

**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE**

**CLEVERTON MELO DOS SANTOS**

**DIREITOS FUNDAMENTAIS NA RELAÇÃO DE EMPREGO: COTA  
PARA DEFICIENTES E O PRINCÍPIO DA ISONOMIA**

**Aracaju**

**2018**

CLEVERTON MELO DOS SANTOS

**DIREITOS FUNDAMENTAIS NA RELAÇÃO DE EMPREGO: COTA PARA  
DEFICIENTES E O PRINCÍPIO DA ISONOMIA**

Trabalho de Conclusão de curso apresentado a Faculdade de Administração e negócios de Sergipe – FANESE como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Luiz Eduardo Alves de Oliva

**Aracaju**

**2018**

S237d SANTOS, Cleverton Melo dos.

Direitos Fundamentais na Relação de Emprego: Cota para deficientes e o princípio da isonomia / Cleverton Melo dos Santos, 2018. 65 f.

Monografia (Graduação) – Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe. Coordenação de Direito.

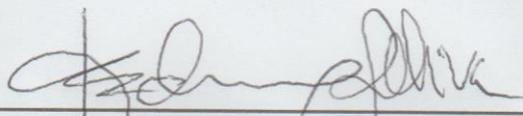
CLEVERTON MELO DOS SANTOS

**DIREITOS FUNDAMENTAIS NA RELAÇÃO DE EMPREGO: COTA PARA  
DEFICIENTES E O PRINCÍPIO DA ISONOMIA**

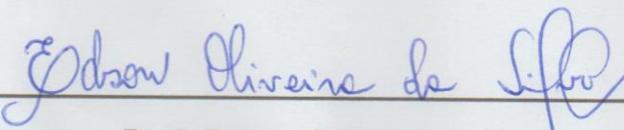
Monografia apresentada como um dos pré-requisitos para obtenção de grau de bacharel em Direito à comissão julgadora da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe - FANESE.

Aprovado em 01 / dezembro / 2016

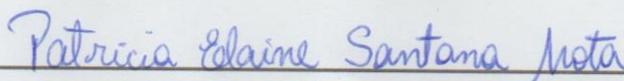
**BANCA EXAMINADORA**



**Prof. Me. Luiz Eduardo Alves de Oliva**



**Prof. Edson Oliveira da Silva**



**Prof.ª. Patrícia Elaine Santana Mota**

## **AGRADECIMENTOS**

A trajetória em um curso de graduação nem sempre é fácil, tem seus altos e baixos, mas que influenciam no crescimento como profissional futuramente. Quem me conhece e mantém uma convivência mais estreita sabe por quantos problemas passei e ainda passo, da mesma forma que sabe das conquistas durante minha trajetória acadêmica. Cada um, a sua maneira, me ajudou de alguma forma até concluir essa etapa da minha vida, por isso, primeiramente quero agradecer a Deus por me dar forças, sabedoria, dedicação e muita paciência ao longo do curso. Aos meus pais, Adriana e Josevaldo, que sempre me deram apoio e incentivo todas as vezes, aos quais sempre quis demonstrar o meu melhor, pois sei o quanto também batalharam e batalham por mim; ao meu irmão Sandro, por quem guardo um carinho imenso; aos meus avós paternos, Benita e João, pois foram fundamentais ao me acolherem quando comecei a estudar em Aracaju. À minha vó materna, Dona Senira, que, mesmo longe, sempre me ajudou; aos demais familiares, tios, tias, primos, primas, também agradeço, porque sempre foram presentes; aos meus amigos, que ao longo do curso sempre foram unidos e companheiros. Não poderia esquecer o pessoal do estágio na PRT20, Dr. Emerson que me ajudou muito na produção desse trabalho, Patrícia, Cristina, Kátia, chefe Sílvio e os demais amigos que fiz neste local, os quais foram importantes em meu desenvolvimento como futuro operador do direito nessa reta final da graduação. A todos vocês o meu muito obrigado por serem tão importantes para o meu crescimento como pessoa e como profissional.

## SUMÁRIO

RESUMO.....	08
1 – INTRODUÇÃO.....	10
2 – IGUALDADE EM RELAÇÃO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	13
3 – MODELOS DE DEFICIÊNCIA ADOTADO PELA SOCIEDADE.....	18
4 – FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA.....	21
5 – CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA COMO NORMA CONSTITUCIONAL.....	25
6 – DIREITOS FUNDAMENTAIS NA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	30
6.1 – Igualdade na relação de emprego.....	35
6.2 – Direito a adaptação razoável.....	37
7 – COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	40
7.1 – Sistema de cotas para pessoas com deficiência nos Estados americanos.....	42
7.2 – Sistema de cotas para pessoas com deficiência no Brasil.....	44
7.2.1 – Panorama nacional do cumprimento da cota de pessoas com deficiência.....	46
7.2.2 – Garantia no emprego para a pessoa com deficiência.....	47
7.2.3 – Barreiras sociais na contratação e permanência da PcD na relação de emprego.....	49
7.2.4 – Resistência dos empregadores brasileiros em incluir PcD no quadro de funcionários.....	51

7.2.5 – Punição das empresas irregulares.....	53
<b>8 – CONCLUSÃO.....</b>	<b>55</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>59</b>

## RESUMO

O sistema de cotas para pessoas com deficiência na relação de emprego trata-se de uma forma de igualar as possibilidades na relação empregatícia. No entanto, ainda existe relutância dos empregadores brasileiros em contratar essas pessoas. Diante disso, este projeto tem o objetivo de demonstrar que, em decorrência das dificuldades para encontrar e de se manter nesse emprego, a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho ainda é muito difícil e longe do ideal, pois as barreiras sociais oriundas do modo de enxergar a deficiência e a pessoa com deficiência em sociedade se comporta como fatores impeditivos para sua concretização e, assim, torna limitada a efetivação dessa política inclusiva. Nesse sentido, será exposto através do método dedutivo a relevância constitucional dessa política social e a situação atual do cumprimento dessas cotas no Brasil.

Palavras-chave: Cotas; Pessoas com deficiência; Emprego; Igualar; Dificuldades.

## **ABSTRACT**

The quota system for people with disability in the employment relationship is a way of equalizing the possibilities in the employment relation. However, there is still reluctance of Brazilian employers to hire these people. In view of this, this project has the objective of demonstrating that, because of the difficulties to find and to keep in that job, the inclusion of these people in the labor market is still very difficult and far from ideal, because the social barriers to see disability and the disabled person in society behaves as impeding factors for its realization and, thus, makes the implementation of this inclusive policy limited. In this sense, the constitutional relevance of this social policy and the current status of compliance with these quotas in Brazil will be exposed through the deductive method.

Keywords: Quotas; people with disability; Employment; Match; Difficulties.

## **1 – INTRODUÇÃO**

Surgida no mundo na década de 60 nos Estados Unidos, inicialmente o sistema de cotas visava incluir estudantes negros nas escolas de ensino público, pois, naquela época, o preconceito contra essas pessoas que tem o tom de pele mais escuro resultava na marginalização e a segregação social delas. Inicialmente, esse sistema tinha o escopo de proporcionar a quebra de preconceitos que era muito mais frequente naquela sociedade.

A eficácia da implementação da política de cotas no sistema de ensino norte-americano fez com que, ao longo dos anos, tomasse proporções muito maiores e se espalhasse pelo mundo, visando incluir não apenas pessoas negras em escolas tidas apenas para quem tinha o tom da pele mais clara, mas também possibilitando o ingresso de pessoas considerando raça, idade, capacidade financeira, casta ou deficiência para inclusão em concursos, programas sociais e em trabalhos públicos ou privados.

Especificamente na relação de trabalho, o que se busca com esse programa é fornecer condições para pessoas que, por suas características e pelo preconceito criado ao longo da história, não conseguem se inserir, continuar na relação de trabalho ou, ainda, reinserir-se nesse mercado. Dessa maneira, seria proporcionada a igualdade que, ao longo da história, teve grandes transformações com avanços e retrocessos, começando de uma igualdade conferida a poucos, mas que se modificou conforme foi discutida em decorrência da influência da realidade social, guerras e movimentos em prol do desenvolvimento humano.

A sociedade capitalista pode se tornar altamente inclusiva com as pessoas que produzem e desenvolvem o mercado, mas, em contrapartida, altamente exclusiva para aquelas que não produzem ou tem dificuldade para produzir. O capitalismo se evidencia como a exploração do homem pelo homem e nesse contexto o Direito do Trabalho tem uma preocupação maior com o hipossuficiente e com o emprego típico.

Nesse sentido, como a inclusão social proporcionada pela cota de pessoas com deficiência no mercado de trabalho traz dignidade e faz com que seja visível que a deficiência não é empecilho para o exercício de determinadas atividades laborativas, desde que sejam proporcionadas adaptações no local de trabalho, essa política é fomentada em razão de quebrar barreiras sociais que impedem o desenvolvimento da pessoa com deficiência em sociedade.

Em suma, o sistema de cotas é mais uma das formas de se efetivar o princípio da isonomia, o qual se apresenta não só na busca pelo trabalho, mas também na igualdade de condições para a conquista do desenvolvimento como pessoa, ou seja, o modo como essa pessoa se enxerga.

Até chegar a esse o modo inclusivo da pessoa com deficiência, a maneira de pensar a respeito da deficiência teve vários modelos a depender do contexto histórico e do modo de interpretação feito pela sociedade.

Nesta perspectiva é que foi elaborado pela Organização das Nações Unidas (ONU) a Declaração Universal Sobre o Direito das Pessoas com Deficiência e o Brasil a ratifica, colocando-a em patamar de norma constitucional, pois versa sobre direitos humanos e que se inserem no ordenamento jurídico brasileiro como direitos fundamentais, pois possibilitam a dignidade da pessoa humana, tornando-se mais uma ferramenta da efetivação de políticas públicas voltadas para as pessoas com deficiência, mas com força constitucional.

No entanto, antes da Declaração Universal Sobre o Direito das Pessoas com Deficiência entrar no ordenamento jurídico, já existia uma norma infralegal voltada para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Apesar disso, a aplicabilidade da lei que exige o cumprimento da cota não possuía muita efetividade e, mesmo depois de ter uma norma constitucional corroborando com o a exigência e o desenvolvimento dessa política, menos de 50% das vagas destinadas a essas pessoas foram preenchidas, ou seja, apenas 355 mil postos de trabalho foram preenchidos.

Considerando que a promoção do princípio da isonomia se consubstancia também no sistema de cotas para deficientes e além de existir exigência legal para tanto e mesmo assim ainda há empresas que descumprem, o presente trabalho tem

o objetivo de explicar as seguintes perguntas: Por que o sistema de cotas é importante para efetivação do princípio da isonomia? Qual sua função social? Por que ainda há empresas que descumprem a cota?

A relevância do tema encontra relevância na medida em que é um assunto pouco abordado no meio acadêmico, mas significativo para entender uma das extensões dos direitos fundamentais e da dignidade da pessoa humana, uma vez que demonstra a importância do sistema de cotas para pessoas com deficiência na relação de emprego, apresentando sua contribuição para a empresa, para a pessoa com deficiência e para sociedade, expondo os prós e os contras nessa contratação.

O presente trabalho trata-se de pesquisa feita através do método dedutivo acerca das dificuldades que a PcD sofre ao conseguir um emprego e para se manter neste, expondo a relevância da inclusão social proporcionada ao inseri-lo no mercado de trabalho.

## 2 – IGUALDADE EM RELAÇÃO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A igualdade atualmente disseminada teve grandes transformações ao longo da história com avanços e retrocessos, começando de uma igualdade conferida a poucos, mas que se modificou conforme foi discutida em decorrência da influência da realidade social, guerras e movimentos em prol do desenvolvimento humano, dado que, inicialmente, quando se pensava na ideia de igualdade entre as pessoas, não era entendida de maneira tão ampla como é nos tempos atuais.

Na Grécia Antiga, mais especificamente na cidade de Atenas, onde o ideal democrático era mais desenvolvido, todos os cidadãos tinham o direito ao tratamento isonômico, pois se tratava de atributo necessário, uma vez que estes discutiam na *Ágora* os rumos políticos e de desenvolvimento da *Polis*. Contudo, eram excluídos desse tratamento as mulheres, as crianças, os escravos e os estrangeiros, sendo atribuído apenas aos homens livres maiores de 20 anos de idade e que fossem cidadãos atenienses esse direito.

A igualdade discutida nessa época se caracterizava em igualdade aritmética e igualdade geométrica. Esta última tratava as pessoas de forma diversificada conferindo diversos valores e distinguindo a igualdade entre cada homem. A igualdade aritmética advém da justiça corretiva e retributiva, devendo o causador do dano restituir o prejuízo.

Nesse contexto é possível notar que se trata de uma igualdade que ainda estava dando os primeiros passos, pois, embora se desenvolvesse no âmbito de uma democracia participativa, não possibilitava aos demais cidadãos o tratamento isonômico no exercício dela.

Na Idade Média, dividida entre a baixa idade média (século de V ao século X) e a alta idade média (século de X ao século XV), possuía seu corpo social composto pela nobreza, clero, senhores feudais, servos, camponeses e os vilões. Naquela época os servos e os vilões possuíam relações civis muito fortes com os senhores feudais que, em troca de proteção, cobravam altas taxas e tributos. Além disso, ainda existia uma relação de submissão entre os senhores feudais e a realeza, mantendo tratados de suserania e vassalagem que consistiam na cessão de parte

das terras dos nobres mais ricos em troca de fidelidade e lealdade.

Essa época foi marcada por realidades sociais estanques, em que não havia mobilidade entre as classes, sendo os camponeses e os servos a classe mais baixa e que não possuíam privilégios, além de trabalhar vários dias por semana para os senhores, mas apenas um para que tirasse seu próprio sustento.

Em contrapartida, a realidade da nobreza era totalmente diversa, via de regra, quem era nobre jamais perdia seu título em razão de ser passado de geração para geração. Não havia discussão acerca da igualdade entre os cidadãos, uma vez que a estagnação das classes ditava a realidade política, social e econômica, não havendo tratamento isonômico nem mesmo entre os nobres.

Caminhando um pouco mais na história, mais especificamente para o final do século XVIII na França, o contexto econômico-social ainda consistia na exploração da grande massa plebeia para sustentar o governo monárquico e absolutista. Ao passo que a nobreza luxava às custas do povo que cedia cerca de 80% de sua renda para pagamento de impostos, a fome assolava o país e o descontentamento com o governo aumentava cada vez mais.

Nessa conjuntura a França se tornava um terreno fértil para a propagação do iluminismo surgida por volta do ano de 1700 no continente europeu por ter como base os ideais de liberdade, fraternidade e igualdade, visando retirar o poder do monarca e conferi-lo ao povo, dessa forma, libertando a população da exploração da nobreza, unindo o povo em prol do desenvolvimento e tratando todos os cidadãos de forma igualitária perante a lei, abolindo os privilégios que as classes mais altas possuíam.

O estopim para Revolução francesa ocorreu com a ordem emitida por Luiz XVI para que outros estados se unissem a ele para dissolver a Assembleia Nacional Constituinte, formada após a convocação pelo próprio Luiz XVI para abertura dos Estados Gerais em 1789, a qual possuía a finalidade de discutir soluções para o contexto econômico do país.

Com a notícia da traição de Luiz XVI e influenciados pelo movimento iluminista, a população revoltada invadiu os arsenais do governo e se apoderou de 30 mil mosquetes e logo após se dirigiu a Bastilha, onde se encarceravam os opositores do governo, considerado o símbolo do absolutismo. Este ato é

considerado pelos historiadores o marco zero da Revolução Francesa.

Motivados pelos ideais do movimento iluminista, segundo os historiadores, em 26 de agosto de 1789, quase um mês e meio após a queda da Bastilha, foi elaborado um documento que recebeu o nome de Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão. Nele, eram trazidos novos conceitos que desobrigavam os cidadãos de servir aos interesses do governante para que o governo servisse aos interesses do cidadão, garantindo-lhes seus direitos e deveres.

Dentre os direitos garantidos nesse documento, o direito ao tratamento igualitário serviria para contrapor a realidade social outrora estabelecida, a qual encontra-se expressamente presente nos arts. 1º e 6º da Declaração

Art.1º. Os homens nascem e são livres e iguais em direitos. As distinções sociais só podem fundamentar-se na utilidade comum.

[...]

Art. 6º. A lei é a expressão da vontade geral. Todos os cidadãos têm o direito de concorrer, pessoalmente ou através de mandatários, para a sua formação. Ela deve ser a mesma para todos, seja para proteger, seja para punir. Todos os cidadãos são iguais a seus olhos e igualmente admissíveis a todas as dignidades, lugares e empregos públicos, segundo a sua capacidade e sem outra distinção que não seja a das suas virtudes e dos seus talentos. (FRANÇA, 1789, n. p.)

Após a Revolução Francesa o foco da igualdade se limitava apenas à formal. Advinda em contrapartida ao Estado absolutista e monárquico da época, entendia-se que o Estado deveria prezar pela liberdade sendo abstencionista. O Estado não tomava nenhuma iniciativa para efetivar a igualdade material, isto é, políticas públicas de cunho social.

Outro fato importante para o desenvolvimento da igualdade no mundo foi a eclosão da Segunda Guerra Mundial. Movidas pelas políticas nazifascistas, foi palco para variadas atrocidades contra o ser humano, não pelo fato da guerra em si, mas em razão da raça, orientação sexual, condições físicas ou mentais, motivadas por Adolf Hitler sob a justificativa de que a crise econômica enfrentada seria também em decorrência desses grupos sociais.

O holocausto na Alemanha nazista ocorrido com o assassinato em massa de 11 milhões de pessoas pertencentes a grupos sociais comoveu a população mundial e fez surgir nova discussão acerca dos direitos humanos. Dentre eles, o direito à

igualdade foi repensado, tendo seu conceito ampliado.

Atualmente a igualdade é entendida sob dois prismas que se diferenciam de acordo com o aspecto formal, aquela em que a lei atribui a cada cidadão o tratamento sem distinção de raça, cor, etnia, gênero, condição financeira e limitações físicas; e no aspecto substancial, a igualdade se apresenta como tratamento igual aos iguais e tratamento desigual aos desiguais na medida que se desiguam, logo, conferindo condições existenciais para aqueles que são tratados com disparidade em razão do desequilíbrio social. Conforme leciona Augusto César Leite de Carvalho

Sob o prisma da igualdade formal, o Direito prescreve o trato isonômico entre aqueles que reputa iguais, proscrevendo e sancionando a conduta destoante, individual ou coletiva; sob o aspecto da igualdade substancial, o Direito interfere na ordem social para torná-la mais justa e paritária, contrapondo-se e impondo-se ao determinismo cultural. (CARVALHO, 2018, p. 48)

Após a Segunda Grande Guerra, em 18 de outubro de 1945 foi criada a Organização das Nações Unidas (ONU), objetivando a busca pela paz e o desenvolvimento mundial sendo composta por países que se reuniram voluntariamente para trabalhar, dentre os quais o Brasil é signatário. O propósito desse órgão internacional é manter a paz internacional, promover o desenvolvimento socioeconômico das nações, incentivar a autonomia das etnias dependentes, tornar mais fortes os laços entre os países soberanos e garantir os direitos humanos.

Com este órgão internacional foram criadas o Fundo Monetário Internacional (FMI), Banco Internacional de Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD), e entre outros que se configuram como agências especializadas com propósitos específicos, mas, dentre eles, o que tem maior relevância para este trabalho é a Organização Internacional do Trabalho (OIT), pois trata-se de um organismo internacional relevante para o desenvolvimento dos direitos trabalhistas.

No dia 10 de dezembro de 1948, uma assembleia das Nações Unidas produziu a Declaração Universal de Direitos Humanos. Muito embora tratasse dos direitos básicos do ser humano, não havia menção à pessoa com deficiência especificamente. A discussão de maneira específica acerca desse tema em uma perspectiva internacional começa apenas com a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes em 1975, antes disso, só a Declaração dos Direitos do

Deficiente Mental, em 1971, mas este não tratava de maneira tão ampla sobre a deficiência.

Em 1975 foi aprovada pela Assembleia Geral da ONU a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, mas não houve adesão pelo governo brasileiro na época.

Apenas em 30 de março de 2007 é que ocorre a Convenção Internacional Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência em Nova York a qual possuía protocolo facultativo.

Essa convenção é promulgada no Brasil através do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, o que influenciou sobremaneira a legislação brasileira sob o prisma da pessoa com deficiência. Com a Carta Magna de 88, visando a promoção de políticas públicas e a inclusão social, a concretização dessa declaração se torna viável através da exigência legal que as pessoas com deficiência tenham espaço, dessa maneira, contribuindo para a quebra de preconceitos sofridos ao longo dos anos.

### 3 – MODELOS DE DEFICIÊNCIA ADOTADO PELA SOCIEDADE

Antes de adentrar ao tema específico deste trabalho, é necessário entender quem é a pessoa com deficiência e como a sociedade o enxergava. Nessa perspectiva, o desenvolvimento do conceito de igualdade foi importante para a pessoa com deficiência na medida em que confere direitos que, em dado momento, nem sequer poderia imaginar essa possibilidade, haja vista a concepção da pessoa com deficiência como um ser descartável, como ocorria na cidade guerreira de Esparta, uma das cidade-estado da Grécia Antiga. Nela, os pais tinham o direito de morte sobre a criança nascida “defeituosa” podendo lançá-la em um precipício após a decisão de comissão especificamente formada para avaliar o nascituro.

Com o tempo o modo de se pensar a respeito da pessoa com deficiência teve vários modelos a depender do contexto histórico e do modo de interpretação feito pela sociedade. Por esse motivo é que esta passou por três principais modelos de interpretação da pessoa com deficiência denominado como modelo religioso, modelo médico e o modelo social.

O modelo religioso ou caritativo surgiu no Império Romano decorrente da religião cristã que estava em ascensão e, fundamentando-se em passagens bíblicas, pregava a humanização e caridade com a pessoa com deficiência sugerindo o respeito e a ajuda, devendo ser tratada dessa forma porque teria uma vida sofrida e trágica em função de suas condições físicas e suas capacidades.

O modelo religioso ou caritativo tende a ver as pessoas com deficiência como vítimas de deficiência e como beneficiárias de caridade, esmolas e serviços – pelas quais deveriam ser gratas. As pessoas com deficiência são vistas como pessoas trágicas ou sofredoras, dignas de pena e cuidados. Ao mesmo tempo, as pessoas com deficiência podem achar que têm poucas opções, não têm acesso a conselhos relevantes e não têm poder para decidir como podem ser melhor assistidas. Os serviços são projetados para eles e entregues a eles, talvez com a melhor das intenções, mas com consultas insuficientes. Os cuidadores podem se tornar inaceitavelmente poderosos, tomando decisões sobre o que é melhor para aqueles sob seus cuidados. Um exemplo extremo (embora não incomum) disso é a esterilização forçada, sem consulta ou consentimento, de mulheres com deficiência. (HARRIS e ENFIELD, 2003, p.16 apud RESENDE, 2016, p. 28)

Embora houvesse essa visão romântica, o modelo religioso reforça a ideia de pessoa necessitada, oferecendo-lhe proteção, mesmo que se caracterizasse como

esmola. Nesse modelo, a percepção da pessoa com deficiência era de uma pessoa diferente da normalidade e, portanto, deveria ter tratamento diferenciado, com prédios especiais, escolas especiais, instalações de convivência e entre outros tratamentos que demandariam recursos governamentais e prejuízos a maioria da população em detrimento destas.

Com o avanço da medicina surgiu o modelo médico de pessoa com deficiência, nela era trazida a ideia de que o problema estaria na deficiência em si e que deveria ser tratada e curada para que não se tornasse obstáculo para essa pessoa. O propósito desse modelo era de “normalizar” as pessoas com deficiência através de intervenções médicas. Desse modo, passando a entender que essa pessoa seria anormal e que deveria se adaptar à sociedade.

Como se observa, de acordo com tal modelo, as pessoas com deficiência eram vítimas de patologia, de problemas de caráter individual que precisava ser enfrentada com os tratamentos devidos. Não havia relação desse problema com as decisões sociedade, que era isenta de qualquer responsabilidade. Desse modo, havia tentativas de “curas” da pessoa com deficiência para que tivesse acesso aos direitos. Embora de origem médica, tal modelo repercutiu em outras áreas, como educação, acesso ao trabalho e definição de programas sociais, com criação de políticas voltadas para a cura da deficiência. (RESENDE, 2016, p. 29)

É importante destacar que nem o modelo médico e nem mesmo o modelo caritativo demonstram natureza inclusiva acerca da pessoa com deficiência, ou seja, não há a promoção da igualdade e por isso foi preciso a adoção do modelo social de pessoa com deficiência. Além do mais, o conceito de pessoa com deficiência em ambos modelos se caracterizava como àquela pessoa que tinha deficiência motora, intelectual ou sensorial.

Surgida inicialmente na Grã-Bretanha e cunhado em fortes críticas ao modelo médico de pessoa com deficiência, o modelo social propõe que a deficiência se encontra na própria sociedade que, criando barreiras físicas, culturais, econômicas, atitudinais, de mobilidade e de comunicação, torna inviável o desenvolvimento da pessoa com deficiência.

O modelo social permitiu que muitas pessoas com deficiência recuperassem o controle de suas próprias vidas, tornando-se especialistas em suas próprias experiências e modificando suas perspectivas de maneira fundamental. Uma compreensão do modelo social fornece uma estrutura

radicalmente diferente com a qual entender a discriminação que surge como resultado de deficiência. Para muitas PcDs, o modelo social descreve a verdadeira natureza do problema da deficiência. O problema não está no indivíduo nem em seu prejuízo. A deficiência existe, mas sua importância é neutra - nem necessariamente negativa ou necessariamente positiva. O problema da deficiência está na resposta da sociedade ao indivíduo e à deficiência, e no ambiente físico, que é principalmente projetado (principalmente por pessoas sem deficiência) para atender às necessidades das pessoas sem deficiência. (HARRIS e ENFIELD, 2003, p.17 apu RESENDE, 2016, p. 30)

O modelo social considera o ponto de vista sociopolítico para argumentar que a deficiência resulta de uma falha social e estabelece que as deficiências sociais são de natureza atitudinal, institucional e social e determina a necessidade de atribuir a pessoa com deficiência educação, lazer, emprego e entre outros direitos, com o propósito de garantir a igualdade de oportunidades.

Segundo esse modelo, não só a saúde, mas todos os direitos das pessoas com deficiência como educação, emprego, lazer, entre outros, são importantes e prioritários, porque, juntos, contribuem para garantir a igualdade de oportunidades.

Outro ponto importante do modelo social é que as discussões sobre os assuntos relacionados às pessoas com deficiência não dizem respeito apenas ao indivíduo, mas é do interesse de toda a sociedade por envolver direitos humanos. (RESENDE, 2016, p. 30)

Nesse cenário, destaca-se aqui que o conceito de pessoa com deficiência não se delimita apenas a pessoas que possuíam deficiência física, sensorial ou psicológica, mas sim de um conceito aberto que varia muito em cada contexto social, na medida em que, se forem retiradas as barreiras, não haverá pessoa com deficiência, pois, conseqüentemente, não haverá condição de desigualdade, portanto, não será considerada como pessoa com deficiência, uma vez que ser-lhe-á conferido, não apenas o direito à saúde como ocorria no modelo médico de forma mais acentuada, mas também condições para seu desenvolvimento em sociedade.

#### 4 – FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

Como toda propriedade privada, a empresa deve cumprir seu papel junto à sociedade visando o desenvolvimento social, a qual ocorre não só na promoção de empregos, mas também com atitudes que promovam a igualdade e a dignidade humana.

O ordenamento jurídico brasileiro atribui à propriedade privada lugar de destaque, haja vista tratar-se de um direito fundamental e um princípio, previsto no art. 5º, XXII, da Constituição Federal, onde são estabelecidos os direitos e garantias fundamentais do cidadão. No entanto, embora a propriedade tenha esse lugar de destaque, a própria Constituição ainda estabelece no inciso subsequente a este (art. 5º, XXIII), que a propriedade deverá atender a sua função social.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

XXII – é garantido o direito de propriedade;

XXIII – a propriedade atenderá a sua função social; (BRASIL, 1988, n. p.)

Deste modo, a propriedade é condicionada à sua função social, visto que deve atender, não apenas a direitos individuais, como é o caso dos direitos econômicos e jurídicos, mas também aos interesses coletivos. Nesse sentido, Cleysson de Moraes Mello leciona.

Hodiernamente, há que se considerar o princípio da socialidade, isto é, os institutos jurídicos devem respeitar a sua função social. Daí que a propriedade encontra-se subordinada a sua função social. Isto significa dizer que a propriedade não pode atender apenas aos interesses individualistas, senão deve ser inserida em uma nova dimensionalidade ética que perpassa e adorna com novas cores as relações interprivadas, com vistas a atender também ao interesse da coletividade.

A função social deita raízes nos direitos sociais, coletivos e contrapõem-se aos direitos individuais. A função social integra, pois, o próprio direito de propriedade, junto aos demais poderes de uso, gozo, disposição e persecução do direito de propriedade. (MELLO, 2017, p. 147)

Inerente ao direito de propriedade, segundo Pablo Stolze Gagliano (2017, p. 1020), a legislação brasileira atribui a esse direito um conjunto de poderes possibilitando usar, gozar ou fruir, dispor e reivindicar a posse de quem a

injustamente a possua, além da possibilidade de fazer o que bem entender com a coisa.

Esses direitos, via de regra, possuem o caráter perpétuo, exclusivo e elástico, esta última se refere ao sentido de poder ser formados outros direitos a partir desse bem, mas apenas em certos poderes que lhe são inerentes, desde que não impliquem em sua destruição.

Contudo, como visto acima, a constituição relativiza esse direito ao considerar a função social como pressuposto deste, uma vez que os demais institutos jurídicos devem considerar o princípio da socialidade, como ocorre no art. 184 do próprio texto Constitucional, o qual estabelece que o imóvel que não esteja cumprindo sua função social será desapropriado, bem como ocorre no Estatuto das Terras (Lei 4.504, de 30 de novembro de 1964), no art. 13 está disposto que será promovida a extinção gradativa das terras exploradas de forma contrária a sua função social.

Além disso, o Código Civil Brasileiro, na hipótese de desvio da função social da propriedade, considera esse ato ilícito e ainda determina que nenhuma convenção prevalecerá se forem contrários aos preceitos da ordem pública, como é o caso da função social da propriedade. (BRASIL2002, n. p.)

Assim, percebe-se que tanto a Constituição Federal e a legislação infralegal têm certa preocupação com a função social da propriedade, exigindo do proprietário que promova a função social da propriedade, sob cominação de pena caso isso não ocorra.

No entanto, a Constituição não foi muito clara em estabelecer quando a propriedade está cumprindo sua função social e, como forma de esclarecer esse instituto, o Estatuto das Cidades (Lei 10.257, de 10 de julho de 2001), no art. 39, estabelece quando a propriedade privada está cumprindo sua função social, mas na perspectiva da propriedade urbana.

Art. 39. A propriedade urbana cumpre sua função social quando atende às exigências fundamentais de ordenação da cidade expressas no plano diretor, assegurando o atendimento das necessidades dos cidadãos quanto à qualidade de vida, à justiça social e ao desenvolvimento das atividades econômicas, respeitadas as diretrizes previstas no art. 2º desta Lei. (BRASIL, 2001, p. 12)

Desta feita, a empresa também deverá cumprir sua função social e, neste sentido, a Constituição estabelece no Título VII, Da Ordem Econômica e Financeira, que, fundado na valorização do trabalho humano e da livre iniciativa, a ordem econômica deve assegurar a existência digna, devendo observar a função social da propriedade, dado que a Constituição o coloca como um dos princípios gerais da atividade econômica. (BRASIL, Constituição, 1988, Art. 170, III, n. p.)

Cumprido destacar, que a função social da empresa se trata de um princípio implícito decorrente do princípio da função social da propriedade e que se refere a propriedade dos bens de produção, ou seja, o estabelecimento e força de trabalho. Além disso, o empresário é a pessoa física ou jurídica que explora a atividade empresarial de natureza econômica através da produção ou circulação de bens ou serviços. Nesse sentido o Código Civil estabelece em seu art. 966 que empresário é *“quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços”*. (2002, p. 104)

Outrossim, denota-se ainda que a empresa não se confunde com o sócio da sociedade empresária, bem como não se confunde com o estabelecimento comercial e muito menos com a força de trabalho, uma vez que, no primeiro caso, trata-se de um dos proprietários, no segundo, trata-se do local onde a empresa explora sua atividade e a força de trabalho é a atividade exercida pelo empregado em favor da empresa em troca de remuneração.

No momento em que é criada a empresa através do ato de registro de pessoas jurídicas no respectivo cartório e é integralizado seu capital, os objetivos principais do proprietário ou dos proprietários desta giram em torno da produtividade e no aumento do capital. No entanto, a criação e proteção à empresa é condicionada a função social que essa terá, devendo atuar em consonância com os interesses metaindividuais difusos e coletivos de todos aqueles afetados, em razão dos interesses jurídicos que o circundam e que repercutem no desenvolvimento econômico e da sociedade durante o exercício da atividade.

Isto posto, a legislação esparsa, versando especificamente sobre a empresa, também faz menção à função social que esta deve exercer e estabelece que a

empresa deve atuar com fiel respeito aos interesses da comunidade em que realiza suas atividades ou ainda a responsabilidade com a função social que o administrador da sociedade por ações deve ter ao lograr os fins e o interesse da companhia. (BRASIL, Lei 6.404, 1976, art. 116 e 154, p. 38 e 55)

De mais a mais, inclusive no momento da situação de crise econômico-financeira da empresa é observado sua função social, na medida em que permite manter a fonte produtora e o emprego dos trabalhadores através da recuperação da estabilidade financeira desta. (BRASIL, Lei 11.101, 2005, art. 47, p. 13)

Destarte, o princípio da função social ora mencionado se configura como uma responsabilidade que a empresa deve guardar em respeito aos interesses coletivos, metaindividuais e transindividuais da sociedade em que atua a fim de possibilitar o desenvolvimento social. Logo, por se tratar de uma ação afirmativa e que visa o desenvolvimento da sociedade através da política de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, as cotas para pessoas com deficiência devem ser amplamente fomentadas, uma vez que representam uma das formas em que a função social da empresa se concretiza.

## 5 – CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA COMO NORMA CONSTITUCIONAL

Ao tratarmos da Convenção Internacional Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência como norma constitucional, se faz necessário compreender primeiro o que se entende por cada um dos elementos dessa afirmativa, começando, inicialmente, pelo que é direito, pois, assim, será demonstrado a importância dessa convenção.

O que se entende por Direito foi muito discutido pelos juristas, mas, atualmente, apreende-se que, segundo leciona Miguel Reale, o direito é um fato relevante para sociedade, o qual é valorado e por conta disso é criada uma norma para regulá-lo. Conforme leciona o referido autor, em sua obra Filosofia do Direito.

A análise fenomenológica da experiência jurídica, confirmada pelos dados históricos sucintamente lembrados, demonstra que a estrutura do Direito é tridimensional, visto como o elemento *normativo*, que disciplina os comportamentos individuais e coletivos, pressupõe sempre uma dada *situação de fato*, referida a valores determinados. (REALE, 1999, p. 511)

Sendo acertado de que o fato se refere ao fato social e histórico, o valor como o sendo o justo para o fato social e a norma como regulamentadora e ordenadora da conduta humana.

Assim sendo, considerando que a violação do fato social resulta em uma norma, é plausível o entendimento que algumas normas têm sua valoração maior que as outras como é o caso brasileiro. Surge aí a hierarquia das normas, conferindo a Constituição maior valor no ordenamento jurídico, haja vista o processo diferenciado para alteração de seu texto, diferente do que ocorre com as leis ordinárias que possuem processo mais simplificado para sua alteração, os quais estão previstos nos arts. 60 e seguintes da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Nesse contexto, alguns doutrinadores, a exemplo de Pedro Lenza, Bernardo Gonçalves Fernandes e Marcelo Novelino, entendem se tratar de uma constituição rígida, ou seja, aquela que possui um processo legislativo mais difícil para sua alteração.

Desta feita, Hans Kelsen, acertadamente, em seu livro Teoria Pura do Direito, esclarece que a constituição é a norma fundamental, a qual dá validade às demais normas, pois, estas derivam da regulamentação dessa norma, se tornando um fundamento imediato da anterior em um conjunto hierarquizado de normas e complementa.

A norma que regula a produção é a norma superior, a norma produzida segundo as determinações daquela é a norma inferior. A ordem jurídica não é um sistema de normas jurídicas ordenadas no mesmo plano, situadas umas ao lado das outras, mas é uma construção escalonada de diferentes camadas ou níveis de normas jurídicas. A sua unidade é produto da conexão de dependência que resulta do fato de a validade de uma norma, que foi produzida de acordo com outra norma, se apoiar sobre essa outra norma, cuja produção, por sua vez, é determinada por outra; e assim por diante, até abicar finalmente na norma fundamental – pressuposta. (KELSEN,1979, p. 155)

Logo, conforme esse jus filósofo, entende-se que o ordenamento jurídico de um Estado no qual sua Constituição é a norma de maior relevância e as demais normas devem guardar observância a esta sob pena de inconstitucionalidade, estabelece-se de forma piramidal, na qual a Constituição encontra-se no ápice e as demais normas abaixo desta, ou seja, uma pirâmide composta de normas constitucionais e normas infraconstitucionais.

Em 30 de dezembro de 2004 foi aprovada pelo Congresso Nacional a Emenda Constitucional número 45 (EC nº 45), a qual acrescentava ao art. 5º da Constituição brasileira de 1988 o §3º, o qual prevê um processo mais árduo para que os Tratados e Convenções internacionais que versassem sobre direitos humanos entrassem em vigor no Brasil, estabelecendo que os que “*fossem aprovados por cada casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais*”.(1988, n. p.)

Ocorre que, até a promulgação da EC nº 45, o Brasil já havia promulgado vários outros Tratados e Convenções que versam sobre direitos humanos com o processo legislativo das leis ordinárias previsto nos arts. 65 e seguintes, os quais dispões que, para promulgação do projeto de lei, deve ocorrer aprovação por quórum simples em cada casa do Congresso Nacional, em um só turno de votação.

Nesse quadro é que surge a dúvida. O que fazer com os Tratados e Convenções que versam sobre direitos humanos aprovados antes da EC nº 45?

Um caso emblemático e que mudou o modo de pensar sobre o ordenamento jurídico brasileiro foi o do Pacto de São José da Costa Rica, ratificado pelo Brasil em 22 de novembro de 1969, todavia, promulgado apenas em 06 de novembro de 1992, ou seja, 22 anos após sua ratificação.

Nesse Tratado, calcado no regime de liberdade pessoal e justiça social, estabelecia vários direitos visando garantias econômicas, sociais e educacionais do ser humano e determinava em seu art. 7º, inciso VII, o direito à liberdade pessoal, que *“Ninguém deve ser detido por dívidas. Este princípio não limita os mandados de autoridade judiciária competente expedidos em virtude de inadimplemento de obrigação alimentar”* (1969, n. p.). No entanto, a Constituição brasileira em seu art. 5º, inciso LXVII, excepcionava a possibilidade de prisão civil por dívida de pensão alimentícia e no caso do depositário infiel.

Para resolver esse empasse, o Supremo Tribunal Federal, no Habeas Corpus 92.566-9, no qual discutia acerca da possibilidade da prisão civil do depositário infiel, julgado em 2008, cujo Ministro Relator era o Excelentíssimo Senhor Marcos Aurélio, foi decidida, por maioria dos votos, pelo deferimento do referido Habeas Corpus.

Essa decisão resultou na revogação da súmula 619 desse mesmo Órgão julgador, a supressão do texto constitucional no que se refere à possibilidade da prisão civil do depositário infiel e foi firmado o entendimento a respeito da criação das normas supralegais, fundamentando-se na ideia de que os Tratados internacionais que versassem sobre direitos humanos promulgados no Brasil teriam força constitucional, todavia, essas normas não se tornariam parte do texto constitucional, pois, não obedeceu o processo estabelecido no §3º do art. 5º da Constituição brasileira, qual seja, aprovação por cada casa do Congresso Nacional, por três quintos dos votos dos respectivos membros.

Nessa toada, o Supremo Tribunal Federal cria uma figura jurídica que fica abaixo da Constituição, uma vez que não é norma constitucional, porém, acima das

leis ordinárias, visto que possuem força de constituição, e por conta disso tem uma valoração maior que estas.

Assim sendo, é válido demonstrar como ocorre o processo de promulgação dos Tratados internacionais no Brasil.

A princípio, os Tratados passam por um processo de negociação dos seus termos, no qual os representantes dos Estados se responsabilizam desse processo, que, ao final do acordo, ocorre a adoção do texto. Esse ato reconhece a equivalência do acordado com o conteúdo por quórum, via de regra, de dois terços dos negociadores. Posteriormente, ocorre a assinatura, conferindo ao texto o caráter de imutabilidade.

Em seguida, ocorre a ratificação do texto assinado que será feita pelo chefe de Estado. Este ato se torna irrevogável após sua execução e demonstra sua obrigação em cumprir o Tratado no plano internacional. Entretanto, é possível que um Estado aceite parcialmente os termos do Tratado, como foi o caso do Brasil ao aprovar a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados (CVDT), o qual fez com reservas aos arts. 25 e 66.

Naturalmente, só há que se falar em reservas nos casos de tratados multilaterais. No entanto, mesmo nestes, há certas restrições a essa declaração unilateral previstas no art. 19 da CVDT, dentre as quais se pode citar a proibição de reserva prevista no próprio tratado ou quando for incompatível com seu objeto ou finalidade. (LOPES, 2018, p. 65)

Após a ratificação ocorre o processo de internalização que consiste na união da vontade do Executivo e o Legislativo para que um tratado entre em vigor, o qual deverá obedecer ao procedimento previsto nos arts. 49, I e 84, VIII da Constituição brasileira de 1988.

Art. 49. É da competência exclusiva do Congresso Nacional:  
I - resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional;  
[...]

Art. 84. Compete privativamente ao Presidente da República:  
[...]

VIII - celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional; (BRASIL, 1988, n. p.)

Assim sendo, de acordo com o demonstrado acima, o responsável pela ratificação do tratado em âmbito internacional é o Presidente da República e o

Congresso Nacional possui o papel de promulgá-lo e permitir que entre em vigor no território nacional.

Por último ocorre o processo de depósito, registro, publicação e entrada em vigor. O depósito representa a comunicação do instrumento do ato de ratificação ao órgão depositário. O registro, conforme Rodolfo Soares Ribeiro Lopes é feito para evitar tratados secretos entre Estados. A entrada em vigor de um tratado depende de cada Estado. (2018, p. 66)

Após consulta ao sítio do Planalto, sobreleva-se que, nessa conjuntura, a Convenção Internacional sobre os direitos da pessoa com deficiência, o qual possuía protocolo facultativo e que foi assinado em Nova York, em 30 de março de 2007, seguiu o rito previsto no §3º do art. 5º da CRFB, portanto, conforme exposto acima, possui o patamar de norma constitucional.

A referida convenção entra em vigor no Brasil através do Decreto Legislativo nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, e dispõe sobre as diretrizes de equiparação de oportunidades para a pessoa com deficiência, dentre elas, a equiparação de oportunidades na relação de trabalho e emprego previsto em seu art. 27.

## 6 – DIREITOS FUNDAMENTAIS NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Inicialmente, é indispensável a compreensão de que os direitos fundamentais e os direitos humanos são semelhantes, pois se fundamentam na dignidade da pessoa humana, porém, se distinguem quanto a sua origem e aplicabilidade. Os direitos humanos guardam relação com os documentos de direito internacional e possuem um caráter supranacional, enquanto que os direitos fundamentais são aqueles direitos humanos reconhecidos e positivados.

Destaca-se, ainda, que a Constituição brasileira de 1988 utiliza várias formas ao longo de seu texto para se referir aos direitos fundamentais. Por exemplo, como ocorre no art. 5º, XLI; “*direitos e garantias fundamentais*”, ou, ainda, no art. 17; “*direitos e liberdades fundamentais*”. Segundo Saulo Cerqueira de Aguiar Soares, em seu livro *Direitos Fundamentais do Trabalho*, o constituinte aborda de inúmeras formas os direitos fundamentais para demonstrar a diversidade desses direitos.

Os direitos fundamentais podem ser compreendidos *lato sensu*, como os direitos e garantias elencados em um texto constitucional, diretamente relacionados à dignidade da pessoa humana e que configuram uma categoria mais elevada que não pode sofrer retrocessos.

[...]

A utilização das expressões “direitos humanos”, direitos fundamentais”, direitos humanos fundamentais”, “direitos do homem”, liberdades fundamentais”, “direitos naturais” como sinônimos não significa que possuem o mesmo sentido, visto que revelam algumas distinções de natureza terminológica.

Os direitos fundamentais formais são os direitos e garantias elencados no texto constitucional de um Estado e os que detêm um grau considerável de garantia, por serem considerados cláusulas perenes, ou por ter difícil modo procedimental de alteração. (SOARES, 2017, pag. 18 – 19)

Desse modo, conforme leciona o referido autor, as diversas formas de referências tratam-se de direitos humanos que foram positivados ao longo do texto constitucional brasileiro.

Ademais, quanto a sua aplicabilidade, os direitos fundamentais possuem dois aspectos, um subjetivo e outro objetivo. O primeiro faculta aos titulares do Poder Público uma atuação positiva ou negativa, por conseguinte, formam a base do ordenamento jurídico brasileiro e confere garantias ao indivíduo frente o Estado. O

segundo se apresenta como norte para o ordenamento jurídico, conferindo fundamento a este e funcionando como diretriz de interpretação, entendimento mais recente e típico do constitucionalismo social.

Por conseguinte, os direitos fundamentais tratam-se de direitos necessários ao homem e que são inerentes à garantia de uma vida com o mínimo de qualidade, pois torna possível que este consiga desenvolver-se. Além disso, por suas características e essencialidade à vida no aspecto de proteção ou do seu desenvolvimento, esses direitos são irrenunciáveis, uma vez que ninguém poderá renunciá-los, apenas não exercê-los; são inalienáveis, já que ninguém poderá dispor deles; universais, dado que se aplicam a todos indistintamente; e podem ser utilizados cumulativamente ou concorrentemente; porém, são limitados, na medida em que são relativizados quando há conflito entre eles no caso concreto, por exemplo, o direito à propriedade é limitado quando por interesse público o imóvel sofre algum tipo de intervenção estatal. (LENZA, 2012, p. 962 – 963)

É necessário, ainda, que seja entendido como foi a evolução dos direitos fundamentais no mundo. Entretanto, é válido mencionar que, inicialmente quando surgiu a ideia da evolução dos direitos fundamentais, foi atribuído o conceito de gerações a esses direitos, contudo, a medida em que foi se desenvolvendo os estudos nesse sentido, percebeu-se que o termo gerações conferia a ideia de que os direitos fundamentais teriam um início, um meio e um fim, e ao passo que uma desaparecia outra surgia em seu lugar, contudo, essa era uma ideia errada sobre os direitos fundamentais, uma vez que suas características vão em sentido oposto.

Os direitos fundamentais possuem como suas características a vedação ao retrocesso, ou seja, eles não podem ser diminuídos, apenas ampliados. Além do mais, eles ainda possuem a característica da complementariedade, isto é, os direitos fundamentais complementam uns aos outros. Por conta disso, a terminologia gerações tornou-se ultrapassada e foi substituída por dimensões dos direitos fundamentais, dessa forma, abarcando as características desses direitos.

Adentrando a evolução dos direitos fundamentais, temos como o a Carta Magna assinada em 1215 pelo Rei João Sem-Terra na Inglaterra como primeiro marco do surgimento desses direitos. Esse documento, além de ser o marco do

constitucionalismo, surgiu como limitador do poder estatal em relação aos seus cidadãos livres e trouxe em seu corpo, também, o princípio do devido processo legal.

Com esse documento surge os direitos fundamentais de primeira dimensão, os quais se referem às liberdades públicas e aos direitos políticos, ou seja, direitos civis e políticos, que impuseram ao Estado uma atitude abstencionista em relação ao cidadão, assim sendo, traduzem o valor da liberdade. (LENZA, 2012, p. 958)

Como direitos fundamentais de segunda dimensão, tem-se o direito a igualdade. Este possui como primeiro marco a Revolução Industrial que ocorria na Europa a partir do século XIX, em contrapartida às péssimas condições de trabalho que ocorriam na época. Nessa dimensão, a ideia de igualdade surge na forma de reivindicação dos direitos sociais, coletivos, culturais e econômicos, exigindo-se que o Estado assumira uma postura positiva em relação ao indivíduo, atribuindo a este a igualdade material e não meramente formal. (LENZA, 2012, p. 959)

Os direitos fundamentais de terceira dimensão, por sua vez, são os direitos de fraternidade, que surgem a partir de profundas mudanças na comunidade internacional, preocupando-se mais com o gênero humano. Essa dimensão traz a ideia de preservação do meio ambiente, direito ao desenvolvimento, patrimônio comum da humanidade, propriedade e de comunicação. Importante destacar que a Constituição brasileira de 1988, em seu Título II, classifica o gênero dos direitos e garantias fundamentais em grupos assim denominados como direitos e deveres individuais e coletivos, direitos sociais, direitos de nacionalidade, direitos políticos e partidos políticos. (LENZA, 2012, p. 959)

Na perspectiva do Direito do Trabalho, decorrente da dignidade da pessoa humana, os direitos fundamentais visam a garantia de um trabalho digno no qual o proletário possa ter um trabalho decente e adequado com a atividade que exerce, deste modo, não permite que ocorra a exploração exacerbada do trabalhador pelo empregador, uma vez que a relação de trabalho consiste na utilização da mão de obra do trabalhador para que a empresa produza e assim aufera lucro. Desta feita, a busca incessante pelo lucro associada à exploração da mão de obra retira da parte mais fraca (trabalhador) direitos necessários ao seu desenvolvimento, assim como ocorria durante a Revolução Industrial.

No século XVIII, com a Revolução Industrial, a exploração do empregado estava bem mais acentuada, pois não existiam normas regulamentando a quantidade de horas em que o empregado deveria trabalhar, não existia décimo terceiro, nem férias e não havia salário-mínimo, ou seja, o empregador poderia estipular qualquer valor para pagar ao empregado pelo trabalho exercido. Esse fator associado às altas taxas de desemprego daquela época e a busca incessante do empregador pelo lucro, gerava baixos salários com condições de trabalho desumanas.

Criada em 1919 como parte do Tratado de Versalhes, visando promover a justiça social, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), composta atualmente por 187 Estados-membros que participam em situação de igualdade em suas diversas instâncias de Organização, em que representantes de Governo, de organizações de empregadores e de trabalhadores participam de forma igualitária com o objetivo de formular e aplicar convenções e recomendações internacionais do trabalho.

Embora tenha sido criada em 1919, a OIT ganhou uma maior relevância internacional após a criação da ONU que, inicialmente era composta por 50 países, sendo excluídos os que haviam sido parte do Eixo, e que, posteriormente, ampliou seus membros, atualmente com mais de 150 Estados-membros. Nesse contexto, o destaque desse organismo internacional se desenvolveu.

Desde a sua criação, a OIT teve seu propósito de favorecer as normas internacionais sobre o direito do trabalho ampliado e se caracterizando como organismo internacional de promoção do trabalho decente, combatendo o trabalho forçado, o trabalho infantil e o tráfico de pessoas, além de propiciar a igualdade de oportunidades e tratamento entre os trabalhadores.

Sua contribuição no Brasil se torna bastante relevante na medida em que operacionaliza as diretrizes internacionais e demonstra o seu desenvolvimento através de indicadores das políticas de progresso. Torna-se, dessa forma, Órgão internacional importante para o desenvolvimento de políticas como o Plano Nacional de Emprego Decente, Observatório Digital do Trabalho Escravo no Brasil, Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho e entre outros.

Quanto à pessoa com deficiência, a OIT tem feito várias Recomendações e Convenções a respeito, com o propósito de incluir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho, por exemplo a Recomendação número 99, de 1955, que visa aumentar a oportunidade de emprego para as pessoas com deficiência, ou ainda que estabelece a vedação de qualquer forma de discriminação no emprego, como é o caso da Convenção n. 111, de 25 de julho de 1958, a qual entra em vigor no Brasil através do Decreto Legislativo número 104, de 1964.

Conforme demonstrado, o ordenamento jurídico brasileiro tem sido influenciado pelas Recomendações e Convenções da OIT, inclusive a Constituição, na medida em que os direitos fundamentais dos trabalhadores são ampliados e ao passo que o Brasil ratifica as Convenções que versem sobre os direitos humanos que tenham pertinência com o Direito do trabalho.

Importante destacar a gama de direitos fundamentais existentes na Constituição, os quais são elencados principalmente no art. 5º ao 17º, não se limita apenas a esses, uma vez que, no § 3º do próprio art. 5º existe a possibilidade de ampliá-los além de existir vários outros direitos fundamentais espalhados no texto constitucional, deste modo, não se limitando apenas àqueles previsto nesses artigos.

A Constituição da República Federativa Brasil elenca em seu art. 7º, o qual está previsto no Título II, Capítulo II, no rol de direitos sociais, as garantias dos trabalhadores urbanos e rurais, demonstrando preocupação em estabelecer como garantias fundamentais direitos individuais como o salário-mínimo, o repouso semanal remunerado, as férias e entre outros, além de direitos coletivos do trabalho como proibição de discriminação, redução de riscos no trabalho, jornada e etc., que, assim, são garantem direitos ao trabalhador, não apenas em razão de sua hipossuficiência, mas também por estar em patamar desigual de poder.

Nessa perspectiva, a CRFB de 1988 estabelece em seu art. 5º, §1º “as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”. Portanto, a partir da interpretação teleológica, isto é, aquela e que se analisa a aplicabilidade conforme sua finalidade, os direitos fundamentais implícitos também terão essa mesma aplicabilidade, ou seja, todos os direitos fundamentais expressos ou implícitos, sem distinção, serão aplicados a todos os trabalhadores.

Essa aplicabilidade decorre das características dessas normas que, objetivando a dignidade da pessoa humana e visando garantir o emprego digno a todos os trabalhadores, possibilita condições mínimas para o exercício de suas atividades de forma segura, com remuneração razoável e que possibilita o desenvolvimento do ser humano em sociedade.

## **6.1 – Igualdade na relação de emprego**

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no Título II, o qual dispõe sobre os direitos e garantias fundamentais, estabelece no art. 5º que todos, seja brasileiro ou estrangeiro, desde que residentes no país, tem o direito a igualdade perante a lei, ou seja, estrita legalidade, aplicando a lei para todos e sem distinção desde que esteja no território nacional, pois é onde exerce sua soberania. Além da igualdade formal, a Constituição traz ainda a igualdade material entre homens e mulheres de forma estática e dinâmica, condicionadas ao paradigma do Estado Democrático de Direito. (LORENTZ, 2016, p. 25)

Dentre as garantias fundamentais do trabalhador, com previsão no art. 7º da Constituição brasileira de 88, a igualdade é um atributo necessário para que não haja discriminação entre estes independentemente do gênero, raça, cor, orientação sexual, capacidade física e entre outros, que, dessa forma, garantem a dignidade no exercício laboral, assim, em consonância com os objetivos da República que, em razão de seu caráter inclusivo, objetiva a redução das desigualdades sociais e regionais através desse direito fundamental o qual se apresenta na forma de um princípio.

Toda pessoa tem o direito ao trabalho digno. Nesse sentido o art. 7º da Constituição dispõe acerca dos direitos fundamentais que o proletário tem na relação de trabalho, os quais visam a garantia do desenvolvimento da pessoa humana através da proteção no emprego e da dignidade quando no exercício do labor. Essa proteção se faz necessária em razão da exploração que o empregado sofre pelo empregador em troca de salário, encontrando-se em situação de hipossuficiência nessa relação.

De acordo com os ditames constitucionais, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em seu art. 5º versa sobre uma forma de igualdade, qual seja, a igualdade salarial. Além do mais, o art. 461 da CLT clarifica que o trabalhador que exercer função idêntica, no mesmo estabelecimento, prestado ao mesmo empregador e que a diferença de tempo não seja superior a dois anos terá direito a igualdade remuneratória. No entanto, existem casos em que pode haver tratamento diferenciado entre trabalhadores, como é o caso do trabalhador que recebe um salário diferenciado em razão da diferença de cargos ou funções, ou ainda se existir quadro de carreira na empresa e entre outras características que possibilitam a diferenciação salarial.

No tocante a pessoa com deficiência, o estatuto da pessoa com deficiência (Lei 13.146, de 06 de julho de 2015) acolheu vários princípios norteadores que possibilitam a efetivação do princípio da igualdade, são eles: o Princípio da Igualdade, o da Não Discriminação, da Prioridade, da Não Onerosidade, da Vulnerabilidade em Situações de Risco ou Emergência, da Especificidade, Proteção Integral, da Acessibilidade e o Princípio do Respeito pelas Capacidades em desenvolvimento de Crianças com Deficiência. (LORENTZ, 2016, p. 28)

Especificamente na relação de trabalho, o Princípio da não discriminação proíbe qualquer forma de restrição ou exclusão que prejudique o exercício dos direitos fundamentais, apresentando-se na forma de um fundamento proibitivo, ou seja, em um aspecto negativo em que é vedado as diversas formas de tratamento minorado, desvantajoso ou preferencial a determinados grupos de trabalhadores sem a devida assistência a pessoa com deficiência. (LORENTZ, 2016, p. 28 – 29)

Ademais, o Princípio da não Onerosidade veda a cobrança de valores diferenciados às pessoas com deficiência em razão de sua condição, seja nos planos de saúde, seguros privados ou das adaptações que devem ser feitas no local de trabalho. (LORENTZ, 2016, p. 30)

Da mesma maneira, o Princípio da Acessibilidade se revela como um desdobramento do Princípio da Igualdade e se apresenta na forma obrigação que o empregador deve fazer no local de trabalho, ou seja, adaptações razoáveis no local

para que o funcionário com deficiência exerça suas funções de forma plena. (LORENTZ, 2016, p. 31)

Destarte, o ordenamento jurídico, além de atribuir tratamento igualitário perante a lei, toma medidas na forma de obrigações que devem ser tomadas pelo empregador a fim de que proporcionem um ambiente de trabalho favorável ao desenvolvimento da pessoa com deficiência, dessa forma, possibilitando a verdadeira igualdade no âmbito trabalhista ao contratar essa pessoa.

## **6.2 – Direito a adaptação razoável**

Muito embora o art. 7º, XXXI, da Carta Magna proíba a discriminação ao trabalhador portador de deficiência, se tornaria inócua caso não houvesse obrigação de empregar. Assim sendo, o legislador ordinário o fez ao reconhecer que o ato discriminatório é normalmente dissimulado e, por isso, foi acrescido à vedação o dever de empregar a pessoa com deficiência, conforme assevera Augusto César Leite de Carvalho (2018, p. 69).

Além disso, não se trata apenas do dever de empregar, o empregador tem que subsidiar o trabalhador com deficiência para que tenha capacidade plena para o exercício de suas atividades.

Ao ratificar a Convenção Internacional Sobre os Direitos da Pessoa Com deficiência através do Decreto nº 6.949, promulgado em 25 de agosto de 2009, o Brasil incluiu em seu rol de direitos fundamentais o direito a adaptação razoável. Essa adaptação se refere às modificações e ajustes necessários ao exercício da atividade no ambiente de trabalho e que são necessárias para assegurar à pessoa com deficiência a igualdade de oportunidades em relação as demais pessoas.

“Adaptação razoável” significa as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais; (BRASIL, 2009, n. p.)

Através desse Decreto o Brasil se compromete a promover o pleno exercício de todas liberdades fundamentais, dentre as quais, se propõe a adotar medidas

apropriadas para eliminar a discriminação para todas as pessoas com deficiência, por exemplo, medidas legislativas e administrativas para promover esses direitos.

Assim sendo, o art. 37 da Lei 13.146, de 06 de junho de 2015, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, na seção III, a qual versa sobre a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, estabelece algumas formas de implementar esses direitos e esclarece que a adaptação razoável se trata de uma forma de tornar a pessoa com deficiência mais competitiva no mercado de trabalho.

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.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

I – prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;

II – provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

III – respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;

IV – oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

V – realização de avaliações periódicas;

VI – articulação intersetorial das políticas públicas;

VII – possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.  
(BRASIL, 2015, p. 12)

Neste sentido, como forma de inclusão por meio da adaptação razoável, tem-se os elevadores e as rampas que permitem o acesso para as pessoas que não podem subir escadas, documentos e orientações escritas em braille para aqueles não podem enxergar ou com baixa visão, pode ocorrer a adequação da pessoa com deficiência em função compatível com as dificuldades além de outras formas que proporcionam a competitividade através do incentivo do trabalho por conta própria. Nesse sentido o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, determina em seu art. 35 algumas modalidades de inserção laboral da pessoa com deficiência.

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. (BRASIL, 1999, n. p.)

Desta feita, entende-se que a adaptação razoável no ambiente de trabalho se trata de uma ação afirmativa que o empregador deve desempenhar para proporcionar a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência, visto que, a deficiência não se encontra na pessoa, mas sim na sociedade por meio de suas barreiras atitudinais, pois, através do atendimento das regras de acessibilidade, a verdadeira igualdade se efetiva na medida em que essa pessoa é colocada de maneira competitiva em relação aos demais trabalhadores, assim, fomentando o trabalho autônomo e, conseqüentemente, quebrando os paradigmas sociais que circundam a deficiência.

## **7 – COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA RELAÇÃO DE EMPREGO**

Em pesquisa realizada pela Organização Mundial de Saúde, publicada em 2011, cerca de 1 bilhão de pessoas possuem algum tipo de deficiência. Naquela época existiam cerca de 7 bilhões de pessoas segundo a Organização das Nações Unidas, ou seja, uma em cada sete pessoas possuía deficiência. Atualmente o número de pessoas aumentou em 600 milhões, logo as pessoas com deficiência também. Contudo, embora as pessoas com deficiência sejam parte significativa da população, são escassos os estudos sobre essas pessoas e seus direitos quanto sua acessibilidade.

Típica nas constituições sociais, como forma de proporcionar a acessibilidade, o sistema de cotas trata-se de uma espécie de política de inclusão de minorias que, através de ações afirmativas, visam a inclusão social de grupos menos favorecidos em camadas sociais de difícil acesso, seja pela condição financeira, física, ou ainda pela raça, cor e entre outras características que são excluídas ou segregadas socialmente. Nessa perspectiva, elas funcionam como uma forma de proporcionar igualdade de oportunidades aos diferentes grupos sociais.

O sistema de cotas surge inicialmente com o intuito de amenizar as desigualdades sociais, econômicas e educacionais entre as raças. O primeiro registro da utilização das cotas ocorreu em 1960, nos Estados Unidos. Nele, o propósito era a minoração das desigualdades sociais entre brancos e negros através da reserva de vagas para esses últimos.

No Brasil, o primeiro registro da utilização desse sistema foi no ano de 2003 pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), prevendo a reserva de vagas para alguns alunos em seu processo seletivo. Interessante destacar que isso só ocorre após a criação da lei estadual nº 3.524, de dezembro de 2000, e após a regulamentação feita pelo Decreto 30.766 de março de 2002, ambas do Estado do Rio de Janeiro, ou seja, antes da obrigatoriedade da referida lei não havia registros da utilização desse sistema.

Atualmente, a lei que regulamenta, em âmbito nacional, sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico e de nível médio é a Lei 12.711, de agosto de 2012.

Além das cotas utilizadas no sistema público de ensino superior, existe várias outras formas de sua utilização, como é o caso dos concursos públicos para ingresso na carreira pública, em que há a reserva de 20% das vagas oferecidas para os candidatos negros, previsto na Lei 12.990, de junho de 2014, ou ainda a hipótese de ser um dos critérios de desempate entre empresas licitantes quando cumprem a reservas de vagas para pessoas com deficiência ou reabilitado da Previdência Social, conforme disposto no art. 3º, §2º, V, da Lei 8.666, de junho de 1993.

Questionado acerca da constitucionalidade das cotas no sistema público de ensino, o Supremo Tribunal de Justiça se manifestou a favor das cotas, julgando improcedente a Arguição de Preceito Fundamental nº 186/DF, a qual alegava a discriminação nos critérios para o preenchimento de vagas na Universidade de Brasília (UnB).

Conforme exposto, esse sistema funciona como uma justiça social temporária fundada na discriminação reversa da realidade social, que visa incluir grupos sociais que tiveram seus direitos historicamente ignorados, ao passo que, conforme forem desaparecendo as desigualdades, essa política não será mais utilizada.

Tem-se aí um dos seus pontos principais, o qual se adapta perfeitamente com a ideia de inclusão da pessoa com deficiência, uma vez que, ao longo da história, têm sido discriminadas e segregadas, quando não eram sacrificadas ou abandonadas, como ocorria na Grécia Antiga, ou, ainda, tendo sua deficiência considerada como um castigo divino, como ocorria no período medieval.

O preconceito criado acerca da pessoa com deficiência ainda se encontra presente na sociedade moderna, disseminando o sentimento de menos-valia dessa pessoa. Por conta disso, foram criadas várias leis com o intuito de proporcionar melhores condições para o ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, como é o caso do Plano Nacional da Pessoa com Deficiência – Plano Viver

Sem Limites – que, através do Decreto nº 7.612, de novembro de 2011, define quem é a pessoa com deficiência, forma de custeio, sua de organização e diretrizes que esse plano deve seguir, dentre as quais, no seu art. 3º, III, “*estabelece como diretriz a ampliação da participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mediante sua capacitação e qualificação profissional*” (n. p.). Mas, especificamente sobre a reserva de vagas para a pessoa com deficiência no mercado de trabalho, foi criada a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, a qual regulamenta a inclusão desta no mercado de trabalho.

### **7.1 – Sistema de cotas para pessoas com deficiência nos Estados americanos**

Antes de adentrar ao conteúdo deste tópico, é válido mencionar que esse sistema é aplicado por vários países de outros continentes, no entanto, o presente trabalho se limitará a expor apenas a aplicabilidade no continente americano, pois, assim, será demonstrado como os países vizinhos tratam as cotas para pessoas com deficiência.

Na Argentina, a lei que regulamenta o sistema de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho é a 25.687/98. Sua exigência se apresenta apenas no âmbito do serviço público, estabelecendo o mínimo de 4% dessas pessoas quando for contratar servidores públicos. No serviço privado, existe alguns incentivos fiscais para as empresas contratarem pessoas com deficiência. (I.social, 2018, online)

A Colômbia regulamenta a inclusão da pessoa com deficiência por meio das cotas através da Lei nº 361/97, a qual concede aos empregadores que cumprem ao menos o mínimo da cota (10%), isenções de taxas de importação e tributos nacionais. (I.social, 2018, online)

Em Honduras, a legislação responsável é o Decreto nº 17/91. Nela está disposto que as cotas para pessoas com deficiência, tanto para a rede pública como para a rede privada, são obrigatórias, na medida em que o empregador tenha entre 20 e 40 funcionários, deverá contratar uma pessoa com deficiência; se possuir entre 50 a 74 funcionários deverá contratar 2 pessoas com deficiência; 3 se possuir entre

75 a 99 empregados; se possuir acima de 99 funcionários deverão contratar obrigatoriamente 4 pessoas com deficiência. (I.social, 2018, online)

No Panamá, a lei que regulamenta a inclusão por meio de cotas é a Lei nº 42/99. No mesmo sentido da legislação aplicada em Honduras, ela obriga os empregadores a contratar pessoas com deficiência quando preenchidos um número mínimo de funcionários, porém, neste caso, a quantidade a ser contratada é estabelecida em porcentagem, 2% de pessoas com deficiência quando o quadro de funcionários ultrapassar mais de 50. (I.social, 2018, online)

O Peru regula a lei de cotas através da Lei Geral da pessoa com deficiência, nela, são estabelecidos benefícios, não apenas ao empregador, mas também para pessoa com deficiência. Para os empregadores são fornecidos benefícios como preferência para obter créditos, em licitações e financiamentos de organismos financeiros internacionais e nacionais e dedução de renda bruta da remuneração que é paga à pessoa com deficiência. (I.social, 2018, online)

A Lei nº 16.095 é a responsável por regulamentar as cotas no Uruguai, a qual é muito parecida com a legislação da Argentina ao dispor em seu art. 42 a reserva de 4% dos cargos vagos no serviço público para pessoas com deficiência. Outro ponto relevante nessa lei é que em seu art. 43, como pré-requisito, estabelece que o particular que for contratar com a administração pública para concessão de bens ou serviços públicos deverá ter em seu quadro de funcionários pessoas com deficiência, porém, não é estabelecido nenhum percentual. (I.social, 2018, online)

Na Venezuela, na própria Lei Orgânica do Trabalho de 1997 é que está disposto sobre a cota para pessoas com deficiência, sendo exigida a cada 50 empregados. (I.social, 2018, online)

Nos Estados Unidos, a lei que trata do trabalho das pessoas com deficiência é a The Americans With Disabilities Act (ADA), de 1990, nela são detalhadas características físicas e de organizações necessárias e obrigatórias que devem ser adotadas pelos empregadores das pessoas com deficiência. (I.social, 2018, online)

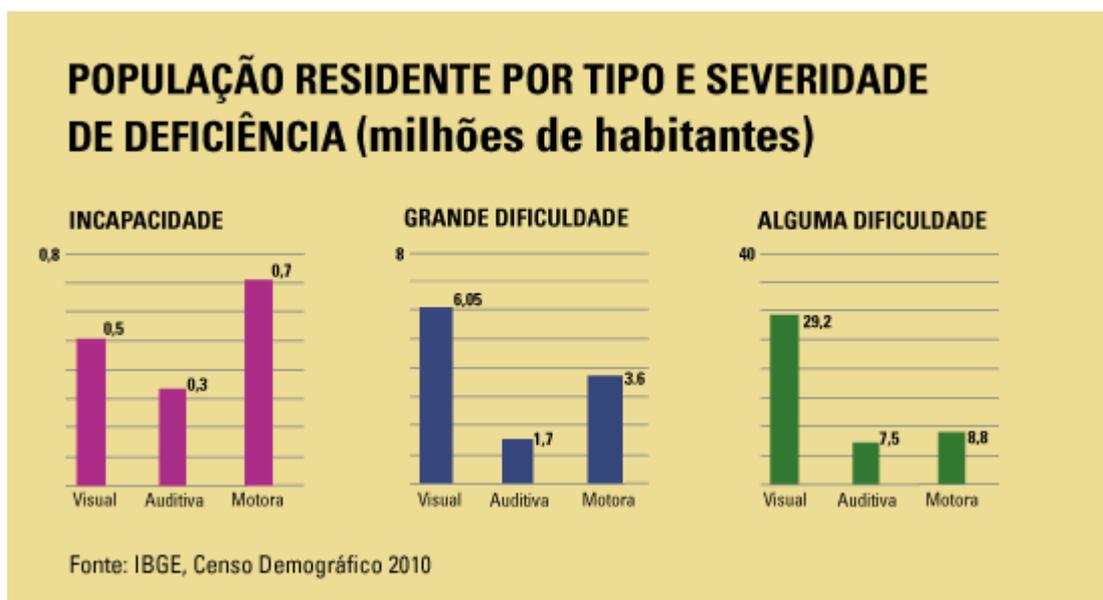
Importante destacar que nos Estados Unidos não existem cotas legalmente fixadas, a inclusão proporcionada é fruto de decisões judiciais nesse sentido que,

após comprovada a desproporção entre as pessoas com deficiência e aqueles que se encontram na respectiva comunidade, impões a obrigação de contratar. (I.social, 2018, online)

## 7.2 – Sistema de cotas para pessoas com deficiência no Brasil

Segundo o IBGE, o primeiro censo acerca da pessoa com deficiência no Brasil ocorreu no primeiro levante censitário, em 1872, e os demais ocorreram nos anos de 1890, 1900, 1920, 1940, 1991, 2000 e o último ocorreu em 2010. Nele o objetivo era de investigar os vários graus de deficiência e qual parcela da população representam, a fim de saber como eram os destinatários das políticas públicas voltadas para pessoa com deficiência.

No último censo do IBGE que averiguou as pessoas com deficiência no Brasil em 2010, foi constatado que cerca de 24% da população brasileira alegou possuir deficiência, ou seja, cerca de 45 milhões de pessoas alegaram possuir algum tipo de deficiência mental, sensorial ou motora. Apesar de serem um número expressivo na população brasileira, as pessoas com deficiência ainda possuem algum tipo de dificuldade, grande dificuldade ou incapacidade para determinados atos em sociedade, conforme dados do referido instituto.



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010. População residente por tipo e severidade de deficiência.

Atualmente no Brasil existem mais de 207 milhões de pessoas, 10 milhões de pessoas a mais do que em 2010 e, embora tenha passado 8 anos depois desse censo, essas dificuldades continuam presentes na sociedade, mas que poderiam ser minoradas através de políticas de acessibilidade, como lazer para as pessoas com deficiência, turismo acessível, ou ainda geração de trabalho e renda ou inclusão no mercado de trabalho.

Como uma das formas de proporcionar a inclusão social no mercado de trabalho, as cotas possuem papel importante nesse sentido e estão previstas na Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, a qual prevê em seu art. 93, de forma específica, sobre o percentual que o empregador deverá respeitar

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%.

(BRASIL, 1991, p. 36)

Importante destacar que o artigo supramencionado se refere a obrigatoriedade de contratação, não apenas a pessoa com deficiência, mas também pessoas reabilitadas pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), o qual impõe que o empregador que possui até 200 empregados deverá contratar 2% de reabilitados ou pessoas com deficiência e aumentando gradativamente de acordo com o número de empregados até chegar a proporção de 5% quando o número de empregados ultrapassar de 1.001.

Ademais, a referida Lei ainda reforça o princípio da adaptação razoável no ambiente de trabalho ao impor em seu art. 89 que o empregador deverá adaptar o local de trabalho onde esse empregado exercerá suas atividades.

Art. 89. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar 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.

Parágrafo único. A reabilitação profissional compreende:

a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder

ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional;  
b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;  
c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário. (BRASIL, 1991, p. 35)

Assim sendo, a Lei 8.213 possui caráter impositivo para as empresas que possuem no mínimo 100 empregados contratados, fazendo com que este tenha que contratar pessoas reabilitadas pelo INSS ou pessoas com deficiência e que, ao contratá-las, deverá dar suporte a estas através da adaptação do local de modo que auxilie esses empregados no exercício de suas atividades.

Além disso, não só o empregador regido apenas pelo direito privado tem o dever de reservar vagas para a pessoa com deficiência, mas também as pessoas jurídicas regidas pelo direito público, como é o caso dos entes da Administração Pública direta e indireta, tem a responsabilidade com a pessoa com deficiência. Neste caso ela não se apresenta como a obrigatoriedade de contratar a pessoa com deficiência, mas de reservar vagas para que seja preenchido por essas pessoas.

### **7.2.1 – Panorama nacional do cumprimento da cota de pessoas com deficiência**

Em 2017 houve aumento positivo na criação de empregos formais para as pessoas com deficiência, seja física, auditiva, visual, intelectual ou múltipla. Cerca de 16,3% na contratação de deficientes visuais, 7,3% para deficientes intelectuais, 5,1% para aqueles com deficiência múltipla, 4,1% para os deficientes físicos e 3,5% para os deficientes auditivos. Conforme demonstrado, o aumento mais significativo na criação de empregos formais foi na contratação de pessoas com deficiência visual, representando mais de 8,7 mil novas vagas. (BRASIL, 2018, online)

Em 2016 a lei de cotas para pessoas com deficiência deveria proporcionar mais de 827 mil postos de trabalho, no entanto, apenas 318.322 vagas foram criadas, sendo que a obrigação legal ainda se apresenta como o motivo principal para contratar a pessoa com deficiência. Nesse contexto, o Ministério do Trabalho e

Emprego tem desempenhado papel importante na fiscalização e autuação dessas empresas irregulares e, dessa forma, tornando-se combustível para essa política inclusiva. (Brasil, 2018, online)

Uma pesquisa realizada pelo I.social, Catho e a Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), averiguou que, dentre os entrevistados, 4% declararam acreditar nas capacidades laborativas da pessoa com deficiência, 12% alegaram fazer independente da obrigação legal, no entanto, 81% afirmaram contratar a pessoa com deficiência apenas com a finalidade de cumprir a cota. (CAOLI, 2018, online)

A lei de cotas para deficientes e reabilitados possui 27 anos e nesse período foram proporcionadas a inserção de várias pessoas com deficiência no mercado de trabalho, contudo, apenas em 2017 o número de vínculos formais de pessoas com deficiência conseguiu chegar a 1% no Brasil, ou seja, a realidade social mostra-se diversa daquela que a Constituição vigente e as demais leis infralegais buscam, pois esses dados acima demonstram o descaso dos empregadores bem como sua resistência em contratar as pessoas com deficiência, uma vez que esse quadro deveria representar, no mínimo, 2% de empregos disponibilizados.

Incutir nos empregadores a ideia do dever social em relação a pessoa com deficiência ainda é um objetivo longe de ser alcançado. Demonstrar que contratar as pessoas com deficiência não deve ser propriamente uma obrigação, mas um dever em relação à sociedade e que representa a quebra de preconceitos historicamente atribuídos a estes acerca de sua capacidade no exercício das atividades laborativas ainda é um processo que, nesse ritmo, durará mais alguns anos, haja vista que em 27 anos só foi possível menos de 50% das vagas destinadas a essas pessoas foram preenchidas, ou seja, apenas 355 mil postos foram preenchidos.

### **7.2.2 – Garantia no emprego para a pessoa com deficiência**

Já foi demonstrado, a pessoa com deficiência encontra dificuldades no mercado de trabalho, começando com a falta de interesse dos empregadores em disponibilizar vagas, decorrente das barreiras sociais que impedem o

desenvolvimento dessas pessoas e; durante o período em que está trabalhando, encontra dificuldades em ter um ambiente adequado para que desenvolva suas atividades de forma plena e assim quebre as barreiras. Portanto, falta demonstrar em quais hipóteses pode ocorrer o término dessa relação empregatícia.

Existe atualmente variadas formas de contrato de trabalho, mudando sua forma e sua duração a depender do interesse do empregador ou da natureza da atividade. Apesar disso, os contratos empregatícios possuem requisitos inerentes a todos eles, os quais são essenciais para a configuração de uma relação trabalhista, quais sejam, a continuidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade, alteridade.

A continuidade se refere a prestação dos serviços ao empregador, de modo que, a pessoa que presta serviço uma única vez não é considerado empregado, haja vista não existir uma relação de trato sucessivo entre o prestador e a quem está sendo prestado esse serviço. (MARTINS, 2018, p. 175)

A subordinação se relaciona com a dependência do empregado ao empregador, pois é este quem o dirige no exercício de suas atividades laborais. (MARTINS, 2018, p. 176)

A onerosidade, por sua vez, se refere à contrapartida do empregador ao empregado em razão da prestação de serviço feita por este, ou seja, se refere ao salário que o empregado tem direito por ter disponibilizado sua força de trabalho ao empregador.

A pessoalidade guarda relação com a determinação da pessoa que vai exercer as atividades. Quem as exerce é quem vai ser considerado empregado, isto é, em relação ao trabalhador, essa relação é infungível. (MARTINS, 2018, p. 176)

A alteridade significa que o empregado presta serviço por conta alheia, ou seja, este não terá culpa dos riscos da atividade. Independente das condições em que o empregador se encontre, o empregado deverá ter todos os seus direitos garantidos, principalmente à sua remuneração em razão dos serviços prestados. (MARTINS, 2018, p. 176)

Já no momento da cessação do contrato de trabalho, ela pode ser efetuada por decisão do empregado, que pode ser feita por rescisão indireta, pedido de demissão, ou aposentadoria; por desaparecimento de uma das partes da relação de trabalho, seja por morte do empregado, ou do empregador pessoa física ou extinção da empresa; por mútuo acordo das partes; por culpa recíproca; ou por advento do termo do contrato, que pode ocorrer em razão de força maior ou por fato do príncipe.(MARTINS, 2018, p. 585 – 586)

No entanto, no que se refere a pessoa com deficiência, esse contrato possui um requisito a mais, mas que se apresenta apenas no momento da demissão deste, demonstrando a preocupação do legislador com a rescisão desse contrato, de modo que impossibilita que o empregador contrate essa pessoa e logo em seguida o demita de maneira esporádica sem que seja disponibilizado a oportunidade que essa PcD necessita.

Assim sendo, o legislador estabeleceu no §1º do art. 93, da Lei 8.213 que a PcD ou o reabilitado só poderão ser demitidos após a contratação de outra pessoa com deficiência ou reabilitado pela previdência, independentemente se for contrato por tempo determinado ou não.

Art. 93

[...]

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. (BRASIL, 1991, p. 36)

Desse modo, percebe-se que o legislador, visando garantir a permanência da pessoa com deficiência no emprego, impõe ao empregador uma limitação no momento de demitir imotivadamente essa pessoa, que se apresenta como a obrigação de contratar outra pessoa com deficiência para ocupar o lugar daquela que vai ser demitida. Contudo, resta dúvida acerca dessa obrigatoriedade quando o empregador tem PcDs além do mínimo exigido legalmente, sendo ainda alvo de divergência doutrinária e jurisprudencial.

Por todo o contexto, entende-se que essa obrigatoriedade deveria persistir apenas quando a empresa, sem aquela pessoa com deficiência que vai ser demitida, descumpra a cota prevista na Lei 8.213.

### 7.2.3 – Barreiras sociais na contratação e permanência da PcD na relação de emprego

Embora exista pessoas com deficiência em número suficiente para que as empresas cumpram pelo menos o mínimo de contratação, existem muitas barreiras sociais, atitudinais e de desenvolvimento dos empregadores e dos gestores públicos na evolução dessa política inclusiva que influenciam sobremaneira na empregabilidade dessas pessoas.

Dentre elas, as principais barreiras que impedem ou influenciam na contratação e na permanência dessa pessoa no mercado de trabalho são o preconceito, a falta de acessibilidade nos locais de trabalho, a falta de preparo dos empregadores, foco exclusivo no cumprimento da cota e baixa qualificação das pessoas com deficiência.



Fonte: I.Social, 2017. Principais barreiras para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Como é possível notar, o preconceito é uma das barreiras sociais que foi apontado por 32% dos entrevistados na pesquisa realizada em 2016 pela empresa especializada na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. Encontra-se em local de destaque porque ainda persiste a ideia de incapacidade da pessoa com deficiência para qualquer atividade laborativa. Ao ser contratado, muitas das vezes essa pessoa é encaminhada para postos de trabalho que não possibilitam o exercício laboral ou quando praticam alguma atividade são de menor relevância, justamente por desacreditarem de sua capacidade.

Outra barreira de contratação e permanência da pessoa com deficiência é a falta de preparo dos empregadores, que nessa pesquisa apresenta-se com 35%. A falta de preparo impossibilita que o empregador faça o que é necessário para a tornar o ambiente propício para que a pessoa com deficiência desenvolva suas atividades de maneira competitiva em relação aos demais empregados.

Muito embora haja a obrigatoriedade legal de contratar a pessoa com deficiência, o empregador não tem que contratar alguém que seja desqualificada para compor seu quadro de funcionários. Nesse contexto, a falta de qualificação foi apontada por 40% dos entrevistados como barreira que impossibilitam a contratação dessas pessoas.

Conforme demonstrado em outro tópico, cerca de 81% dos empregadores contratam pessoas com deficiência com o foco exclusivo no cumprimento da cota e apresenta-se nessa pesquisa em segundo colocado quando o quesito é barreiras impeditivas de contratação dessas pessoas, sendo apontado por 46% dos entrevistados.

A principal barreira apontada pelos entrevistados foi a falta de acessibilidade, ou seja, já no ambiente de trabalho, 59% dos entrevistados apontaram que esse ambiente não tinha condições mínimas para que a pessoa com deficiência exercesse suas atividades de forma plena.

Em um contexto geral, a maioria dessas barreiras se interligam na medida em que a falta de preparo dos empregadores não permite que estes adaptem o local de trabalho de modo que possa aproveitar a pessoa com deficiência de forma

competitiva com os demais funcionários e, desse modo, perpetuando os preconceitos e paradigmas criados sobre o deficiente e sua capacidade no exercício de suas atividades.

#### **7.2.4 – Resistência dos empregadores brasileiros em incluir PcD no quadro de funcionários**

Atualmente a lei 8.213 possui 27 anos, no entanto, apesar desse grande lapso temporal, o número de vínculos empregatícios firmados entre empregadores e pessoas com deficiência somam apenas 1%. Isso demonstra a resistência dos empregadores em contratar, tudo em razão das barreiras sociais acima mencionadas criando preconceitos que giram em torno da deficiência. O fato de possuir alguma deficiência, desde que amparado de maneira correta, não implica na capacidade competitiva de produção da pessoa com deficiência em relação aos demais funcionários.

Os preconceitos, ora mencionados, influenciam os empregadores criando mitos acerca do custo da pessoa com deficiência, as desvantagens em sua contratação, a baixa produtividade, que as pessoas com deficiência preferem os benefícios, que não existe PcD qualificada ou que falta gente para preencher a cota. (SALOMÃO, 2016, online)

O que persiste realmente nos quadros de funcionários das empresas que têm a obrigatoriedade de empregar são pessoas que trabalham no setor de recursos humanos (RH) sem conhecimento mais aprofundado sobre a lei de cotas. A pesquisa realizada pelo I.Social em parceria com a Associação Brasileira de Recursos Humanos Brasil, a Associação Brasileira de Recursos Humanos São Paulo e a CATHO, feita com 1.240 profissionais de RH, demonstra que apenas 9% dos entrevistados declararam conhecer profundamente a referida lei, ao passo que os que conhecem parcialmente a Lei, já ouviram falar ou a desconhecem representam 48% dos entrevistados no ano de 2017, um por cento a mais do que em 2016.

A falta de conhecimento amplo sobre a Lei de cotas, as dificuldades para a pessoa com deficiência acompanhado dos mitos sobre a deficiência propiciam o seu descumprimento, a qual configura, quando feita reiteradamente, dumping social.

O dumping social pode se apresentar de duas formas, na primeira, as empresas que pagam altos salários em determinado país vão para países em que os salários são mais baixos; a segunda se configura quando a empresa comercializa produtos com preços mais baixos em razão da retirada de condições laborais mínimas ou inadequadas para os trabalhadores, dessa forma, gerando danos sociais, ou seja, ocorre a negação de direitos como saída para a eficiência produtiva. (LUCENA FILHO, 2017, p. 208)

A ideia de dumping social surge como com a junção do conceito de comercio, que é a prática de concorrência desleal no âmbito internacional, com a do dano social que advindo de sua repercussão no direito do trabalho, a qual ocorre quando uma empresa, com o objetivo de aumentar seus lucros, desrespeita sistematicamente a legislação trabalhista.

A Associação Nacional de Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) se posicionou contra essa prática alegando que o dumping social é uma afronta ao Estado Social e ao modelo capitalista, uma vez que propicia vantagens indevidas a essa empresa infratora através de danos à sociedade por meio de agressões reincidentes dos direitos trabalhistas.

Por todo o exposto, conclui-se que ainda existe uma quantidade significativa de empresas que resistem em empregar pessoas com deficiência, haja vista a lei de cotar estar a um bom tempo no ordenamento jurídico brasileiro, mas em razão do preconceito, das demais barreiras sociais ou em decorrência também da falta de conhecimento mais aprofundado dos profissionais de RH sobre o sistema de cotas, a lei de cotas ainda não atingiu o seu objetivo, pois, é rotineiro no mercado de trabalho brasileiro seu descumprimento. Assim, essa prática se configura como dumping social, uma vez que, em razão do dano à sociedade, além de ser uma afronta ao Estado social e, até mesmo, ao sistema capitalista, configura concorrência desleal em relação às empresas que cumprem com suas

responsabilidades trabalhistas, neste caso, o cumprimento da cota para pessoas com deficiência.

### **7.2.5 – Punição das empresas irregulares**

Após a verificação de irregularidades por meio investigação pelo fiscal do trabalho ou decorrente de inquérito civil acerca da não contratação de 2 a 5% de pessoas com deficiência no quadro de funcionários das empresas que tem a obrigatoriedade de contratar, ou seja, aquelas em que o número de trabalhadores sejam maior que 99 funcionários, ser-lhe-á aplicada multa pelo Ministério do Trabalho ou será ré em uma ação civil pública com cominação de multa ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, respectivamente.

A aplicação da multa pela irregularidade possui fundamento legal no art. 133 da Lei 8.213 (1991, p. 45), mas é regulamentado pela portaria do Ministério da Fazenda Nº 15, de 16 de janeiro de 2018, haja vista os valores descritos na referida lei estarem desatualizados, pois é estipulado em cruzeiros.

Atualmente, em decorrência da referida portaria, o valor da multa pela infração de qualquer dispositivo da Lei 8.213 gira em torno de R\$ 2.331,32 (dois mil trezentos e trinta e um reais e trinta e dois centavos) a R\$ 233.130,50 (duzentos e trinta e três mil cento e trinta reais e cinquenta centavos), pouco maiores que os valores de 2017, que ficavam em torno de R\$ 2.284,05 (dois mil, duzentos e oitenta e quatro reais e cinco centavos) a R\$ 284.402,57 (duzentos e oitenta e quatro mil, quatrocentos e dois reais e cinquenta e sete centavos).

Além disso, o empregador que não as adaptações necessárias, não oferece tecnologia assistiva, isto é, não faz adaptações razoáveis no local de trabalho de modo que possibilite o exercício laboral de forma plena pelo empregado com deficiência, também sofrerá com a cominação de multa que será de 10 vezes o maior salário pago pela empresa, acrescido em 50%. (BRASIL, 2017, n. p.)

Contudo, apesar dos valores da multa em 2017 serem tamanho significativo, durante o período de janeiro e agosto desse mesmo ano foram aplicadas mais de 3.380 multas dessa natureza, totalizando R\$ 142 milhões. (OLIVEIRA, 2018, n. p.)

O descumprimento ora mencionado pode ocorrer de maneira total ou parcial. Total quando não contrata nenhuma pessoa com deficiência e parcial quando contrata, mas não de maneira suficiente a ponto de cumprir a cota.

O preconceito, a discriminação e a falta de acessibilidade são fatores que influenciam na permanência deste no emprego, dessa maneira, tornando, de uma certa forma, essa política pública ineficiente, tendo em vista as barreiras sociais que limitam sua inclusão.

A resistência dos empregadores em contratar pessoas com deficiência ainda é grande, haja vista o preenchimento de apenas 1% das vagas destinadas a essas pessoas, além do número expressivo de multas pelo seu descumprimento e que totaliza cifras milionárias apenas durante interregno de janeiro a agosto de 2017. Esse contexto, infelizmente, demonstra que as empresas preferem pagar a multa em vez de contratar pessoas com deficiência.

## **8 – CONCLUSÃO**

O conceito de igualdade em um contexto internacional passou por vários avanços e retrocessos ao longo da história, começando com a igualdade apenas para os homens nascidos livres e maiores de 21 anos que tinham o direito de se manifestar na ágora acerca dos rumos da sociedade. Posteriormente, a igualdade foi repensada de uma forma em que ela se apresentava apenas na aplicação da lei, sendo, portanto, uma igualdade estrita ao texto legal. Finalmente, após a segunda guerra mundial, foi que a igualdade se desenvolveu de modo que fosse vista em dois prismas, um de acordo com a lei e outro considerando a dignidade da pessoa humana e permitindo a igualdade de oportunidades no exercício dela.

Especificamente em relação à pessoa com deficiência, a ideia de igualdade de maneira mais ampla surge apenas em 1978, com a Declaração Sobre os Direitos das Pessoas Deficientes. Mas apenas em 2007 é que o Brasil manifesta interesse em promover a igualdade com o foco voltado para a PcD, fazendo por meio da ratificação da Convenção Internacional Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Essa convenção é ratificada no Brasil através do Decreto 6.949, mas apenas em 2009 começou a vigorar.

Em razão da Emenda Constitucional Nº 45 de 2004 que incluiu o §3º no art. 5º da Constituição Federal, essa convenção entra no ordenamento jurídico brasileiro como emenda constitucional, assim, possibilitando que os tratados e convenções ratificados pelo Brasil e que versassem sobre direitos humanos tenham força constitucional.

No entanto, antes da ratificação da Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, já existia uma lei que estabelecia que empresas com mais de 100 empregados deveriam incluir de 2 a 5% de pessoas com deficiência ou reabilitados pela previdência social no quadro de funcionários, a Lei 8.213, porém, não tinha muita efetividade.

Apesar disso, a falta de efetividade da lei 8.213 não retira seu caráter de instrumento relevante para a efetivação dos propósitos da referida convenção e do

que a Constituição objetiva, qual seja, a igualdade das pessoas através da quebra de preconceitos e a dissociação da PcD das discriminações sofridos ao longo da história, decorrentes dos primeiros modos de interpretação da deficiência, sendo eles o modelo religioso e o modelo médico, mas que passou por um grande avanço ao se interpretar a deficiência conforme o modelo social, o qual estabelece que a deficiência está presente na sociedade como um todo e possui natureza atitudinal.

Assim, com base nessa nova interpretação da deficiência, o seu conceito não se limita apenas a pessoas que possuem deficiência física, sensorial ou psicológica, mas sim um conceito aberto que varia muito em cada contexto social, na medida em que, se forem retiradas as barreiras, não haverá pessoa com deficiência, pois, conseqüentemente, não haverá condição de desigualdade, sendo-lhe conferido condições para seu desenvolvimento em sociedade.

Essa característica inclusiva presente na Constituição decorre do desenvolvimento social que ela objetiva em razão do princípio da socialidade, o qual deve ser observado por todo o ordenamento jurídico, inclusive as garantias fundamentais, como é o caso da propriedade privada que é condicionada à função social, no qual se inclui a empresa, nomeada pela doutrina como função social da empresa.

Dessa maneira, o princípio da função social da empresa ora mencionado se configura como uma responsabilidade que esta deve guardar em respeito aos interesses coletivos, metaindividuais e transindividuais da sociedade em que atua, a fim de possibilitar o desenvolvimento social. Nessa conjuntura, por se tratar de uma ação afirmativa e que visa o desenvolvimento da sociedade através da política de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, as cotas para pessoas com deficiência representam uma das formas em que a função social da empresa se concretiza.

No entanto, não se trata apenas de reservar vagas para pessoas com deficiência, a lei obriga ao empregador faça adaptações razoáveis no local onde a PcD vai exercer suas atividades laborativas. Assim, o ordenamento jurídico, além de atribuir tratamento igualitário perante a lei, estabelece obrigações ao empregador

com a finalidade de proporcionar um ambiente de trabalho favorável ao desenvolvimento dessa pessoa, o que possibilita a verdadeira igualdade no ambiente de trabalho ao contratá-la.

Ademais, o legislador, visando garantir a permanência da pessoa com deficiência no emprego, impõe ao empregador uma limitação no momento de demitir imotivadamente essa pessoa, impondo a obrigação de contratar outra pessoa com deficiência para ocupar o lugar daquela que vai ser demitida quando a empresa se tornar irregular no ato de demissão desta.

Essas obrigações decorrem das características dessas normas que, objetivando a dignidade da pessoa humana através da garantia do emprego digno aos trabalhadores, possibilita condições mínimas para o exercício de suas atividades de forma segura e com remuneração razoável. Logo, possibilita o desenvolvimento do ser humano em sociedade e, conseqüentemente, quebra as barreiras sociais do preconceito, a falta de acessibilidade e a falta de preparo dos gestores. Desta maneira, repercute na visão do cumprimento da cota para PcD, saindo do foco exclusivo do cumprimento da cota para não serem penalizados em futuras autuações do Ministério do Trabalho, para a inclusão de pessoas com capacidade de desenvolver o seu trabalho de maneira competitiva com os demais funcionários.

Em um contexto geral, essas barreiras se interligam na medida em que a falta de preparo dos empregadores não permite que estes adaptem o local de trabalho de modo que possa aproveitar a pessoa com deficiência de forma competitiva com os demais funcionários e, desse modo, perpetuando os preconceitos e paradigmas criados sobre o deficiente e sua capacidade no exercício de suas atividades.

Apesar de todo o aparato jurídico para a inclusão da pessoa com deficiência no emprego formal, ainda há resistência dos empregadores em contratar, haja vista o preenchimento de menos da metade das vagas destinadas a pessoas com deficiência, o que representa 1% dos deficientes no Brasil. Além disso, o número expressivo de multas pelo seu descumprimento totaliza cifras milionárias apenas durante interregno de janeiro a agosto de 2017. Esse contexto somado com o lapso

temporal da existência da lei de cotas, infelizmente, demonstra que as empresas preferem pagar a multa em vez de contratar pessoas com deficiência.

Ao se tornar rotineira essa prática de descumprimento da lei pela empresa estar-se-á presente o dumping social, uma vez que, o dano à sociedade, a afronta ao Estado social e, até mesmo, ao sistema capitalista, configura concorrência desleal em relação às empresas que cumprem com suas responsabilidades.

Assim, percebe-se que, apesar do ordenamento jurídico brasileiro possuir várias disposições a favor da inclusão da pessoa com deficiência em um emprego formal, ainda há resistência dos empregadores brasileiros, haja vista que em 27 anos menos de 50% das vagas destinadas a essas pessoas foram preenchidas, ou seja, apenas 355 mil postos formais de trabalho foram preenchidos, dessa forma, o desenvolvimento dessa política pública inclusiva que visa quebrar barreiras sociais existentes contra o desenvolvimento da pessoa com deficiência em sociedade e desenvolver a dignidade dessas pessoas no exercício de uma atividade profissional no mercado de trabalho se torna precária em razão da ineficiência do Estado em tomar medidas mais adequadas para que isso aconteça.

## REFERÊNCIAS

ANAMATRA, **A TESE do dumping social**, ANAMATRA, 25/10/2009. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/23414-a-tese-do-dumping-social>> Acesso em: 24/10/2018.

BRASIL. **Brasil contratou 418 mil pessoas com deficiência em 2016**, Governo do Brasil, 16/01/2018. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/noticias/cidadania-e-inclusao/2018/01/brasil-contratou-418-mil-pessoas-com-deficiencia-em-2016>> Acessado em: 09/10/2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, Planalto, 22/09/1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em 24/06/2018.

BRASIL. **Cresce número de empregos formais para pessoas com deficiência**, Ministério do Trabalho, 18/10/2018. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/noticias/6607-cresce-numero-de-empregos-formais-para-pessoas-com-deficiencia>> Acessado em: 22/10/2018.

BRASIL. **Cresce número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**, Governo do Brasil, 27/09/2016. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/09/cresce-numero-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-formal>> Acessado em: 09/10/2018.

BRASIL. **Decreto Nº 6.949**, Planalto, 25/08/2009. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)>. Acessado em 24/06/2018.

BRASIL. **Empresas investem na inclusão de pessoas com deficiência**, Ministério do Trabalho, 28/09/2017. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/noticias/5067->

empresas-investem-na-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia> Acessado em: 25/10/2018.

BRASIL. **Lei 6.404**, Planalto, 15/12/1976. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6404consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6404consol.htm)> Acessado em: 16/10/2018.

BRASIL. **Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 25 anos**, Governo do Brasil, 25/07/2016. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/07/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-25-anos>> Acessado em: 21/10/2018.

BRASIL. **Lei Nº 11.101**, Planalto, 09/02/2005. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2005/Lei/L11101.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11101.htm)> Acessado em: 16/10/2018 às 22:16

BRASIL. **Lei Nº 12.990**, Planalto, 09/06/2014. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm)> Acessado em: 09/10/2018.

BRASIL. **Lei Nº 4.504**, Planalto, 30/11/1964. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L4504.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4504.htm)> Acessado em: 16/10/2018.

BRASIL. **Lei Nº 8.666**, Planalto, 21/06/1993. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8666cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8666cons.htm)> Acessado em: 02/10/2018.

BRASIL. **Ministério orienta pessoas com deficiência sobre o acesso às vagas disponíveis no mercado**, Ministério do Trabalho, 19/09/2017. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/noticias/5004-ministerio-orienta-pessoas-com-deficiencia-sobre-o-acesso-as-vagas-disponiveis-no-mercado>> Acessado em: 25/10/2018.

BRASIL. **Portaria MF Nº 15**, Receita Federal do Brasil, 16/01/2018. Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=89503>> Acessado em: 27/10/2018.

BRASIL. **Tratados equivalentes a emendas constitucionais**, Planalto. Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao/portal-legis/internacional/tratados-equivalentes-a-emendas-constitucionais-1>> Acessado em: 26/09/2018.

CAOLI, Cristiane. **81% contratam pessoas com deficiência só ‘para cumprir lei’**. G1 Globo, Rio de Janeiro, 10/11/2014. Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/11/81-contratam-pessoas-com-deficiencia-so-para-cumprir-lei.html>> Acessado em: 22/10/2018.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Princípios de direito do trabalho sob a perspectiva dos direitos humanos** / Augusto César Leite de Carvalho. – São Paulo: LTr, 2018.

Cavalcante, Jouberto de Quadros Pessoa. **Sociedade, tecnologia e a luta pelo emprego** / Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante. – 1. ed. – São Paulo : LTr, 2018. Função social da empresa

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito Comercial**, volume 1 : direito de empresa / Fábio Ulhoa Coelho. - 17. ed. - São Paulo : Saraiva, 2013.

**DA IGUALDADE na Antiguidade clássica à igualdade e as ações afirmativas no Estado Democrático de Direito**, JUS.COM.BR, 11/08/2005. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/7610/da-igualdade-na-antiguidade-classica-a-igualdade-e-as-acoes-afirmativas-no-estado-democratico-de-direito>> Acesso em: 30/07/2018.

**DECLARAÇÃO de direitos do homem e do cidadão**, Universidade de São Paulo. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-anteriores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaracao-de-direitos-do-homem-e-do-cidadao-1789.html>> Acessado em: 01/08/2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho/** 17. ed. rev. atual. e ampl. – São Paulo: LTr, 2018;

FREITAS, Eduardo de. **ONU**, Brasil Escola. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/geografia/onu.htm>> Acessado em: 07/08/20018.

GAGLIANO, Pablo Stolze. **Manual de Direito Civil**, volume único / Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho – São Paulo : Saraiva, 2017.

GUERRA, Luiz Antonio. **Democracia**, InfoEscola Navegando e Aprendendo, Disponível em: <<https://www.infoescola.com/politica/democracia/>> Acessado em: 30/07/2018.

**INCLUSÃO De PCD no Mercado De Trabalho: Barreiras e Preconceitos**, 14/03/2017. Disponível em: <<https://blog.isocial.com.br/inclusao-de-pcd-no-mercado-de-trabalho-barreiras-e-preconceitos/>> Acessado em: 22/10/2018.

**INCLUSÃO profissional traz motivação e desafios para pessoas com deficiência**, G1 Globo, 31/01/2018. Disponível em<<https://g1.globo.com/especial-publicitario/em-movimento/ccr/noticia/inclusao-profissional-traz-motivacao-e-desafios-para-pessoas-com-deficiencia.ghtml>> Acessado em: 22/10/2018.

JUNIOR, Antonio Gaspareto. **História Medieval**, InfoEscola Navegando e Aprendendo, Disponível em: <<https://www.infoescola.com/historia/historia-medieval/>> Acessado em: 31/07/2018.

Lucena Filho, Humberto Lima de. **A função concorrencial do direito do trabalho** / Humberto Lima de Lucena Filho. -- São Paulo : LTr, 2017.

MAUSS, Adriano. **Aposentadoria especial dos deficientes – aspectos legais, processuais e administrativos** / Adriano Mauss, Jose Ricardo Caetano Costa. – 2. ed. – São Paulo: LTr, 2018;

MELLO, Cleyson de Moraes. **Direito civil: direito das coisas** / Cleyson de Moraes Mello. - Rio de Janeiro : Maria Augusta Delgado, 2017.

**MESMO Com A Lei De Cotas, Pessoas Com Deficiência Ainda Enfrentam Dificuldades No Mercado**, I,Social, 13/06/2017. Disponível em:

<<https://blog.isocial.com.br/mesmo-com-a-lei-de-cotas-pessoas-com-deficiencia-ainda-enfrentam-dificuldades-no-mercado/>> Acessado em: 22/10/2018.

OLIVERA, Felipe. **Trabalho intermitente ameaça pessoas com deficiência**, Folha de São Paulo, 14/01/2018. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/01/1950260-trabalho-intermitente-ameaca-pessoas-com-deficiencia.shtml>> Acessado em: 25/10/2018.

ONU, **A ONU e as pessoas com deficiência**, ONUBR, Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-com-deficiencia/>> Acessado em: 09/10/2018.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. **História da OIT**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>> Acessado em: 07/09/2018.

PISSURNO, Fernando Paixão. **Revolução Francesa**, InfoEscola Navegando e Aprendendo, Disponível em: <<https://www.infoescola.com/historia/revolucao-francesa/>> Acessado em: 01/08/2018.

RESENDE, Emerson Albuquerque. **O direito fundamental ao trabalho da pessoa com deficiência no Brasil: caminhos para a eficácia social**. / Emerson Albuquerque Resende, 2016. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Sergipe – UFS, Aracaju, 2016.

SALOMÃO, Karin. **6 MITOS sobre a contratação de pessoas com deficiência**, Exame, 24/04/2016. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/6-mitos-sobre-a-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia/>> Acessado em: 23/10/2018.

SANTIAGO, Emerson. **Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão**, InfoEscola Navegando e Aprendendo, Disponível em: <<https://www.infoescola.com/direito/declaracao-dos-direitos-do-homem-e-do-cidadao/>> Acesso em: 01/08/2018.

SILVESTRE, Armando Araújo. **Feudalismo**, InfoEscola Navegando e Aprendendo,

Disponível em: <<https://www.infoescola.com/historia/feudalismo/>> Acessado em: 31/07/2018.

Soares, Saulo Cerqueira de Aguiar. **Direitos fundamentais do trabalho** / Saulo Cerqueira de Aguiar Soares. – São Paulo : LTr, 2017

SUPREMO Tribunal Federal. **ADPF 186**, STF, 17/10/2014. Disponível em: <<http://stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28186%2ENUM%2E+OU+186%2EACMS%2E%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/yblx7fnu>> Acessado em: 02/10/2018.

SUPREMO Tribunal Federal. **Habeas Corpus 92.566-9**, STF, 03/12/2008. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595384>> Acessado em: 27/09/2018.