



UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO

**O OUTRO LADO DA MOEDA: A VISÃO DO EMPREGADOR ACERCA DA LEI DE
COTAS PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

**Necessidade de contrapartidas estatais para as empresas que patrocinam as ações
afirmativas.**

Ana Beatriz Dantas Brandini

Orientador: Prof. Dr. Mário Jorge Tenório Fortes Júnior

Coorientador: Prof. Dr. Ricardo José da Mercês Carneiro

Aracaju

2020

ANA BEATRIZ DANTAS BRANDINI

**O OUTRO LADO DA MOEDA: A VISÃO DO EMPREGADOR ACERCA DA LEI DE
COTAS PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

**Necessidade de contrapartidas estatais para as empresas que patrocinam as ações
afirmativas.**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo –
apresentado ao Curso de Direito da
Universidade Tiradentes – UNIT, como
requisito parcial para obtenção do grau de
bacharel em Direito.

Aprovado em ____/____/____.

Banca Examinadora

Professor Orientador
Universidade Tiradentes

Professor Examinador
Universidade Tiradentes

Professor Examinador
Universidade Tiradentes

O OUTRO LADO DA MOEDA: A VISÃO DO EMPREGADOR ACERCA DA LEI DE COTAS PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

**Necessidade de contrapartidas estatais para as empresas que patrocinam as ações
afirmativas.**

THE OTHER SIDE OF THE CURRENCY: THE EMPLOYER'S VIEW OF THE QUOTA LAW FOR PEOPLE WITH DISABILITIES

Need for state counterparts for companies that sponsor affirmative actions.

Ana Beatriz Dantas Brandini

RESUMO

Este trabalho teve como objetivo a análise do processo de pessoas com deficiência no mercado de trabalho sob a perspectiva do empregador, que por sua vez, não se furta de cumprir seu papel social, porém necessita que o Estado, responsável último pela discriminação, forneça contrapartidas que viabilizem o cumprimento do dispositivo legal. Foi analisado criticamente os instrumentos previstos antes e depois da Lei de Cotas n. 13.146/2015, através da legislação e entendimentos doutrinários; além disso, todo o trabalho visou a inclusão social, abordando medidas que ajudarão a melhorar e minimizar o cenário de desigualdade e discriminação nas relações de trabalho das pessoas com deficiência. Diante disso, conclui-se que para garantir a função econômica da empresa e incentivar o sistema de cotas, deve haver a adoção de políticas de incentivos fiscais, bem como a ação conjunta entre o Estado, empregadores e sociedade. O que impõe a constatação de que não é a pessoa com deficiência que tem que se normalizar, mas sim, a sociedade que precisa ser capaz de respeitar e atender suas necessidades.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência; Igualdade; Discriminação; Ações Afirmativas; Incentivos Fiscais; Sistema de Cotas; Inclusão social.

ABSTRACT

This work aimed to analyze the process of people with disabilities in the labor market from the perspective of the employer, who, in turn, does not shy away from fulfilling his social role, but needs the State, ultimately responsible for discrimination, to provide counterparts. that enable compliance with the legal provision. The instruments foreseen before and after the Quota Law no. 13.146/2015, through legislation and doctrinal understandings; In addition, all the work aimed at social inclusion, addressing measures that will help to improve and minimize the scenario of inequality and discrimination in the working relationships of people with disabilities. Therefore, it is concluded that in order to guarantee the company's economic function and encourage the quota system, there must be the adoption of tax incentive policies, as well as joint action between the State, employers and society. What imposes the realization

that it is not the person with disabilities that has to normalize, but rather the society that needs to be able to respect and meet the needs of its members.

Keywords: Disabled people; Equality; Discrimination; Affirmative Actions; Tax breaks; Quota system; Social inclusion.

1 INTRODUÇÃO

A inclusão profissional das pessoas com deficiência (PCD) no mercado formal de trabalho tem sido amplamente discutida desde a aprovação de leis específicas que asseguram esse direito. Trata-se de uma temática que, apesar de não ser nova, nunca teve tamanha importância na legislação de vários países, e que, no Brasil, vem obtendo reflexos nas políticas públicas, ambiente acadêmico e mundo corporativo.

A priori, em um breve contexto histórico, é importante esclarecer que, a palavra “trabalho” deriva do latim *tripalium* ou *tripalus*, que era também o nome dado a um instrumento de tortura utilizado contra escravos e presos, que originou a palavra *tripaliare* cujo significado era “torturar”.

Dentro dessa perspectiva, na antiguidade, a forma mais marcante de trabalho foi a mão-de-obra escrava. Supostamente justa e necessária, de acordo com a visão da época, a escravidão partia da premissa de que o homem era um objeto ou mercadoria, sendo esta relação jurídica pura e simplesmente de domínio. Ainda que com significativas variações, a visão de trabalho como punição perdurou durante longos anos.

No entanto, atualmente, ao menos dentro da perspectiva constitucional, o labor está diretamente ligado a um valor social - fundamento do Estado democrático de direito, devendo ser assegurado a todos, sem exceção.

Cabe ressaltar o papel do trabalho capitalista enquanto um direito, uma vez que ele é a forma pela qual o cidadão se agrega na esfera social. Tal característica se dá não apenas pelas relações de troca através da remuneração dada ao trabalhador, mas principalmente pelo fato de que cada indivíduo tem direito a um nível de vida digno.

Aliás, essa é a base da cidadania, a relação intrinsecamente ligada entre direito à renda e direito ao trabalho, que, isenta o homem da submissão com o particular e o determina como cidadão.

No marco da Constituição Federal de 1988, sendo o trabalho um valor a ser perseguido em favor de todo cidadão brasileiro, considerando a pauta de igualdade na perspectiva de combate à discriminação, mas também de promoção da igualdade, não tardou a entrar em vigor no Brasil legislação acerca do acesso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mais

especificamente com as Leis n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, na qual definiu em até 20% o percentual de vagas em concursos públicos, e a Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, que determinou uma cota de vagas para a pessoa com deficiência, entre 2 a 5%, quando as empresas privadas possuísem mais de 100 funcionários (BRASIL, 1999 a; 1999 b).

Entretanto, mesmo com a criação e promulgação de tais leis, o acesso e a permanência da pessoa com deficiência no mercado de trabalho percorreu e ainda percorre com bastante lentidão, já que, apenas quando a fiscalização do cumprimento da cota pelos braços do Estado, em especial pelo Ministério Público do Trabalho – MPT, começou a ficar mais rigorosa, que ocorreu um avanço significativo.

Entre os anos de 2000 e 2002, o MPT instaurou 2.591 processos investigatórios, firmou 1.495 termos de compromisso de ajustamento e ingressou com 99 ações civis públicas junto a empresas que não vinham cumprindo com a lei de cotas, segundo dados de levantamento realizado por 21 Procuradorias Regionais do Trabalho.²

Em consequência desse cenário, notou-se que a oferta de vagas para as pessoas com deficiência avançou exponencialmente após a exigência imposta pela lei e o incremento no cumprimento da norma, provocando a talvez utópica ideia de que o mercado de trabalho finalmente estaria reconhecendo essa parcela da população como cidadãos ativos, em uma verdadeira ação inclusiva.

Todavia, quase três décadas se passaram desde então e, mesmo tendo visto que as referidas leis impulsionaram a abertura de vagas para as empresas privadas, a quantidade de pessoas com deficiência atualmente incluídas no mercado de trabalho ainda está muito distante do que a norma prevê.

De fato, entre 2011 e 2017, o número de PCDs no mercado de trabalho passou de 325.291 para 441.339, acréscimo de apenas 116 mil pessoas, conforme a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS. E, o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED, apontou que, em 2018, o total de trabalhadores na referida condição era de 442.007 pessoas, ou seja, somente 668 empregados a mais em relação a 2017.

Alguns fatores podem ser responsáveis por essa redução na velocidade do cumprimento da cota legal.

O desconhecimento acerca das necessidades e potencialidades da pessoa com deficiência, de certa forma, acaba por manter os preconceitos existentes em relação a essa mão-

² Estes dados foram obtidos na consulta ao Informativo virtual do MPT, Edição 08, janeiro de 2003. A inserção do portador de deficiência mental no mercado de trabalho. Disponível em <http://www.mpt.gov.br>.

de-obra. Ora, impossível negar que o preconceito em relação ao PCD é uma atitude negativa que a sociedade impõe em relação àquele indivíduo que ela considera imperfeito, diferente, estranho, desconhecido e incapaz, fruto das concepções que ela foi construindo ao longo da história, por meio de informações distorcidas que foi recebendo (Ferreira,1998).

Mendes (2001) e Omote (2001) asseveram que a concepção que a sociedade tem sobre a deficiência influencia diretamente nas relações sociais e, também orienta as ações planejadas e praticadas em relação a esse indivíduo. Segundo Omote (1996), isso significa que, se a sociedade acredita que as dificuldades da pessoa com deficiência ocorrem mais em função das suas limitações orgânicas, como usualmente tem acontecido, ela adotará medidas, que visam inseri-la no mundo do trabalho, baseadas mais na natureza da deficiência do que propriamente nas suas reais potencialidades e necessidades. Sendo assim, a culpa de qualquer insucesso, que porventura vier a ocorrer no ambiente de trabalho, acabará recaindo sobre a pessoa com deficiência e não nas condições que foram estabelecidas a ela.

É de suma importância desmistificar a ideia de que a pessoa com deficiência é incapaz, tendo em vista o vasto número de PCDs que revolucionaram o mercado mundial. Como por exemplo, a professora-doutora Mary Temple Grandin, que foi diagnosticada com autismo na infância e superou as suas limitações ao projetar um sistema de abate mais humano que inovou a indústria da carne norte-americana.

Grandin foi mencionada na revista Time em 2010, entre as 100 pessoas mais influentes do mundo, na categoria “Heróis”. Na reportagem, ela afirma que quando começou a trabalhar, percebeu que os bovinos tinham medo de distrações pequenas que a maioria das pessoas não percebiam e para essa percepção contou com condição de ser autista. De acordo com Grandin, é de extrema relevância a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tendo em vista que estas, muitas vezes possuem grandes habilidades e potencialidades.

Outro expoente PCD é a mais jovem ativista pelo combate ao aquecimento global, Greta Thunberg, de 17 anos, que, igualmente autista³, reconheceu que sua condição pode ser um “superpoder”, explicando o seu “hiperfoco” frente às questões climáticas mundiais. Greta emerge como um modelo para os que alegam que ter deficiência é um obstáculo, uma vez que ninguém precisa se encaixar nos padrões para ser incluído e respeitado perante a sociedade.

Assim, se é certo que a premissa da incapacidade constitui grave equívoco, fácil de ser aferível, de outro lado, a mera existência de leis, por si só, não é garantia de acesso e

3 Síndrome de Asperger, de acordo com o Manual de Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais, é considerada como autismo “nível 1”. Especula-se que algumas outras personalidades bem conhecidas estariam dentro do espectro, a exemplo de como Bill Gates, Van Gogh, Albert Einstein, Isaac Newton e Messi.

permanência dessa população no mercado de trabalho. Pois, mesmo que seus direitos já estejam garantidos, na prática, não é o que ocorre, visto que existem diversos fatores que precisam ser discutidos e analisados, dentre eles: o preparo profissional e social da pessoa com deficiência; as condições estruturais, funcionais e sociais do ambiente que irá recebê-la (a adaptação razoável) e, porque não, a necessidade de contrapartidas estatais para as empresas que patrocinam as ações afirmativas.

A literatura jurídica sobre esta última questão, no particular, ainda é bastante escassa. Assim, o objetivo deste estudo é, sem negar a necessidade indiscutível de medidas proativas de materialização da igualdade em relação aos PCDs, que não tem, ainda, acessibilidade e tecnologias assistivas que lhes permitam uma inclusão natural no mercado de trabalho, analisar as medidas ativas adotadas pelas empresas, seus custos e consequências para a inclusão de PCDs em um contexto em que a discriminação foi fomentada ou ao menos tolerada pelo Estado em tempos passados e as empresas de hoje, como decorrência da função social da propriedade, pagam pelo erro que as gerações passadas cometeram (e alguns contemporâneos insistem em incidir). Tais fatores, como adiante se verá, têm muito a ver com o não cumprimento da cota até os dias de hoje e principalmente com a manutenção de um viés bastante discriminatório no tratamento do “diferente” no ambiente de trabalho.

2 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA FRENTE AOS PCD'S

Através da Constituição Federal de 1988, mais precisamente em seu artigo 5º caput, está disposto os direitos e garantias de cada cidadão, sendo este, um dos artigos mais importantes trazidos na Carta Magna. É de bom alvitre mencionar também o artigo 37, inciso VIII, que afirma: “*Será reservado percentual dos cargos e empregos públicos, priorizando em espécie condições favoráveis para as pessoas com deficiência e definindo o juízo de sua aceitação.*”

Sobre o direito ao trabalho, os artigos 6º, caput; 7º, inciso XXXI; 170º, inciso VIII, bem como o artigo 193, da Constituição Federal também reforçam o combate à discriminação e a proteção à igualdade, *in verbis*:

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

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

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

VIII - busca do pleno emprego;

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Os referidos dispositivos estão em consonância com a Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948), que assevera em seu artigo 23, item 1: “*Toda pessoa tem direito ao trabalho, a livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego*”.

Dessa forma, é possível observar que o marco normativo internacional e nacional aponta como importantes pilares o direito ao trabalho e a proibição de todos os atos de discriminação.

Especificamente em relação à igualdade, o impulso dado a este princípio surgiu justamente com a desigualdade nas relações de trabalho, ora intensificada com a Revolução Industrial. A igualdade do Estado liberal, meramente formal, não estava suprindo os entraves sociais que frequentemente apareciam. Assim, percebeu-se a necessidade de ações positivas na sociedade, com o intuito de trazer para as relações de trabalho mais equilíbrio e sustentabilidade.

O referido princípio possui duas vertentes, quais sejam: promoção da igualdade e a não discriminação. Vale esclarecer que, enquanto a igualdade resgata a noção Aristotélica de tratar os iguais de modo igual e os desiguais de modo desigual, a discriminação, por sua vez, é uma distinção desfavorável atrelada a um motivo específico, cuja atitude é antijurídica, irracional e irrazoável.

A vertente positiva do princípio de igualdade, através das ações afirmativas, busca tornar acessível aos socialmente desfavorecidos as oportunidades desfrutadas pelos privilegiados. Tais ações são também chamadas de políticas sociais. *In casu*, o Estado ao criar a Lei de Cotas, com a reserva de vagas para as pessoas com deficiência nas relações de emprego, age não só como àquele que não lesa direito fundamental, mas também como aquele que promove direito fundamental.

Mas é certo que determinadas limitações, mais agudas, inviabilizam, *in concreto*, o acesso ao trabalho. Assim, é presente na legislação também, a assistência social disposta nos artigos 203 e 204 da CF, e na Lei 8.742/93, mais popularmente conhecida como LOAS (Lei da Assistência Social), que tem como objetivo ajudar as populações carentes da sociedade. E, em respeito ao Art. 203, inciso V, da CF, afirma a garantia de pagamento mensal de um salário

mínimo as pessoas com deficiência que não consigam sua sustentação alimentar ou até mesmo com a ajuda de família, conforme art. 20 da LOAS.

Apesar do referido pagamento, conhecido como Benefício de Prestação Continuada (BPC), ser destinado a uma parcela das pessoas com deficiência⁴, uma vez que devem estar em situação de vulnerabilidade e dependentes financeiramente de sua família, conforme aduzido por DINIZ, SQUINCA E MEDEIROS (2007, p.90): “*para grande parte dos beneficiários do BPC, esta é a sua única possibilidade de renda estável ao longo do ciclo de vida*”.

Noutro lado, a Carta Magna assevera que o Estado tem como atribuição oferecer uma educação de qualidade e especializada para as pessoas com deficiência. Principalmente no ensino regular, garantindo o bem-estar social, a igualdade, assim como a solidariedade, conforme art. 208, III.

E o art. 227, § 1º inciso II da CF, prossegue aduzindo:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

§ 1º O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, admitida a participação de entidades não governamentais, mediante políticas específicas e obedecendo aos seguintes preceitos:

II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação.

No cotejo desse marco normativo tutelar das pessoas com deficiência, forçoso destacar a Convenção da ONU sobre os direitos das pessoas com deficiência (CDPD), aprovada em 6 de dezembro de 2006 e subscrita pelo Brasil em 30 de março de 2007. Ela foi a primeira Convenção sobre direitos humanos ratificada no Brasil, que se deu sob a égide do parágrafo 3º do artigo 5º da Constituição Federal, eis que obteve a aprovação em cada casa do Congresso Nacional, em dois turnos, de três quintos dos votos dos respectivos membros, equivalendo então a emenda à Constituição.

4 O Benefício de Prestação Continuada (BPC) é destinado à pessoa com deficiência que comprove não possuir meios de prover a própria manutenção, nem de tê-la provida por sua família. É necessário que a renda por pessoa do grupo familiar seja menor que 1/4 do salário mínimo.

O Congresso Nacional a ratificou por meio do Decreto Legislativo n. 186, de 9 de junho de 2008, sendo promulgada pelo Presidente da República por intermédio do Decreto n. 6.949/09. Incorporou-se como um importante marco histórico, pois além de deter *status* de norma constitucional, ela surgiu para promover, defender e garantir condições de vida com dignidade, bem como a emancipação dos cidadãos e cidadãs do mundo que apresentam alguma deficiência.

Sendo assim, as normas constitucionais analisadas em conjunto demonstram que a desigualdade real entre PCD e aqueles que não estão nessa condição foi percebida pelo constituinte original que lançou as premissas para a adoção de ações afirmativas, cuja missão de regulamentação normativa cabe ao Poder Legislativo em atuação infraconstitucional. Estas ações são uma das maneiras para se atingir os objetivos da República Federativa do Brasil, quais sejam: construção de uma sociedade livre, justa e solidária, erradicação da pobreza e da marginalização, redução das desigualdades sociais e regionais e também, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade, entre outros.

Nessa quadra, a reserva de vagas para deficientes, prevista no art. 93 da Lei n. 8.213/91 vem intensificar a concretização do princípio da igualdade ao garantir ao grupo vulnerável de pessoas com deficiência uma forma objetiva de inclusão social através do trabalho. Mas quais são os beneficiários da norma? Quem é, para efeitos legais, pessoa com deficiência?

2.1. Conceito Legal De Deficiência – Lei N. 13.146/2015

O conceito legal de pessoa com deficiência foi traçado em diversos instrumentos internacionais bem como na legislação nacional. Em 1999, o Decreto n. 3.298 conceituou como deficiência toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade dentro do padrão considerado normal para o ser humano (artigo 3º, inciso I).

Porém, o Decreto n. 3.956/01 promulgou a Convenção da Guatemala e revogou as definições relativas a deficiência, deficiência permanente e incapacidade do artigo 3º do Decreto n. 3.298/1999, passando a definir como deficiência: 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.

No mesmo sentido, a Organização Internacional do Trabalho na Convenção 159, sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência, através do art. 1.1, considera:

“pessoa deficiente todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada”.

Por fim, de forma mais detalhada, temos a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), Lei n. 13.146/2015, mais conhecida como LBI (Lei Brasileira de Inclusão) que, fundamentada na Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência - CDPD, tem na acessibilidade a plataforma primordial para a concepção do direito que garante à pessoa com deficiência a viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e participação social (artigo 53): ao fixar conceitos (artigo 3º), no âmbito educacional (artigo 28, inciso XVI), no direito ao trabalho (artigos 34 e 37), no direito ao transporte (artigo 48), no acesso à informação e comunicação (artigo 63), no acesso à justiça (artigo 80), no direito de votar (artigo 96) entre outros.

É reconhecido também pela CDPD que, para a pessoa com deficiência poder usufruir de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, é fundamental a existência de acesso aos meios físico, social, econômico, cultural, à saúde, à educação, ao trabalho, à comunicação e informação.

No âmbito doutrinário, a concepção de pessoa com deficiência varia, assim, para Berenice Reis Lessa (1992, p. 44), coordenadora do Movimento Pró-Constituinte das Pessoas Portadoras de Deficiência: *“considera-se deficiente a pessoa incapaz de se desenvolver integral ou parcialmente, e de atender às exigências de uma vida normal, por si mesma, em virtude de diminuição, congênita ou não, de suas faculdades físicas e ou mentais”.*

Vale destacar que a legislação nacional não dispõe de tratamento diferenciado para todos os tipos de deficiência, conforme afirmado por Ribeiro (2012, p. 2):

A pessoa com deficiência, para fins de proteção legal, tem algum tipo de limitação, física, mental, sensorial ou múltipla, que a incapacita para o exercício de atividades normais da vida e que compromete sua inserção social.

Dessa forma, não basta a existência de mitigações físicas ou sensoriais, é necessário que estas proporcionem certa limitação ou incapacitação para a realização de tarefas do cotidiano. Como assevera Ribeiro (2012, p. 2) que:

Assim, pessoas com visão monocular, surdez em um ouvido ou deficiência mental leve ou física que não implique a impossibilidade de execução normal das atividades do corpo não são consideradas deficientes para fins de reserva legal de cargos.

Cumpra acrescentar, no que tange à cota de vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos, o entendimento dado pelo Superior Tribunal de Justiça, através da Súmula 377: “o portador de visão monocular tem direito de concorrer, em concurso público, às vagas reservadas aos deficientes”. Entretanto, para a Corte, este posicionamento não abarca as pessoas com surdez unilateral, conforme Decreto n. 3.298/99.

Neste interim, não pairam dúvidas que, em uma quadra em que diferentes limitações se beneficiam de uma mesma cota, tal julgado gera uma espécie de preconceito dentro do preconceito, haja vista que o advento da Lei de Cotas baseia-se em uma política pública que visa garantir empregos àqueles que possivelmente teriam mais dificuldades em consegui-los na livre concorrência.

Assim, a Súmula acaba por reduzir e comprometer o objetivo da Lei, a partir do momento que dá oportunidade a indivíduos que talvez não precisariam dessas cotas, já que, de maneira geral, a visão monocular não cria barreiras físicas e psicológicas tão sérias na disputa de oportunidades no mercado de trabalho.

E isto, na prática, vem efetivamente acontecendo, já que as empresas, em sua grande maioria, acabam por escolher PCDs cuja adaptação é mais fácil, isto é, as pessoas com deficiências mais “leves” são contratadas e tal postura, conseqüentemente, dificulta a eficácia da norma.

Mesmo aquelas empresas que não optam por contratar os que apresentam limitações leves, adotam política interna para limitar as contratações a um determinado tipo de deficiência. Assim, há empresas que só contratam cadeirantes, ou apenas cegos e assim sucessivamente, adaptando o seu ambiente apenas para receber pessoas com a limitação correspondente ao segmento contratado.

Portanto, o cumprimento do valor e da finalidade protegidos pela norma passa por uma revisão nesse estado da arte.

2.2. Lei De Cotas Para Pessoas Com Deficiência – Lei N. 8.213/91

No Brasil, a legislação que fundamenta a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho encontra-se disposta na Constituição Federal de 1988 como um relevante marco regulatório.

No que tange a contratação de pessoas com deficiência pela iniciativa privada, esta passou a ser uma obrigação legal desde 24/07/1991, quando passou a vigorar no Brasil a Lei Federal n. 8.213, mais especificamente em seu Art. 93, que obriga as empresas com 100 ou

mais empregados “a preencherem de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência”, *in verbis*:

LEI N 8.213 - DE 24 DE JULHO DE 1991
Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

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%.

Neste diapasão, as empresas brasileiras vêm sendo cobradas pela sociedade para que adotem posturas éticas e ações de responsabilidade social que intervenham positivamente dentro e fora do mundo corporativo.

O percentual crescente para adoção da política de inclusão leva em conta as maiores facilidades que as empresas de maior porte possuem na adoção de suas políticas de contratação. Maiores quadros são resultado de maior diversidade de cargos, de pessoas e automaticamente mais facilidade para a inclusão.

Estas ações afirmativas, como já visto, nada mais são do que mecanismos utilizados pelo Estado com o intuito de combater às diversas formas de discriminação, uma vez que a incorporação do princípio da igualdade nos inúmeros ordenamentos jurídicos e da vedação expressa de práticas discriminatórias não foram suficientes para afastar as desigualdades sociais.

Nesse sentido, ao princípio da igualdade foram agregadas também as noções de sociedade pluralista e de inclusão social, conforme assevera Marcelo Campos Galuppo (2002, p. 210):

[...] só garantindo a igualdade é que uma sociedade pluralista pode se compreender também como uma sociedade democrática. Consequentemente, só permitindo a inclusão de projetos de vida diversos em uma sociedade pluralista é que ela pode se autocompreender como uma sociedade democrática [...], mesmo que tais projetos alternativos requeiram, em algumas situações, uma aplicação aritmeticamente desigual do direito, ou seja, justificadas pela produção de mecanismos de inclusão, como no caso das políticas de ação afirmativa.

Na visão de Lélío Bentes Corrêa (2002, pp. 83/90), a ação afirmativa ou discriminação positiva é política de que se vale da diferenciação para proporcionar igualdade para aqueles que estão em desvantagem social ou, em outras palavras, para assegurar o equilíbrio social. Visam deter os efeitos das desigualdades prévias e duradouras causadas por alguma grave

desvantagem, quando se instala a percepção de que a igualdade real transcende a mera aspiração formal de igualdade, pois as sociedades, histórica e culturalmente, são excludentes.

Nesse contexto, a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tanto em carreiras públicas, quanto em empregos no setor privado, bem como percentuais de mulheres em candidaturas eleitorais, e ainda, algumas iniciativas no que diz respeito à inclusão de negros nas universidades, são alguns exemplos de ações afirmativas adotadas pela legislação brasileira.

Logo, de grande valia mencionar que a Lei de Cotas para a pessoa com deficiência busca ampliar o papel social das empresas para além da concepção clássica capitalista, tornando-as espaços públicos promovedores do exercício da cidadania e da socialização.

2.3. Uma Dificuldade Para A Contratação: O Mito Da Incapacidade

A exclusão das pessoas com deficiência do mercado de trabalho além de ser explicada através de um histórico de marginalização, é somada ao estereótipo da sociedade segundo o qual elas não seriam capazes e, por isso, precisariam da ajuda e até uma certa “piedade” de todos.

A capacidade ou incapacidade da pessoa com deficiência não tem nada a ver com suas condições pessoais, seus impedimentos físicos, mentais, intelectuais ou sensoriais, é o que afirma Ricardo Tadeu M. da Fonseca (2012, pp. 45/54):

*A Constituição de 1988 adotou a expressão “pessoa portadora de deficiência” em consequência da forte movimentação do segmento à época da Assembleia Constituinte. **Pretendiam os ativistas da causa, naquela ocasião, avançar em face do que a legislação brasileira até então expressava em palavras como “inválidos”, “incapazes”, “pessoas deficientes”, etc. Friso que não se trata apenas de palavras indesejáveis, mas o que nelas se fez nefasta foi a ideia de que os impedimentos físicos, mentais, intelectuais e sensoriais acarretavam imediata exclusão dos cidadãos que os apresentavam**, sendo-lhes dedicada, quando muito, uma atenção meramente assistencialista e insuficiente, mesmo para lhes garantir condições mínimas de dignidade, autonomia e independência. (grifou-se)*

Essa cultura enraizada de que uma pessoa cega, muda, surda, paraplégica ou com qualquer outro impedimento não pertence a “normalidade” dos padrões sociais, e dessa forma teria um “problema”, precisa ser combatida. Isso porque, estes atributos são equiparados a quaisquer outras qualidades pertencentes à diversidade humana como etnia, orientação sexual, religião, gênero.

Para Rubens Valtecídes Alves (1992, p. 44), considerar uma “pessoa portadora de deficiência física” como “incapaz” equivale a reduzi-la a um ser inútil e isso não coaduna com a realidade. Em alguns casos, os “deficientes físicos” não podem exercer certos trabalhos, mas, na maioria das situações, são trabalhadores em potencial, como qualquer outra pessoa.

A incapacidade como premissa é um mito, melhor dizendo, tanto há pessoas com deficiência incompetentes, como também existem indivíduos não PCDs que são igualmente incompetentes. Sendo assim, as pessoas com deficiência não devem ser vistas apenas por suas condições, mas sim, por suas inúmeras capacidades.

Corroborando com isto, há diversos exemplos de pessoas com deficiência altamente capazes, como por exemplo, o garoto de 12 anos, Pedro Melim, participante do quadro “Pequenos Gênios” do programa de televisão “Caldeirão do Huck”, ele chamou atenção ao responder nove cálculos matemáticos em apenas 90 segundos. Pedro possui autismo e por isso explica o seu “hiperfoco”, que em muitos casos, é responsável pelo sucesso de inúmeros autistas de alto funcionamento, no que se destacam, justamente, pelo exercício daquilo em que “focam” com muita dedicação, como acontece com a já mencionada jovem ativista, Greta Thunberg.

Vale citar também a renomada empresa *Microsoft*, que criou um programa para contratar especificamente pessoas com autismo. E, segundo a agência americana CDC (Centros de Controle e Prevenção de Doenças), cerca de metade das crianças com autismo têm capacidade intelectual média ou acima da média geral. Há várias pessoas assim, por exemplo, no Vale do Sílico, nos Estados Unidos, e a mente delas funciona como a dos melhores programadores, cujo raciocínio é impecáveis.

Outro exemplo é o de Ricardo Tadeu Marques da Fonseca⁶, que foi o primeiro magistrado cego da história do Brasil. Ricardo aos 23 anos, ficou completamente cego enquanto cursava o terceiro ano da faculdade de Direito, além disso, foi reprovado no concurso para juiz do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, pelo simples fato de ser cego, entretanto, logo em seguida, tomou posse como Procurador do Trabalho, e em 2009 foi nomeado como Desembargador do TRT da 9ª Região.

Neste toar, ao ser questionado como foi a atuação na Procuradoria durante 18 anos, ele afirma que trabalhava com ledores, que liam todos os processos e ele dizia o que deveria ser

⁵ Informação disponível em: < <http://www.observatoriodaimprensa.com.br/e-noticias/ed726-um-mundo-de-aspies/> >. Acesso em 12 de Junho de 2020.

⁶ Informação disponível em: < <http://www.ame-sp.org.br/noticias/entrevista/teentrevista42.shtml> > Acesso em 12 de Junho de 2020.

escrito. Também citou que durante as audiências de instrução e julgamento, ao escutar os depoimentos das testemunhas, percebia pelo tom de voz quando estas estavam inseguras:

(...) Eu sempre percebia que a testemunha estava vacilante por causa do tom da voz. Isso nunca foi problema para mim. Aí, apertava e conseguia a verdade. Sempre instruí muito bem meus inquiridos. Eu ouço a respiração, o tom de voz. Percebo quando a testemunha se mexe na cadeira, se está à vontade, se está nervoso, tudo isso detecto pela voz.

No que tange aos tratamentos dados às pessoas com deficiência, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca afirma que se houver o fornecimento dos instrumentos corretos, todo portador de deficiência trabalha como qualquer outra pessoa. Como por exemplo, o cientista Stephen Hawking, que foi reconhecido mundialmente por sua contribuição à ciência, sendo um dos mais renomados cientistas do século, e tudo isso com paralisia e sem capacidade de falar, se comunicando apenas por meio de um dispositivo gerador de fala, inicialmente através do uso de interruptor de mão e, mais tarde, usando um único músculo da bochecha.

Outro exemplo, é do compositor Beethoven⁷, considerado um dos pilares da música ocidental, sendo imensamente respeitado e mais influente de todos os tempos, ele criou suas mais belas sinfonias quando estava sem capacidade auditiva. Ou seja, é indubitável que se o indivíduo tiver acesso as ferramentas que façam com que as suas “limitações” sejam superadas, pode romper qualquer barreira.

2.4. A Política De Cotas E As Atividades Profissionais Que Não Viabilizam O Crescimento Na Carreira. Por Que Trocar O Certo Pelo Duvidoso?

Inúmeras empresas com o objetivo de preencher a cota de vagas para as pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários, junto ao crescimento das investigações promovidas pelo Ministério Público do Trabalho, começaram a contratar pessoas com deficiência sem nenhum planejamento.

Este procedimento de contratação sem cautela gerou muita frustração e insatisfação entre os trabalhadores com deficiência. Em estudo acerca da satisfação dessas pessoas, Maria Nivalda de Carvalho-Freitas e Antônio Luiz Marques (2009, p. 276), afirmam:

“As pesquisas realizadas com pessoas com deficiência, com formação superior completa ou incompleta, sobre a satisfação com fatores relacionados à qualidade de vida no trabalho, têm demonstrado um alto índice de satisfação dessas pessoas com os fatores analisados (...). No entanto, é importante

⁷ Disponível em < https://pt.wikipedia.org/wiki/Ludwig_van_Beethoven > Acesso em: 12 de Junho de 2020.

ressaltar **as manifestações de insatisfação em relação às oportunidades de crescimento profissional** nas duas pesquisas, o que indica que as pessoas com deficiência percebem diferenças no tratamento destinado a elas nesse processo.

Essas pesquisas indicam que a necessidade de refletir sobre a questão do trabalho das pessoas com deficiência, **principalmente sobre as possibilidades de trajetória profissional oferecidas ou interditas**; e nessa direção é preciso haver tanto adequações das condições e práticas de trabalho que dêem a elas condições de igualdade, quanto um trabalho efetivo com os gerentes e colegas de trabalho visando construir pautas de conduta mais próximas da concepção de deficiência baseada em pressupostos da inclusão.” (grifou-se)

Dessa forma, observa-se que muitas funções que são dadas para o empregado PCD não possuem perspectiva de futuro, e conseqüentemente, acabam gerando um desânimo no empregado que muitas vezes se nota sem utilidade e capacidade para o trabalho.

Como há argumentos de que existe falta de pessoas com deficiência interessadas em trabalhar porque recebem o BPC, há de analisar sob a ótica dos cuidadores, que, por vezes, se sentem desencorajados para expor seu ente querido a uma atividade de risco. Isso porque, a remuneração dada a eles, muitas vezes, é equivalente ao BPC que eles receberiam sem precisar se expor. Em resumo, a falta de perspectiva de avanço na carreira atrelada ao risco da atividade laboral, gera um agir mais cauteloso por parte dos cuidadores.

2.5. Teletrabalho É Solução Ou Só Renova O Problema?

O teletrabalho é uma forma de trabalho que vem sendo cada vez mais utilizada, devido a globalização que produziu a evolução tecnológica e trouxe consigo um retrocesso social no mercado de trabalho. Assim sendo, pode-se trabalhar a distância, através do uso de equipamentos tecnológicos e de comunicação e o local de trabalho pode ser o domicílio do trabalhador ou qualquer outro, a critério do empregador.

Alice Monteiro de Barros (2008, p. 322) afirma que alguns autores declaram que:

o teletrabalho consiste no ‘renascimento do trabalho a domicílio, mas, a rigor, ele é fruto da moderna tecnologia e começa a difundir-se na década de oitenta, embora em meados de 1970 já se falasse no assunto.

A aplicação dessa forma de trabalho para a empresa significa menor custo com a infraestrutura física, aluguel, manutenção, transporte e, também, diminui drasticamente as dificuldades de acesso ao ambiente de trabalho, quais sejam a distância, tempo perdido no trânsito, custo de maquinário pelas empresas, ou seja, uma alternativa perfeita para as empresas que alegam falta de verba para adequar o ambiente de trabalho para o empregado PCD.

Mara Vidigal Darcanchy (2007, p.72) afirma:

Como os deficientes físicos geralmente encontram dificuldades para se deslocarem, o teletrabalho surge como uma real oportunidade de serem produtivos. Quase sempre por sua mobilidade reduzida, a interação social para o deficiente é sempre problemática. Uma forte barreira encontra-se no plano arquitetônico e nos meios de transporte, cidades inteiras não foram projetadas para atender estas pessoas. Somente alguns poucos prédios públicos e particulares possuem rampas e elevadores ou possuem pessoas treinadas para atender ou auxiliar os deficientes. (...)

Posto isto, verifica-se que o teletrabalho é a forma ideal para as pessoas portadoras de necessidades especiais obterem vaga no mercado de trabalho sem que precisem transpor diariamente tantas barreiras arquitetônicas e geográficas para conseguirem chegar ao local de trabalho, pois o teletrabalho não depende de local. (grifou-se)

De fato, tornou-se lugar comum o entendimento segundo o qual, caso não venha a ocorrer uma contrapartida financeira pelo Estado para com as empresas, a opção do trabalho remoto constitui uma ferramenta valiosa na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Contudo, apesar do futuro apontar para o teletrabalho como uma forma mais popular e capaz de minimizar os custos da empresa, a adoção desse modelo de trabalho não pode servir como incentivo para uma sociedade menos inclusiva. Sendo assim, as empresas não podem conceber o teletrabalho como a senha para não realizar as adaptações necessárias que a LBI impõe, já que se o PCD, algum dia, precisar ir ao local de trabalho, esse ambiente tem que estar preparado para ele. Registre-se, em tempo, que a adaptação razoável que se exige dos diversos logradouros não alcança apenas o PCD trabalhador, mas também aquele que transita nesses ambientes nas múltiplas condições sociais (cliente, simples passante etc).

3 O OUTRO LADO DA MOEDA. DIFICULDADES À CONTRATAÇÃO DOS PCD'S NA PERSPECTIVA DO EMPREGADOR.

Para a contratação das pessoas com deficiência, muitas empresas necessitam adequar o mobiliário e equipamentos para recebê-las, além de, em alguns casos, treiná-las para o desempenho das funções que irão realizar, bem como criam uma política de eliminação do preconceito e distinção, com a utilização de programas, reuniões e palestras de conscientização dos demais funcionários frente à diversidade humana.

Diante disso, vale mencionar que a Lei 13.146/15 dispõe sobre os comportamentos que as empresas devem adotar para a inclusão da pessoa com deficiência, tais como: o cumprimento

das regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e também, a adaptação razoável no ambiente de trabalho, *in verbis*:

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Nada mais justo. Tais condutas geram maior qualidade do trabalho, perspectiva de desenvolvimento, além de possibilitar uma ascensão profissional, algo que, atualmente, está bastante reduzido.

Entretanto, estes mecanismos necessitam de receita que, por muitas vezes, não podem ser suportados pelos empregadores e mesmo quando há receita para essa adequação para no seio empresarial uma sensação de injustiça por arcar com os custos para sanar uma situação que a empresa, em geral, não criou. Dessa maneira, é de suma importância que haja um incentivo ao cumprimento da legislação, haja vista que não existe coerência a contratação da pessoa com deficiência apenas por receio à fiscalização e ao pagamento da multa, esquecendo de sua função principal.

É de bom alvitre mencionar que a empresa possui função social, que consiste na harmonização dos interesses individuais do empresário com o respeito e atendimento dos interesses da sociedade na realização dessa atividade. Em outras palavras, é garantida a liberdade ao empresário para que exerça seu labor com o objetivo de obter lucro, ao tempo que a sociedade tem interesse que essa atividade beneficie a todos.

Infere-se, portanto, que a empresa não possui apenas função econômica para com a sociedade. Ocorre que, a partir da adoção da política de cotas e das necessárias medidas de adaptação que a acompanharam, o Estado criou uma despesa, que é justa, porém, em nosso país, esta não veio acompanhada de uma receita correspondente, gerando um desequilíbrio financeiro que recai exclusivamente sobre o empresário sem nenhuma contrapartida.

Além disso, a falta de uma política de incentivos fiscais acaba gerando um outro entrave que é a discriminação entre os discriminados. Explica-se: muitos gestores e recrutadores preferem contratar pessoas com deficiências mais leves, como por exemplo, indivíduos com membros amputados ou com audição e/ou visão parcial, em detrimento dos demais ou então recrutar apenas entre pessoas com uma única limitação específica. É a famosa procura por “pessoas com deficiência sem deficiência ou com deficiências cuja adaptação seja mais barata”,

que ocorre quando se torna preferível contratar pessoas com deficiências que exigem menor esforço de adaptação e preparo da empresa.

Dessa forma, as deficiências mais graves são deixadas de lado, tal como os totalmente cegos, que são pouco procurados apesar de terem uma excelente capacidade para trabalhar com computadores, tendo em vista o recurso de vozes. E também, os surdos, já que exigiria um esforço maior por conta de terem a Libras (Língua Brasileira de Sinais) como primeira língua.

Por outro lado, ainda que se contrate pessoas com alguma limitação severa, esta se volta para um público homogêneo. Ou seja: só cegos ou só surdos ou somente cadeirantes. Não há diversidade. Cumpre-se a cota, mas a desigualdade persiste. Apenas o público é mais limitado. É o que acontece com pessoas com limitação intelectual que raramente são contratados pelas empresas.

Todavia, para que este comportamento por parte das empresas não continue chocando diretamente com o propósito da Lei de Cotas, ações poderão ser tomadas, a exemplo da adoção de política de incentivos fiscais, como já vem ocorrendo em diversos estados brasileiros, e também no caso de contrato de aprendizagem.

Registre-se que, por meio do programa de aprendizagem, busca-se inserir os jovens de 14 a 24 anos no mercado de trabalho para contribuir com a sua formação. Para isso, existe a Lei n. 10.097/00, ampliada pelo Decreto Federal n. 5.598/05 onde prevê, em seu artigo 429º, que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

A obrigatoriedade legal de contratar empregados aprendizes também se caracteriza como uma ação afirmativa, pois impõe aos estabelecimentos percentuais mínimo e máximo de contratação, com a finalidade de ampliar a esses aprendizes o acesso ao mercado de trabalho e ao sistema de ensino voltado à qualificação profissional.

No que tange aos incentivos fiscais, as empresas que cumprem a Lei da Aprendizagem, tem a diminuição do percentual do FGTS pago ao aprendiz, sendo 75% inferior à contribuição paga ao funcionário padrão. Nas empresas que fazem adesão ao Simples Nacional, o valor passa de 8,0% para 2,5%. E, no caso de pedido de desligamento pelo jovem aprendiz, também é dispensado o aviso prévio remunerado e há isenção de multa rescisória.

Resultado: são raros os casos de empresas que não cumprem a cota de aprendizes a despeito dos investimentos em educação necessários para os atendimentos dos desígnios da lei.

Neste interim, a política de incentivos fiscais para as empresas em geral também se faz presente em alguns estados brasileiros, como por exemplo no Estado do Espírito Santo, através do programa Invest-ES, que possui como objetivo a contribuição para a expansão, modernização e diversificação dos setores produtivos do Estado, sendo um dos benefícios o diferimento do pagamento do ICMS incidente sobre diversas atividades. ⁸

Também ocorre no Estado da Bahia, com o programa DESENVOLVE (Programa de Desenvolvimento Industrial e de Integração Econômica), sendo um dos benefícios a desoneração do imposto estadual (ICMS) na aquisição de bens destinados ao ativo fixo. Já no Estado de Santa Catarina, existe o programa Pró-Emprego, que também dá um tratamento tributário diferenciado ao ICMS, visando o incentivo aos empreendimentos de relevante interesse sócio-econômicas.⁹

Há de mencionar, como forma de incentivar o aumento das contratações das pessoas com deficiência, a possibilidade de isenção de parte da contribuição previdenciária patronal, inclusive tal medida já vem sendo adotada em outros países. Na Argentina, por exemplo, quando entrou em vigor a Lei n. 24.465/95, não estabelecia o sistema de cotas, mas era fonte de estímulo à contratação de pessoas com deficiência por prazo de seis meses, que poderiam ser prorrogados sucessivamente por até dois anos, pois oferecia isenção de 50% da contribuição previdenciária patronal.¹⁰

Essa lei foi revogada e a vigente é a Lei n. 25.687/98, que incentiva as empresas privadas a contratar pessoas com deficiência, com a dedução de 70% dos impostos sobre lucros e capitais e também da contribuição previdenciária patronal em 50% por até 12 meses, e de 33% do conjunto das contribuições previdenciárias, em caráter definitivo, dependendo do número de pessoas com deficiência contratadas.

Na Espanha, a título de exemplo, no que trata do acesso ao emprego das pessoas com deficiência, a Lei n. 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

⁸ Informação disponível em: <<https://sedes.es.gov.br/invest-es>>. Acesso em 12 de Junho de 2020.

⁹ Informação disponível em: <<http://www.seagri.ba.gov.br/content/programa-desenvolve>> ; <http://www.sef.sc.gov.br/servicos/assunto/55/Programa_Pr%C3%B3-Emprego>. Acesso em 12 de Junho de 2020.

¹⁰ Argentina. Ley n. 24.465 de 15 de março de 1995. Regime de Contrato de Trabalho. Modificação. Modalidade Especial de Promoção do Emprego. Contrato de aprendizagem. Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/15931/norma.htm>>. Acesso em 12 de Junho de 2020.

63/97 concede uma gama de incentivos fiscais, com a redução de 50% das cotas patronais da seguridade social.¹¹

Infere-se, dessa forma, a possibilidade existente da inserção de políticas de incentivos fiscais além do que é disposto na Lei de Aprendizagem. Como aludido, os Estados podem propor exações fiscais como instrumento para garantir a adequação plena para todos os PCDs e não somente para alguns tipos de limitação, conforme vem acontecendo ultimamente.

Não pairam dúvidas de que a política afirmativa da contratação de pessoas com deficiência envolve grandes conflitos à sua aceitação, mas é essencial a implantação para unir a fria necessidade financeira das empresas com os valores da igualdade material, da dignidade humana e pluralidade social. Ou seja, pequenas modificações podem levar à plena eficácia da norma.

Acerca da eficácia dos direitos como um todo, destaca-se o pensamento de Norberto Bobbio (2004, p. 45):

Com efeito, o problema que temos diante de nós não é filosófico, mas jurídico e, num sentido mais amplo, político. Não se trata de saber quais e quantos são esses direitos, qual é a sua natureza e seu fundamento, se são direitos naturais ou históricos, absolutos ou relativos, mas sim qual é o modo mais seguro para garanti-los, para impedir que, apesar das solenes declarações, eles sejam continuamente violados.

Por isso, a presença de ações afirmativas se faz de grande valia, podendo ser compreendidas (Fonseca, 2006, p. 156):

[...] como instrumentos imprescindíveis para que as sociedades dirijam-se à busca dos excluídos, abrindo atalhos, rompendo tabus, justamente para propiciar [...] que todos tenham acesso às liberdades individuais e à igualdade material.

As ações afirmativas em favor dos grupos vulneráveis já existem. Entretanto, um maior detalhamento dos propósitos de sua implementação, evitando discriminações entre os discriminados, acompanhada de uma contrapartida estatal, criando um verdadeiro incentivo ao cumprimento da legislação pelas empresas podem ajudar a melhorar bastante a eficácia da norma.

¹¹ Espanha. Ley 63/97, de 26 de dezembro. Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida. Disponível em: <<https://www.boe.es/eli/es/l/1997/12/26/63/con>> . Acesso em 12 de Junho de 2020.

Oportuno mencionar que gerar igualdade é justamente o que norteia a Lei de Cotas, e esta obrigação legal somada a um incentivo fiscal atrelado ao cumprimento da norma sem subterfúgios e com diversidade não trará mais justificativas para a omissão empresarial, gerando provavelmente uma releitura do próprio conceito de inclusão. Políticas internas de valorização sairão do papel e todo um processo de formação dos PCDs (inclusive educacional) se tornará uma realidade a ser buscada por aqueles que necessitam de sua presença no mercado de trabalho.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Podemos concluir através dos instrumentos normativos apresentados e estudados neste trabalho, que o labor é capaz de modificar o homem para um ser social, sendo um valor a ser perseguido por todo cidadão brasileiro. Dessa forma, a Constituição Federal de 1988 detém o princípio da igualdade como premissa e através das ações afirmativas, busca tornar acessível aos socialmente vulneráveis as oportunidades gozadas pelos privilegiados.

Assim, o Estado, ao criar a Lei n. 8.213/91, responsável pela reserva de vagas para as pessoas com deficiência nas relações de emprego, age não só como àquele que não lesa direito fundamental, mas também promovendo direito fundamental.

Contudo, constatou-se que mesmo com a criação de algumas políticas sociais, ainda há a necessidade de acessibilidade e tecnologias assistivas que permitam a inclusão natural das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Neste toar, alguns fatores são responsáveis por esse cenário. Por um lado, o desconhecimento acerca das necessidades e potencialidades da pessoa com deficiência, bem como a premissa de que essa mão-de-obra é desqualificada; por outro lado, as condições estruturais, funcionais e sociais do ambiente que irá recebê-la, a chamada adaptação razoável.

Podemos inferir que as dificuldades encontradas pelas empresas que patrocinam as ações afirmativas podem ser minimizadas e até superadas com alguns atos de incentivos pelo Estado, pois sendo ele que criou a despesa, deveria propiciar recursos econômicos para incentivar as empresas a cumprir com excelência o disposto na legislação.

Importante esclarecer que, em geral, as empresas não se furtam em cumprir a sua função social, porém, precisam que o Estado, responsável último pela discriminação, forneça uma contrapartida para a viabilização do cumprimento eficaz da Lei de Cotas.

O desvirtuamento na adequação à cota legal por parte das empresas pode gerar (e tem gerado) uma espécie de “discriminação entre os discriminados”, isso porque, muitas vezes, elas

acabam por contratar PCDs que apresentam limitações mais leves, tendo em vista o menor custo para adaptar o ambiente de trabalho ou, ainda, cumprir sua cota, contratando apenas pessoas com a mesma limitação.

No que tange ao mito da incapacidade das pessoas com deficiência, o trabalho tem desmistificado tal preconceito, a partir de alguns PCD's expoentes, como a professora-doutora Mary Temple Grandin, a jovem ativista Greta Thunberg, o garoto Pedro Melim, o magistrado Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, entre outros.

Em relação ao teletrabalho como uma ferramenta para as empresas que alegam falta de verba para a adaptação razoável do ambiente de trabalho para o PCD, notou-se que a implementação desse modelo requer uma maior cautela. Em outras palavras, se não tiver a atenção necessária, essa forma de trabalho pode servir como incentivo para uma sociedade menos inclusiva, e conseqüentemente, não solucionando o problema, apenas renovando-o.

Neste interim, o ordenamento jurídico acabou se tornando um importante instrumento de reivindicação das pessoas com deficiência, todavia, ele, por si só, não irá solucionar as dificuldades que essa população terá que passar para chegar ao mercado profissional. É necessário que haja a adoção de algumas ações, como por exemplo, a política de incentivos fiscais que já vem ocorrendo na Argentina e na Espanha, sendo esta atrelada a exigências voltadas para o cumprimento da norma e atendimento ao seu valor que é a promoção da igualdade entre todos os PCDs, quaisquer que sejam suas limitações.

É valioso reconhecer que não é a pessoa com deficiência que tem que se normalizar, mas sim, a sociedade que precisa ser capaz de respeitar e atender às suas necessidades. Posto isto, a pior deficiência não é uma limitação física, sensorial, mental ou intelectual, a pior deficiência é a incapacidade da sociedade aceitar e conviver com as diversidades de forma saudável.

Ademais, se os fatores que dificultam o acesso das pessoas com deficiência no meio social não forem discutidos, analisados, detectados e minimizados através da ação conjunta entre o Estado, empregadores e sociedade, esta realidade não irá mudar, tendo em vista que os óbices para participação dessas pessoas no ambiente de trabalho não decorrem da falta de leis e de fiscalização, mas sim da falta de recursos que viabilizem a eficácia dos dispositivos encontrados no ordenamento jurídico.

Por fim, a inclusão social, mesmo sendo um tema que gere grandes discussões nas políticas públicas, não é uma pauta que gira em torno apenas da pessoa com deficiência, sua família e do Estado, mas sim, da sociedade como um todo, uma vez que desenvolve a compreensão, empatia, solidariedade, respeito e consciência das diferenças.

REFERÊNCIAS

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

ARGENTINA. **Ley n. 24.465 de 15 de março de 1995**. Regime de Contrato de Trabalho. Modificação. Modalidade Especial de Promoção do Emprego. Contrato de aprendizagem. Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/15931/norma.htm>>. Acesso em 12 de Junho de 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 4 ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 2008.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL. **Constituição da república federativa do Brasil de 1988**. 05 de Outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 12 de Junho de 2020.

BRASIL. **Convenção sobre direitos das pessoas com deficiência: protocolo facultativo à convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência**. 21 de Setembro de 2007. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=424-cartilha-c&category_slug=documentos-pdf&Itemid=30192>. Acesso em 12 de Junho de 2020.

BRASIL. **Decreto n. 186 de 09 de Julho de 2008**. Aprova o texto da convenção sobre os Direitos das pessoas com deficiência e de seu protocolo facultativo, assinados em nova Iorque, em 30 de março de 2007. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/99423>>. Acesso em 12 de Junho de 2020.

BRASIL. **Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em 12 de Junho de 2020.

BRASIL. **Decreto n. 3.956, de 8 de Outubro de 2001**. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/D3956.htm>. Acesso em 12 de Junho de 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em 12 de Junho de 2020.

BRASIL. **Lei 8.742, de 7 de dezembro de 1993.** Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18742.htm>. Acesso em 12 de Junho de 2020.

BRASIL. **Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000.** Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10097.htm>. Acesso em 12 de Junho de 2020.

BRASIL. **Lei n. 12.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm>. Acesso em 12 de Junho de 2020.

BRASIL. **Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm>. Acesso em 12 de Junho de 2020.

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em 12 de Junho de 2020.

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em 12 de Junho de 2020.

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm> . Acesso em 12 de Junho de 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. **Contratação de pessoas com deficiência bate recorde após fiscalização do Trabalho.** Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/noticias/6856-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-bate-recorde-apos-fiscalizacao-do-trabalho#:~:text=Dados%20da%20Rela%C3%A7%C3%A3o%20Anual%20de,de%20apenas%20116%20mil%20pessoas.>> Acesso em 12 de Junho de 2020.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. **Satisfação das pessoas com deficiência no trabalho.** In: CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz (Orgs.). **Trabalho e pessoas com deficiência:** pesquisa, práticas e instrumentos de diagnóstico. Curitiba: Juruá, 2009.

CORRÊA, Lélío Bentes. **Discriminação no trabalho e ação afirmativa no Brasil.** Boletim Científico da Escola Superior do Ministério Público da União, ano 1, n. 2, jan-mar. 2002.

DARCANCHY, Mara Vidigal. (Coord.). **Responsabilidade social nas relações laborais: homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento.** São Paulo: LTr, 2007.

DINIZ, Debora; SQUINCA, Flávia; MEDEIROS, Marcelo. **“Deficiência, Cuidado e Justiça Distributiva”.** Série Anis, n.48. Brasília: LetrasLivres, maio, 2007.

DORIA, P. **Um mundo de “aspies”**. Disponível em: <<http://www.observatoriodaimprensa.com.br/e-noticias/ed726-um-mundo-de-aspies/>>. Acesso em 12 de Junho de 2020.

ESPANHA. **Ley 63/97, de 26 de dezembro**. Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida. Disponível em: <<https://www.boe.es/eli/es/l/1997/12/26/63/con>>. Acesso em 12 de Junho de 2020.

FERREIRA, S.L. **Aprendendo sobre a deficiência mental: um programa para crianças**. São Paulo: Memnon, 1998.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, SP, n. 10, 2012.

GALUPPO, Marcelo Campos. **Igualdade e diferença. Estado Democrático de Direito a partir do pensamento de Habermas**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2002.

LESSA, Berenice Reis apud ALVES, Rubens Valtecídes. **Deficiente Físico: novas dimensões da proteção ao trabalhador**. São Paulo: LTr, 1992.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Procuradoria Geral do Trabalho. A inserção do portador de deficiência mental no mercado de trabalho. **Informativo Virtual do MPT**, Edição 08, janeiro de 2003. Disponível em: <<http://www.mpt.gov.br>>. Acesso em 12 de Junho de 2020.

OMOTE, S. **A concepção de deficiência e a formação do profissional em educação especial**. In: MARQUEZINE, M.C.; ALMEIDA, M.A; TANAKA, E.D.O. (Org). *Perspectivas Multidisciplinares em Educação Especial II*, Londrina: Ed. UEL, 2001.

OMOTE, S. Perspectivas para conceituação de deficiências. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Piracicaba, v.2, n.4, 1996.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA. **Declaração Universal dos Direitos Humanos: Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948**. Disponível em: <<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000139423> >. Acesso em 12 de Junho de 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 159: Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm>. Acesso em 12 de Junho de 2020.

RAFOLS, C. **Temple Grandin fala em entrevista exclusiva para a Revista Autismo**. Disponível em: <<https://web.archive.org/web/20180125142613/http://www.revistaautismo.com.br/edic-o-3/temple-grandin-fala-em-entrevista-exclusiva-para-a-revista-autismo>>. Acesso em 12 de Junho de 2020.