuramente, não serão mais necessárias as autuações e aplicação de multas às empresas para garantir a inclusão destas pessoas no mercado de trabalho.

BIBLIOGRAFIA

Silva, Diego Nassif da. Inclusão das Pessoas com Deficiência No Mercado de Trabalho: o conceito de pessoa com deficiência e sua aplicação jurídica. Curitiba: Editora Juruá , 2013.

Goldfarb, Cibelle Linero. Pessoas Portadoras de Deficiência e a relação de Emprego: O sistema de cotas no Brasil. Curitiba: Editora Juruá , 2009.

Vianna, Cláudia Salles Vilela. Manual prático das relações trabalhistas. 12^a Ed. São Paulo: Editora LTr, 2014

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 3^a Ed. Brasília: MTE, SIT, 2009.