

# UMA ANÁLISE LEGAL SOBRE O SISTEMA DE COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E REPERCUSSÕES NO ÂMBITO DO TRABALHO<sup>1</sup>

Larissa de Oliveira Elsner<sup>2</sup>

**Resumo:** A preocupação com a inclusão da pessoa com deficiência tornou-se objetivo da sociedade mundial após as Duas Guerras Mundiais, quando inúmeras pessoas passaram a conviver com a realidade de ter ou ser alguém que tivesse alguma deficiência. No Brasil, a espelho de diplomas internacionais criados após a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, esta preocupação refletiu-se através de sua legislação constitucional e infraconstitucional com dispositivos de lei para combater a discriminação e promover a inclusão da pessoa com deficiência na sociedade. Referente à inclusão no mercado de trabalho, tal matéria foi consagrada na Constituição Federal de 1988, sendo classificada como Direito Fundamental pelo art.6º. Entretanto, foi no plano infraconstitucional que o legislador brasileiro instituiu o sistema de cotas para pessoas com deficiência nas empresas privadas, através do art.93 da lei n. 8.213/91. Todavia, ao instaurar o sistema de cotas o legislador não se preocupou em avaliar as condições necessárias para esta inclusão, apenas determinou a obrigatoriedade das empresas contratarem, surgindo assim, algumas dificuldades para implementar o sistema proposto.

**Palavras-chave:** pessoa com deficiência. Sistema de cotas. Trabalho.

## Introdução

A história mostra que por muito tempo a pessoa com deficiência foi excluída do convívio social, inicialmente, em razão da sociedade entender que esta se tratava de um “atraso”, alguém que poderia ser dispensado por não se encaixar no conceito de “útil” da época, e mais tarde, foi isolada em instituições, para ser protegida das discriminações da vida social.

---

<sup>1</sup> Artigo extraído do Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais da Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. O trabalho obteve aprovação com grau máximo pela banca examinadora composta pelos professores Eugênio Hainzenreder Júnior (Orientador), Henrique José da Rocha e Luis Antônio de Azevedo em 29 de junho de 2012.

<sup>2</sup> Acadêmica do Curso de Ciências Jurídicas e Sociais – Faculdade de Direito - da PUCRS. E-mail: larissaelsner@hotmail.com

Contudo, quando o convívio com as pessoas com deficiência tornou-se algo mais comum aos demais indivíduos, principalmente após a segunda Guerra Mundial, a sociedade passou a analisar a questão da pessoa com deficiência sob nova ótica, aderindo à ideia de inclusão.

Essa nova forma de tratamento é o que permite atualmente a dissertação deste trabalho, visto que sem a consagração do Princípio da Dignidade Humana (na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948), a discussão acerca da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho não teria tamanha importância.

## **1 PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS: OS BASILARES DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO APÓS A CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA DE 1998**

Nas palavras do jurista Marco Túlio Cícero<sup>3</sup>, é a natureza quem prescreve que o homem deve levar em conta os interesses de seus semelhantes, pelo simples fato de também serem homens, razão pela qual todos estão sujeitos às mesmas leis naturais, de acordo com as quais é proibido que uns prejudiquem aos outros.

A passagem referida possui elementar importância na construção do conceito que temos atualmente por dignidade da pessoa humana, haja vista que esta foi apresentada no cenário Romano conferindo um novo sentido à questão da dignidade e permitindo uma evolução no pensamento desta sociedade, ou seja, criando uma versão renovada do conceito para as próximas gerações.

Em suma, verifica-se, pois, que o fundamento, do hoje dito, princípio da dignidade da pessoa humana está atrelada ao momento histórico e as concepções culturais da sociedade da época ao qual se deseja analisar, e ainda, que a concepção atual é fruto da evolução do pensamento da sociedade humana mundial frente às diversas situações históricas que cada geração vivenciou.

---

<sup>3</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 8.ed.rev.atual.e ampl.- Porto Alegre:Livraria do Advogado Editora,2010,p.33

Neste diapasão, a ideia de dignidade não pode ser tratada como entendimento pacífico ou unânime, deve sim, ser analisada de acordo com a evolução histórica das sociedades.

Não existem fatos seguros acerca da origem do conceito de dignidade humana, entretanto, o autor Ingo Wolfgang Sarlet<sup>4</sup> menciona que a religião Cristão trouxe em seus textos sagrados referências acerca do valor intrínseco que o ser humano possui - mesmo este não sendo cristão – pelo fato de ter sido criado a imagem e semelhança de Deus.

Assim, o Cristianismo identificou o ser como indivíduo dotado de importância, ao comparar ele com seu Criador, consoante explica Maria Celina Bodin de Moraes<sup>5</sup>, pelo fato da religião Cristã ser destinadas aos indivíduos, que não se definem por sua vinculação a uma nação ou Estado, mas por sua relação direta com o mesmo e único Deus.

Diferente é o pensamento na antiguidade clássica, cuja dignidade da pessoa estava ligada a sua posição social e ao seu grau de reconhecimento pelos demais membros da comunidade. Pensamento este reformulado na civilização Romana, conforme as palavras de Marco Túlio Cícero (citadas no primeiro parágrafo), que introduziu uma noção valorativa a dignidade da pessoa humana vinculando a pretensão de respeito e consideração a que se faz jus cada ser humano, pelo simples fato deste existir.

Contudo, apenas com Immanuel Kant, em meados do século XIX, e sua concepção de dignidade (sendo parte da autonomia ética do ser humano), completou-se o processo de secularização da dignidade, que, de uma vez por todas, abandonou suas vestes sacrais<sup>6</sup>.

De forma deveras simplificada, o pensamento de Kant ateve-se a ideia de que o homem é o fim de si mesmo, fato pelo qual o mesmo deve ser tratado dignamente pelo Estado em que vive, respeitando-se assim, a natureza da pessoa humana<sup>7</sup>.

Ainda neste contexto, sustenta Kant<sup>8</sup>:

---

<sup>4</sup> Ibidem. p.32

<sup>5</sup> MORAES, Maria Celina Bodin. O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo. In: SARLET, Ingo Wolfgang. **Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado**. 2 ed. Ver. E ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora. 2006.p.113

<sup>6</sup> Ibidem.p.37

<sup>7</sup> MUNARO, Franciel. Dignidade da pessoa humana e direito do trabalho, á luz da Constituição Federal de 1988. In: STÜRMER, Gilberto. **Revista de Processo do Trabalho e Sindicalismo**. N.1.Porto Alegre:HS Editora,2010.p.81

<sup>8</sup> KANT, Immanuel. Fundamentação da Metafísica dos Costumes. In: QUINTELA, Paulo. **Os pensadores – Kant(II)**. Tradução. São Paulo: Abril Cultural, 1980.p.103-162.

No reino dos fins tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode pôr-se em vez dela qualquer outra como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e, portanto não permite equivalente, então tem ela dignidade.

Através destas conceituações apresentadas por Kant, Maria Celina Bodin Moraes<sup>9</sup> introduz uma ideia adaptada à atualidade, quando refere que por deter de dignidade, o homem não pode ser utilizado como meio para alcançar qualquer fim, mas sim, a sociedade mundial deve construir seus princípios jurídicos, e conseqüente legislação, focando na finalidade máxima, que é a realização do valor intrínseco da dignidade humana.

## **1.2 A UNIVERSALIZAÇÃO E POSITIVAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO CENÁRIO MUNDIAL E OS REFLEXOS NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA**

A consagração da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental constitucional brasileiro, assim como a elaboração de seu conceito, foi alcançado devido à evolução da sociedade mundial e as experiências nefastas que esta presenciou durante a II Guerra Mundial.

Como refere Ingo Wolfgang Sarlet<sup>10</sup>, a positivação do princípio da dignidade da pessoa humana é relativamente recente, haja vista que tão somente a partir da Segunda Guerra Mundial a dignidade da pessoa humana passou a ser reconhecida expressamente nas Constituições, notadamente após ter sido consagrada pela Declaração Universal da ONU de 1948.

Os movimentos totalitaristas Fascismo (na Itália), e Nazismo (na Alemanha), promoveram inúmeras barbáries que só foram permitidas devido ao entendimento social de que aqueles eram atos legais, conforme refere Luís Roberto Barroso<sup>11</sup>.

A autora Flávia Piovesan<sup>12</sup> explica em sua obra que no momento da Era de Hitler o Estado se apresentava como grande violador dos direitos humanos, cuja ideia de descartabilidade da pessoa humana resultou no envio de dezoito milhões de pessoas para campos de concentração, com a morte de onze

---

<sup>9</sup> Ibidem. P.116

<sup>10</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 8.ed.rev.atual.e ampl.- Porto Alegre:Livraria do Advogado Editora,2010.p.72

<sup>11</sup> BARROSO, Luís Roberto.**Fundamentos teóricos e filosóficos do novo direito constitucional brasileiro (pós-modernidade,teoria crítica e pós-positivismo)**.Revista Forense,v.358,p.104.

<sup>12</sup> PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e justiça internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeus,interamericanos e africano**. São Paulo:Saraiva,2006.p.8

milhões, sendo seis milhões de judeus, além dos comunistas, homossexuais e ciganos.

Com o fim deste momento, o pós-guerra proporcionou a sociedade mundial uma reavaliação acerca de seus conceitos sobre o valor que cada indivíduo. Nesse contexto, ética e direito reaproximaram-se para proporcionar uma força normativa aos princípios, especialmente o princípio da dignidade humana<sup>13</sup>.

A chamada universalização dos direitos humanos foi decorrente desta nova concepção da sociedade mundial, logo, a dignidade, como outros valores - igualdade e liberdade - foram remodelados e introduzidos para afastar as lembranças das atrocidades cometidas pelo ser humano contra o seu semelhante, e proporcionar as gerações futuras uma esperança de que aquilo nunca mais se repetiria.

A constituição federal brasileira de 1988 foi à primeira na história do constitucionalismo pátrio a prever um título próprio destinado aos princípios fundamentais<sup>14</sup>. Como ensina Ingo Wolfgang Sarlet<sup>15</sup>, o constituinte com intuito claro de outorgar aos princípios fundamentais a qualidade de normas embasadoras e informativas de toda ordem constitucional, reconheceu os princípios em seus artigos de leis, utilizando seus conceitos como fundamentos de nosso Estado Democrático de Direito.

Em síntese, o reconhecimento da dignidade como princípio fundamental pelo Estado Democrático de Direito Brasileiro permitiu a investidura de essencialidade a outros direitos que se encontram vinculados aos objetivos da proteção da dignidade humana, mas se constituem autônomos em sua essência e seus objetivos protetoriais.

---

<sup>13</sup> PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 11.ed.rev.e atual. São Paulo: Saraiva, 2010, p.29

<sup>14</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 8.ed.rev.atual.e ampl.- Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010, p.71

<sup>15</sup> *Ibidem*. p.71-72

### 1.3 DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS: O PRINCÍPIO DA IGUALDADE E SUA LEGITIMAÇÃO NAS AÇÕES AFIRMATIVAS DO ESTADO NA BUSCA PELA ERRADICAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO

Na busca de assegurar o tratamento isonômico para todos os entes da sociedade, o Estado Democrático desenvolveu políticas que permitiram uma atenção diferenciada a determinados grupos sociais.

Este tratamento diferenciado foi legitimado através do Princípio da Igualdade, presente no art. 5º da CF/88<sup>16</sup>, visto que, certos grupos sociais por deterem de necessidades especiais e ainda serem alvos mais ativos de discriminações ilícitas - como, por exemplo, as pessoas com deficiência, a mulher, os homossexuais, entre outros – careciam de uma proteção estatal diferenciada para proporcionar a igualdade desejada.

Nesse contexto, surgem as ações afirmativas que se tratam de políticas sociais compensatórias a serem praticadas por entidades públicas, privadas e por órgãos jurisdicionais, com o objetivo de promover igualdade entre os diferentes grupos que compõem uma sociedade.

Ainda como conceito de ação afirmativa refere Álvaro Ricardo de Souza Cruz<sup>17</sup>:

As ações afirmativas são, em nossa opinião, uma necessidade temporária de correção de rumos na sociedade, um corte estrutural na forma de pensar, uma maneira de impedir que as relações sociais, culturais e econômicas sejam deterioradas em função da discriminação.

Logo, a ação afirmativa possui tal caráter de participação, cujo Estado chama as demais entidades a contribuir na concessão de possibilidades ao grupo discriminado.

A Constituição Cidadã de 1988 preocupou-se em delimitar nos seus dispositivos de lei a erradicação de qualquer forma de discriminação, como por exemplo, o art.7º da CF que despende de um rol de incisos taxativos aos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.

Neste âmbito das relações de trabalho, o constituinte estabeleceu a prevalência do tratamento isonômico a grupos sociais determinados, (como é o

---

<sup>16</sup> Art. 5º da CF. 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: (...). Acesso em 17.jul.2012. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm)

<sup>17</sup> CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. **O direito à diferença: as ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e portadores de deficiência.** Belo Horizonte: Del Rey, 2003. p.173

caso das pessoas com deficiência, resguardando no inciso XXXI, a não discriminação no tocante a salário e admissão desses trabalhadores), bem como, preocupou-se com a erradicação da discriminação por gênero, (por exemplo, a questão da mulher, no inciso XX, visando assim, à proteção do mercado de trabalho da mulher), e ainda, assegurou de forma generalizada no inciso XXX, a não discriminação a todos os trabalhadores, quando proibiu a discriminação sob qualquer espécie.

Como conceito de discriminação em seu significado negativo e ilícito, no entendimento jurídico, Maurício Godinho Delgado<sup>18</sup> faz a seguinte referência:

Discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada. A causa da discriminação reside, muitas vezes, no cru preconceito, isto é, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de uma sua característica, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos (cor, raça, sexo, nacionalidade, riqueza, etc.). Mas, pode, é óbvio, também derivar a discriminação de outros fatores relevantes a um determinado caso concreto específico.

O conceito apresentado suscita o objetivo pelo qual o legislador brasileiro incluiu em nossa legislação nacional a erradicação de discriminações, uma vez que esta se trata de uma conduta humana, podendo assim ser proibida sob forma de lei.

#### **1.4 DIREITO FUNDAMENTAL E SOCIAL AO TRABALHO E SUA IMPORTÂNCIA COMO FATOR DE RECONHECIMENTO PESSOAL E SOCIAL DO INDIVÍDUO**

Mais uma vez, se faz necessária a menção acerca dos Direitos Humanos, ao tratar de Direitos Fundamentais Sociais, expressos no art. 6º da CF/88, já que o surgimento desses deve-se muito a necessidade de complementar o que a Declaração de 1948 já havia defendido.

Os direitos sociais, ou direitos de igualdade, como explica Vicente de Paulo Barreto<sup>19</sup>, correspondem a segunda geração dos direitos humanos. Foram criados após os direitos civis e políticos, ou direitos de liberdade, que integraram a primeira geração. Os direitos sociais nasceram de um momento histórico ao qual o desequilíbrio entre as condições de vida de diferentes

<sup>18</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Proteção contra discriminação na relação de emprego. In: VIANA Márcio Tulio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coord.). **Discriminação**. São Paulo: LTr. 2000. p.97

<sup>19</sup> BARRETO, Vicente de Paulo. **Reflexões sobre os direitos sociais**. Rio de Janeiro: Renovar: 2003. p.124-126

classes sociais serviram para fomentar a ideia de que o indivíduo poderia dirigir-se ao poder público e dele receber garantias, ou melhor, prestações estatais.

Válido ressaltar que os direitos sociais, em especial o direito ao trabalho, são direitos impostergáveis, essenciais e inafastáveis, por conseguinte, fundamentais. Trata-se de direito que exige do poder público certa prestação material, ou seja, exige uma atuação ativa. Logo, o indivíduo está cercado do direito de exigir uma atuação estatal no sentido de melhorar suas condições de vida.

Analisamos então, o texto constitucional:

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

A norma constitucional apresenta-se de forma taxativa, enumerando os direitos sociais dos quais a Constituição Federal assegura. Entretanto, a simples disposição dos direitos acima citados não expressam, à primeira vista, a grandeza e importância do significado que cada um desses itens possui na vida de um ser humano.

Refere Zélia Maria Cardoso Montal<sup>20</sup> que o trabalho trata-se de uma forma de “vínculo invisível” entre o indivíduo e o Estado oriundo do sentimento de pertencimento à mesma categoria jurídica, sentimento de fraternidade que une os integrantes de uma sociedade.

Nesse sentido, complementa:

Nesse aspecto, o status profissional estaria carregado de significação social, de sorte que o homem que não está incluído no “mundo do trabalho” ficaria praticamente excluído da sociedade<sup>21</sup>.

Neste diapasão, ainda complementa, referindo que o direito ao trabalho será concretizado quando seu exercício (e através do seu exercício) possibilitar ao ser humano a satisfação de suas necessidades básicas, promover sua autonomia diante dos demais, e assim, equilibrar as relações sociais, permitindo a todos tratamento igualitário, com respeito e consideração,

---

<sup>20</sup>MONTAL, Zélia Maria Cardoso. O trabalho como Direito Humano da Pessoa com Deficiência. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. **Direitos Humanos e Direito do Trabalho**. 2010: São Paulo: Editora Atlas AS/SP, p.173.

<sup>21</sup> Ibidem.p.173



valorizando a vida ativa do indivíduo ciente que está contribuindo para o desenvolvimento da sociedade em que está inserido<sup>22</sup>.

Assim, ao citar o direito ao trabalho como fundamental e social o legislador reconheceu a essencialidade do labor, visto que este concede ao ser atuante a percepção de útil, incluído, reconhecido perante a sociedade a qual este faz parte, em outras palavras, o trabalho concede a pessoa humana o sentimento e status de cidadão.

## **2 O CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA: EVOLUÇÃO HISTÓRICA E LEGISLAÇÃO**

A humanidade ao longo de sua história deparou-se com o enfrentamento da questão da diferença, presente nas características físicas e nos pensamentos diversos de cada ser humano. Pode-se entender que a diferença trouxe a evolução do indivíduo, visto que este teve que se adaptar – ou pelo menos refletir – sobre maneiras de lidar com seu semelhante (pelo fato de também ser um ser humano), e diferente por suas características individuais.

Neste contexto, leciona Hannah Arendt<sup>23</sup>:

Se não fossem iguais, os homens não seriam capazes de compreender-se entre si e aos seus ancestrais, nem de prever as necessidades das gerações futuras. Se não fossem diferentes, os homens dispensariam o discurso ou a ação para se fazerem entender, pois com simples sinais e sons poderiam comunicar suas necessidades imediatas e idênticas.

Inicia-se, assim, a análise da evolução do conceito de pessoa com deficiência no cenário mundial e brasileiro, e também, da evolução da forma de tratamento destinada a estes indivíduos.

Dentre as inúmeras sociedades mundiais, e os momentos históricos aos quais estas fizeram parte, identificamos diferentes conceitos e tratamentos para as pessoas com deficiência.

Segundo Otto Marques da Silva<sup>24</sup>, a história revela os mais diversos tratamentos às pessoas com deficiência, nos quais, muitos relatos revelam que alguns povos adotaram atitudes de aceitação e outros de abandono, segregação e destruição.

---

<sup>22</sup> MOLTAL, Zélia Maria Cardoso. O trabalho como Direito Humano da Pessoa com Deficiência. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. **Direitos Humanos e Direito do Trabalho**. 2010: São Paulo: Editora Atlas AS/SP, p.174.

<sup>23</sup> ARENDT, Hannah. **A condição Humana**. 9.ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária. 199. p.188

<sup>24</sup> SILVA, Otto Marques da. **A epopeia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e hoje**. São Paulo: Centro São Camilo de Desenvolvimento em Administração da Saúde (CEDAS), 1986. p.40 e SS

Inicialmente, conforme refere Zélia Maria Cardoso Montal os povos primitivos ora eliminavam, pois atrapalhava a caça e movimento natural dos nômades; ora protegiam para agradar aos deuses e como recompensa aos mutilados nas lutas entre trios e caçadas<sup>25</sup>.

O autor Luiz Eduardo Amaral de Mendonça<sup>26</sup> cita os Índios Chiricoa (que habitavam as matas columbianas) ou os Sirionos (tribo seminômade que habita a selva amazônica boliviana, próxima a fronteira com o Brasil) como exemplos de povos que apresentaram atitudes de abandono de pessoas com deficiência e também idosos – da mesma forma que os povos primitivos – em virtude da pressão pela sobrevivência, e sua constante mudança de local.

Como exemplo de povos que agiam de forma contrária, Rubens Valtecídes Alves<sup>27</sup> refere que os hindus protegiam as pessoas com deficiência, julgando, por exemplo, que as pessoas cegas reuniam condições de maior sensibilidade espiritual, pela ausência da visão, e, portanto, eram escolhidas para desempenhar funções religiosas.

Observa-se assim, que a evolução das sociedades e também as diversificadas culturas e religiões permitiram que o indivíduo altera-se sua forma de tratamento a respeito das pessoas com deficiência, demonstrando uma preocupação quanto a conduta mais adequada, no sentido de dar apenas assistência ou de realizar a readaptação para o trabalho apropriado<sup>28</sup>.

## **2.1 A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA PROTETIVA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

A análise da legislação brasileira protetiva a pessoa com deficiência pode ser realizada sob dois planos: o Constitucional, referente aos artigos contidos na Constituição Brasileira que tratam da matéria; e o

---

<sup>25</sup> MONTAL, Zélia Maria Cardoso. O trabalho como Direito Humano da Pessoa com deficiência. In: Piovesan, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. **Direitos Humanos e Direito do Trabalho** São Paulo: Editora Atlas as/SP2010. P.170

<sup>26</sup> MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de cotas: pessoas com deficiência: a visão empresarial**. São Paulo: LTr, 2010. p.23

<sup>27</sup> ALVES, Rubens Valtecídes. Deficiente físico: novas dimensões da proteção ao trabalhador, São Paulo: LTr, 1992, p.18-32.

<sup>28</sup> PINZKOSKI, Alexandre Castro. A tutela jurisdicional das pessoas portadoras de deficiência e sua inserção no mercado de trabalho. In: Direito & Justiça, v.23. ano XXIII – 2001/1. p.12.

Infraconstitucional, apresentando as principais normas criadas com intuito de regulamentar as formas de proteção à pessoa com deficiência.

Devido o enfoque atribuído a este estudo, serão brevemente analisadas as normas infraconstitucionais que regulam o sistema de cotas brasileiro.

### 2.1.1 A LEI N. 8213 DE 24.07.1991

A constituição de 1988 previu a reserva de percentual de vagas no setor público exclusivamente, em seu art.37,VIII. Entretanto, foi o plano infraconstitucional que tratou da reserva de vagas no setor privado.

A lei 8.213/91, de natureza previdenciária, foi elaborada para regulamentar os Planos de Benefícios da Previdência Social, instituindo os Princípios que regem a Previdência Social, a instituição de órgão competente, no caso CNPS (Conselho Nacional de Previdência Social), determinar os beneficiários e seus direitos e deveres, listar os benefícios adquiridos através da previdência social entre outras atribuições da lei.

Em especial, para este trabalho, destaca-se a Subseção II – Da Habilitação e Reabilitação Profissional que compreende os artigos 89 a 93.

O primeiro artigo da subseção II, art.89, identifica como função da habilitação e a reabilitação profissional e social proporcionarem meios de (re) educação e de (re) adaptação profissional e social para que os beneficiários incapacitados – devido a acidente de trabalho, por exemplo – e às pessoas com deficiência tenham novamente acesso ao mercado de trabalho e contexto social em que vivem.

Cibelle Linero Goldfarb<sup>29</sup> ensina:

(...) findo o processo de habilitação ou reabilitação profissional e social, a Previdência Social emitirá certificado individual, indicando as atividades que poderão ser exercidas pelo beneficiário, sendo que, nada impede o exercício de atividades diversas das certificadas quando o beneficiário.

Nesse diapasão, entende Maína Costa<sup>30</sup> que “o direito a habilitação e reabilitação que possuem os portadores de necessidades especiais constitui mais uma via de inclusão ao mercado de trabalho, uma vez que lhes proporcionam superar as limitações decorrentes de suas deficiências”.

---

<sup>29</sup> GOLDFARB, Cibelle Linero. Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil. Curitiba: Juruá,2009. P.124

<sup>30</sup> COSTA, Maína. **O sistema de cotas como meio de inclusão do portador de necessidades especiais no mercado de trabalho: análise crítica do artigo 93, da lei 8.213/91.** Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/504>>. Acessado em 03.05.212

Ainda referente à subseção II, importante destacar o art.93, seus incisos e parágrafos, porque este instituí o dito Sistema de Cotas, ou seja, a determinação de reserva de percentual de vagas nas empresas privadas.

O referido dispositivo de lei se apresenta da seguinte forma:

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%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados<sup>31</sup>.

Interessante à observação de Luiz Eduardo Amaral de Mendonça<sup>32</sup> quando refere que “este dispositivo não é novo no ordenamento jurídico, pois a Lei n. 3.807/60, em seu art.55, continha a previsão semelhante quando impunha a obrigação da reserva de cargos, mas faltava a obrigação de admitir”.

Visto então, que o dispositivo legal não se trata de uma novidade, mas sim, traz uma redação mais objetiva que contempla uma nova obrigação, a de admitir. Esta obrigação esta vinculada ao número de empregados que a empresa possui, visto que os incisos do artigo 93 informam a percentagens de vagas destinadas as pessoas com deficiência de acordo com o número de empregados da empresa.

Além desta imposição, a norma identifica de forma clara seu destinatário, o empregador, não restando dúvidas de que aquele que se enquadre dentro do padrão estabelecido pela norma, está obrigado a reservar

<sup>31</sup> BRASIL, LEI N. 8.213/91. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm). Acesso em 03.05.2012.

<sup>32</sup> MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de Cotas: pessoas com deficiência: a visão empresarial**. São Paulo: Ltr:2010, p.112

vagas e contratar os portadores de deficiência para preenchê-las, sob pena de se considerar prática discriminatória<sup>33</sup>.

Nesse prisma, observa-se que a lei ordinária sustentou-se em princípios constitucionais para dar efetividade em sua determinação. É visível que o legislador retoma o Princípio da Igualdade, mas especificamente, no que tange a não discriminação, presente no art.7, XXXI, da CF/88, uma vez que o legislador utiliza da atitude discriminatória como motivo para sanção.

Outro fator importante do artigo consiste na proteção acerca da dispensa de empregado com deficiência, previsto no parágrafo primeiro do art.93. Nele determina-se que a dispensa de trabalhador com deficiência (habilitado ou reabilitado) ao final do contrato de prazo determinado de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

Tal parágrafo proporciona algumas reflexões acerca da intenção do legislador com este texto, e algumas interpretações atuais acerca do tema. Inicialmente, criou-se a discussão na doutrina e jurisprudência acerca do nascimento ou não de uma nova espécie de estabilidade ou garantia de emprego.

Sustenta Glauca Lopes<sup>34</sup> que o intuito do legislador, ao criar o referido dispositivo, foi obrigar o empregador a aderir ao sistema de cotas e não mais o deixar, ou seja, foi uma forma de proteção ao sistema e não de um empregado admitido como portador de deficiência.

### 2.1.2 O DECRETO N. 3.298 DE 20.12.1999

Nas palavras de José Pastore<sup>35</sup>, “no nível federal, o poder executivo editou o Decreto n. 3.298/99 com o objetivo de fixar uma Política Nacional para a Integração de Pessoas Portadoras de deficiência no mercado de trabalho e na sociedade geral. O decreto, que definiu com mais detalhes a deficiência física, auditiva, mental e múltipla, engloba vários dispositivos legais anteriores e avança em campos ainda não cobertos por eles”.

---

<sup>33</sup> LOPES, Glauca Gomes Vergara. **A Inserção do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho: A Efetividade das Leis Brasileiras**. São Paulo: LTr, 2005. p.61

<sup>34</sup> LOPES, Glauca Gomes Vergara. **A Inserção do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho: A Efetividade das Leis Brasileiras**. São Paulo: LTr, 2005. p.63

<sup>35</sup> PASTORE, José. **Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência**. São Paulo: LTr, 2000. p.54

Merece destaque os artigos 3º e 4º do Decreto, visto que estes apresentam a classificação de deficiência, bem como, a classificação das possíveis deficiências que uma pessoa pode ter para ser cercada pelas garantias deste Decreto.

A importância desta conceituação deve-se ao fato de identificar a titularidade dos direitos propostos. Os autores Jouberto Cavalcante e Francisco Neto<sup>36</sup> indicam esta necessidade no seguinte trecho: “somente depois de identificar quem são os portadores de deficiência física ou mental é que se poderá melhor planejar políticas sociais e econômicas para atender às suas necessidades”.

Outro destaque importante deve-se a forma como a norma é exposta, pois, novamente, o espírito assistencialista é substituído pelo estímulo a Igualdade de oportunidades. Percebe-se ao ler os artigos 5º, III e art.6º, V, que o legislador valoriza o respeito à pessoa com deficiência através do reconhecimento de seus direitos e promoção de igualdade de oportunidades na sociedade que ela compõe, e ainda, rege pela ampliação de alternativas de inclusão econômica por meio de qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho.

Visível o intuito do legislador de incluir a pessoa com deficiência na sociedade da forma mais natural possível, ou seja, através do reconhecimento deste cidadão por seus valores e pela contribuição que este pode prover a sociedade que vive, através de qualificação profissional para que a pessoa com deficiência também seja um trabalhador com potencial, que gere interesse no mercado de trabalho.

## **2.2 A TERMOLOGIA UTILIZADA PARA TRATAR A PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

O entendimento acerca da terminologia mais adequada a ser utilizada no tratamento das pessoas com deficiência não se trata de matéria unânime na doutrina, e tampouco, na legislação brasileira, haja vista que ao analisarmos a Constituição Federal de 1988, Leis e Decretos posteriores a Carta Magna, percebe-se a utilização de termos diferenciados para tratar destes indivíduos.

---

<sup>36</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. NETO, Francisco Ferreira Jorge. **O Portador de deficiência no mercado de trabalho**. Genesis:Revista de Direito do Trabalho.Curitiba:2004.p.717

Otto Marques da Silva<sup>37</sup> ensina que a necessidade de se utilizar termos tecnicamente corretos que não denotem certo grau pejorativo foi constatada durante o primeiro seminário regional sobre a participação plena de igualdade de oportunidades, realizado por iniciativa da Asociación Colombiana de Personas Impedidas, em Bogotá (10 a 12 de junho de 1998), no qual foi debatido o tema “Igualdade de oportunidades”.

Identificada à necessidade de adequação de uma terminologia, a doutrina brasileira iniciou uma discussão sobre a melhor opção entre os termos: “pessoa portadora de deficiência”, “pessoa com necessidades especiais” e “pessoa com deficiência”.

A primeira opção, pessoa portadora de deficiência, é a terminologia encontrada em texto constitucional, no art.7, XXXI. Em complemento, Sandro Nahmias Melo<sup>38</sup> refere que o “adjetivo utilizado não pode se sobrepor jamais ao substantivo básico identificador da condição humana: pessoa”.

Logo, mesmo sendo a terminologia adotada pelo texto Constitucional, os doutrinadores citados demonstram que ao utilizar do adjetivo portador, o indivíduo traduz a deficiência como algo que a pessoa carrega consigo, valorizando mais esta posse, a deficiência, do que o possuidor, a pessoa.

Atualmente, também são adotados por alguns autores as terminologias “pessoa com necessidades especiais” ou “pessoa especial”, que para o autor Manoel Jorge e Silva Neto<sup>39</sup> é a expressão “pessoa ou empregado portador de necessidades especiais” a mais apropriada para designar a existência de indivíduos que são tão ou mais capazes que outras pessoas no desempenho de sua atividade laboral.

Contudo, outra visão é exposta, no sentido de que a expressão “pessoa com necessidades especiais” é um gênero que contém as pessoas com deficiência, mas também acolhe os idosos, as gestantes, enfim, qualquer situação que implique tratamento diferenciado<sup>40</sup>.

---

<sup>37</sup> SILVA, Otto Marques da. **A epopeia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e hoje**. São Paulo: Centro São Camilo de Desenvolvimento em Administração da Saúde (CEDAS),1986.p.32.

<sup>38</sup> MELO, Sandro Nahmas. **O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência: o princípio constitucional da igualdade: ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2004, p.41.

<sup>39</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge e, **Proteção constitucional dos interesses trabalhistas difusos, coletivos e individuais homogêneos**. São Paulo:LTr.2001.p.189

<sup>40</sup> FINCATO, Denise Pires; BUBLITZ, Michele Dias. Proteção legal do acesso ao trabalho das pessoas portadoras de deficiência: um direito fundamental. In: **Direito Fundamentais & Justiça**. N.12. Jul/Set 2010, p.163

Por fim, a adoção do termo “pessoa com deficiência (PCD)”, conforme entendimento da autora Carla Reita Faria Leal é atualmente a expressão mais aceita e aclamada no mundo nos eventos mundiais (SASSAKI,2008) nos quais se reúnem as organizações que representam esse segmento da sociedade, e é essa sua designação acolhida na redação da Convenção Internacional para Proteção dos Direitos e Dignidade das Pessoas com Deficiência, aprovada recentemente pela Assembleia Geral da ONU.

No plano Nacional, esta terminologia também foi utilizada no Decreto n. 7.612 de 17/11/2011 que instituiu o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano Viver sem Limite, ressaltando assim, que esta terminologia condiz com o momento histórico da sociedade mundial, e, por conseguinte, adotada pela legislação nacional.

### **3 O SISTEMA DE COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL**

O sistema de cotas no Brasil seduziu os governantes que, usualmente, superestimam o poder da lei. A realidade mostra, porém, que o impacto positivo do sistema de cotas é reduzido. A simples imposição de uma obrigatoriedade não garante que ela seja cumprida, e muito menos que as empresas venham a oferecer, de bom grado, condições condignas de trabalho para os portadores de deficiência<sup>41</sup>.

Assim, busca-se identificar as principais barreiras que impedem um resultado totalmente satisfatório do sistema (ou seja, a promoção da inclusão da pessoa com deficiência), pois, como refere José Pastore<sup>42</sup>, “é difícil abandonar esse sistema. Mas ele pode ser aperfeiçoado, dando-lhe mais eficácia no seu propósito fundamental que é o de ampliar as oportunidades de trabalho para os portadores de deficiência”.

#### **3.1 A IMPOSIÇÃO DE CONTRATAÇÃO COM VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

Como antes referido, o sistema brasileiro de reserva de vagas para pessoas com deficiência utilizou apenas da imposição da contratação e proteção à dispensa, tornando-se atualmente, um sistema engessado, que não acompanha as mudanças do mercado de trabalho.

---

<sup>41</sup>PASTORE, José. **Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência**. São Paulo: LTr, 2000. p. 183

<sup>42</sup> *Ibidem*. p. 193



A sociedade moderna mundial direciona-se para uma tendência de encolhimento do emprego fixo, de longa duração e salário predeterminado, devido a uma expansão acelerada de novas modalidades de trabalho, como cita José Pastore<sup>43</sup>, o trabalho por projeto (que tem começo, meio e fim), o trabalho por tarefa, a subcontratação, a terceirização, o teletrabalho entre outras varias formas de trabalho intermitente, sem vínculo empregatício.

Dessa forma, a imposição da contratação de pessoas com deficiência sob um único regime, no caso a contratação direta com vínculo empregatício, dificulta a contratação, e conseguinte, inclusão da pessoa com deficiência.

O autor ainda complementa:

(...) ao atrelar o sistema de cotas ao vínculo empregatício, o legislador escolheu a mais difícil maneira de contratação no mundo atual. A tendência da empresa moderna é contratar pessoas, com e sem limitações, que gravitam em órbitas periféricas, trabalhando em outras empresas ou por sua própria conta. Todavia, o trabalhador autônomo, cooperado, “freelancer”, por tarefa, por projeto, domiciliar, etc..., pela lei, não pode ser contado na cota da empresa contratante<sup>44</sup>.

Logo, destaca-se como primeiro empecilho a efetividade do sistema de cotas brasileiro a imposição de contratação direta, com vínculo empregatício.

### 3.1.1 A FALTA DE ESTÍMULOS DO ESTADO PARA AS EMPRESAS PRIVADAS

A flexibilidade é a marca das mudanças. O que se busca é criar condições para que cada um colabore dentro da sua realidade. Cotas isoladas, que se aplicam a todas as empresas, sem exceções e sem estímulos, estão saindo de moda. Em seu lugar entram as cotas articuladas com contribuições, prêmios, subsídios e benefícios<sup>45</sup>.

Neste contexto, Glaucia Lopes<sup>46</sup> indica como principal problema da reserva de vagas a falta de estímulo governamental para que as empresas promovam novas contratações. E complementa, citando que a admissão de pessoa com deficiência implica, normalmente, modificações arquitetônicas, aquisições de equipamentos adaptados, treinamento das pessoas com

---

<sup>43</sup>PASTORE, José. **Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência**. São Paulo: LTr, 2000. p. 195

<sup>44</sup> Ibidem. p. 196

<sup>45</sup> Ibidem. p. 183

<sup>46</sup> LOPES, Glaucia Gomes Vergara. **A Inserção do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho: A Efetividade das Leis Brasileiras**. São Paulo: LTr, 2005. p. 95

deficiência admitidas e dos empregados não portadores, para que saibam como conviver e ajudar àqueles.

Ainda, a autora apresenta duas correntes acerca da questão da ampliação de oportunidades as pessoas com deficiência: a abordagem jurídica e a econômica.

A primeira trabalha com o sistema de cotas impositivo, cuja responsabilidade do Estado consiste em criar mecanismos legais para obrigar a sociedade a assumir o tratamento condigno das pessoas com deficiência.

O segundo suscita a concepção de que os empregadores (e porque não expandir a sociedade como um todo) devem ser educados e estimulados. A ênfase deve ser colocada na necessidade de prover recursos e estímulos econômicos, tais como, renúncia fiscal, créditos tributários e ajuda financeira. Pois, ressalta que as empresas reagem melhor a estímulos e punições econômicas que a sanções legais<sup>47</sup>.

Seguindo esta ideia, uma alternativa aplicável seria a adoção do sistema de cota-contribuição, que se apresenta da seguinte forma:

No sistema cota-contribuição, os empregadores pagam um valor determinado por portador de deficiência não empregado a fundos especialmente criados para recolher as contribuições e utilizá-las no estímulo de preenchimento de cotas e de ingresso de portadores de deficiência no mercado de trabalho, com adaptações dos locais e instrumentos de trabalho, preparação dos trabalhadores e das entidades e profissionais, cujo trabalho seja voltado a esta área<sup>48</sup>.

Logo, o estímulo financeiro neste caso é benéfico para os três polos: as empresas estão contribuindo (mesmo que em forma pecuniária) para inclusão das pessoas com deficiência, ao mesmo tempo, estão sendo estimuladas a contratar mais estes trabalhadores para garantir a bonificação; as pessoas com deficiência estão sendo incluídas, pois mesmo que a contratação não aconteça no primeiro momento, terão oportunidade de se capacitarem para eventual oportunidade; e o Estado está atingindo seu objetivo de garantir os direitos das pessoas com deficiência, e ainda, deve exercer papel fiscalizador (essencial), das contribuições arrecadadas.

---

<sup>47</sup> LOPES, Glaucia Gomes Vergara. **A Inserção do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho: A Efetividade das Leis Brasileiras**. São Paulo: LTr, 2005. p.96

<sup>48</sup> GÓES, Maurício de Carvalho. BUBLITZ, Michelle Dias. **Breves Comentários acerca da Inclusão Social dos Portadores de Deficiência através do cumprimento da Lei de Cotas**. In: Revista Justiça do Trabalho. Ano27, nº37, maio/2010. Porto Alegre: HS Editora Ltda. p.92.

### 3.1.2 RESPONSABILIDADE: ESTATAL OU SOCIAL DA EMPRESA PRIVADA

O sistema de reserva de vagas brasileiro é entendido como uma ação afirmativa, legitimada pelo princípio da igualdade material, cujo Estado, no intuito de promover a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, impõe as empresas privadas a contratação daquelas sob pena de sanção administrativa.

Para legitimar esta extensão do “dever de incluir” do Estado para as empresas privada foi necessário à adesão e modificação do conceito de responsabilidade social das empresas, incluindo esta como agente atuante na busca do bem-estar social.

No tocante a inclusão da pessoa com deficiência, o TEM manifestou-se no sentido de que “para a empresa socialmente responsável, a contratação das pessoas com deficiência não é vista apenas como uma obrigação legal. A inclusão, para essas empresas, passa a ser um compromisso e um dos itens de sua política de responsabilidade social”<sup>49</sup>.

Todavia, a crítica de alguns autores frente ao sistema de cotas deve-se exatamente a questão da responsabilidade social imputada à empresa.

Nesse sentido, defende Luiz Eduardo Mendonça<sup>50</sup>:

A primeira forte crítica que se faz ao sistema de cotas surge a partir da ideia de que o empresariado brasileiro tem assumido (ou sido obrigado a assumir) uma função social que num primeiro momento era obrigação originária do Estado.

A crítica do autor encontra respaldo no fundamento de que o principal objetivo da empresa é econômico, e não de proporcionar inclusão social, ou profissionalizar indivíduos.

Entretanto, entende-se que como o Estado e as empresas privadas são organizações intrínsecas a sociedade, ambas devem trabalhar uma em auxílio à outra, para promover melhorias sociais. Dessa forma, a responsabilidade não deve ser transferida, mas sim, compartilhada.

---

<sup>49</sup> MTE, Cartilha. A inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de trabalho. Disponível em: <[http://www.acessibilidade.org.br/cartilha\\_trabalho.pdf](http://www.acessibilidade.org.br/cartilha_trabalho.pdf)>. Acesso em 15/05/2012.

<sup>50</sup> MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de Cotas: pessoas com deficiência: a visão empresarial**. São Paulo: Ltr: 2010.p.145

### **3.3 FISCALIZAÇÃO E EFETIVIDADE: O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E O MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**

Nas palavras de Maria Aparecida Gugel, “a reserva estabelecida no art. 93 tem natureza jurídica de norma de ordem pública, portanto, seu cumprimento deverá ser integral, sem qualquer restrição”.

Dessa forma, para garantir a efetividade do sistema, foram instituídos o Ministério Público do Trabalho - MPT e o Ministério do Trabalho e Emprego - MTE como órgãos competentes para fiscalizar as empresas privadas e assegurar que estas preencham as cotas em sua integralidade, com suas específicas funções.

#### **3.3.1 FUNÇÃO DO MINSITÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, sendo responsável pela defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. Possui independência e autonomia, com orçamento, carreira e administração próprios. Surge na Constituição Federal no capítulo das funções essenciais à Justiça (art.127 e seguintes da CF/88), sem vinculação funcional com quaisquer dos Poderes do Estado<sup>51</sup>.

Nesse sentido, referente ao sistema de cotas, a atuação do MPT se organiza na seguinte ordem: nos caso em que as empresas resistem, sistematicamente, ao cumprimento da lei, a função do MPT é tentar realizar uma negociação junto à empresa, através do TAC (Termo de Ajuste de Conduta), para que a empresa se regularize frente à contratação de PCD's.

Entretanto, se esta empresa não conseguir se regularizar durante o período estabelecido pelo MPT, este tem a legitimidade de ajuizar uma ação civil pública, ou como fiscal da lei, tem o dever de assistir as ações em que não for o autor.

Em suma, o Ministério Público do Trabalho é responsável pela ampla fiscalização das empresas que não regularizaram sua situação.

---

<sup>51</sup> MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de Cotas: pessoas com deficiência: a visão empresarial**. São Paulo: Ltr: 2010.p.125

### 3.3.2 FUNÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

A função fiscalizadora também é competência do MTE, que para realização deste trabalho, conta com o apoio de Auditores-Fiscais. A peculiaridade presente no trabalho dos auditores-fiscais consiste na possibilidade de aplicação de multas administrativas.

A multa administrativa foi prevista, inicialmente, no art.133 da lei 8.213/91, ocorre, que esta norma apenas instaurava a possibilidade da pena de multa, entretanto não a regulamentava devidamente.

Até outubro de 2003, vigorava a Instrução Normativa n.20/2001, da Secretaria de Inspeção do Trabalho – MTE, a qual orientava os fiscais do trabalho (auditores) a buscarem o cumprimento da cota por meio de ajustes de conduta, em atuação combinada com o MPT.

### 3.4 FUNÇÕES E PRERROGATIVAS DOS SINDICATOS E SUA RESPONSABILIDADE NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A atuação frente à defesa dos direitos das pessoas com deficiência não deve ser vista apenas como responsabilidade exclusiva do MPT e MTE, uma vez que os Sindicatos, como representantes das categorias de trabalhadores, também foram instituídos responsáveis pelo legislador brasileiro.

As entidades sindicais têm natureza jurídica de associação de direito privado e visam à defesa e representação dos interesses da classe a qual representam: se for classe de trabalhadores de dada atividade profissional buscam, em regra, melhores condições de trabalho; se da classe dos empregadores, buscam defender seus interesses econômicos<sup>52</sup>.

Ainda como conceito, Maurício Godinho Delgado<sup>53</sup> refere:

Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, **visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas**, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, **com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida.** (grifei)

Concluí-se que para a real efetividade do sistema de cotas é necessário ações como o exemplo citado, visto que a inclusão é apresentada a sociedade

<sup>52</sup> MAGALHÃES, Leluana Maria. **O atual sistema de organização sindical como patrocinador da fragmentação das categorias sindicais.** Disponível em:< [http://www.cursosexito.com.br/images/upload/articles/23/original\\_Artigo-DireitoSindical-Leluana-Magalhaes.pdf?1285072207](http://www.cursosexito.com.br/images/upload/articles/23/original_Artigo-DireitoSindical-Leluana-Magalhaes.pdf?1285072207)> acesso em 23 maio 2012.

<sup>53</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 8 ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 1216

como fator positivo, que exige a colaboração de toda população, e não apenas do Estado e das empresas privadas.

### **3.5 AS DIFICULDADES ENCONTRADAS PELAS EMPRESAS PRIVADAS PARA A CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Frente às características analisadas acerca do sistema de cotas brasileiro, busca-se identificar as principais dificuldades que as empresas privadas, em geral, encontram para realizar a contratação de pessoas com deficiência.

Neste diapasão, ressaltam-se as seguintes barreiras para análise.

#### **3.5.1 ACESSIBILIDADE: DIREITO BÁSICO PARA A INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO**

Cabe ressaltar, como grande óbice à contratação a falta de mecanismos que facilitem a acessibilidade do trabalhador com deficiência. Dificuldade esta, que impede a pessoa incluir-se na sociedade ainda na fase infantil, visto que sem recursos adequados –por exemplo, transporte público- a pessoa com deficiência restringe-se a seu ambiente residencial.

O direito fundamental a acessibilidade da pessoa com deficiência está previsto no §2º, do art.227 da CF/88, prevendo que “a lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência”.

Ainda, este direito fundamental, recentemente, foi regulamentado através do Decreto n. 5.296/2004, que instituiu os critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência, entre eles, o tratamento prioritário, implementação da acessibilidade arquitetônica e urbanística, acessibilidade aos serviços de transporte público e o acesso à informação e comunicação.

No art.8º, a norma em comento traz as definições essenciais para interpretação dos artigos seguintes, ou seja, os conceitos de “acessibilidade” e “barreiras”:

Art. 8º Para os fins de acessibilidade, considera-se:

I - acessibilidade: condição para utilização, com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;

II - barreiras: qualquer entrave ou obstáculo que limite ou impeça o acesso, a liberdade de movimento, a circulação com segurança e a possibilidade de as pessoas se comunicarem ou terem acesso à informação, classificadas em: (...).

Nas alíneas do artigo, são definidas as variadas formas de barreiras, como por exemplo, as urbanísticas (existentes em vias públicas).

Cumpre-se ressaltar, que o Decreto n. 5.296/2004, além de prever os órgãos competentes e formas de promover a acessibilidade em suas diversas áreas, também definiu o Programa Nacional de Acessibilidade, sob coordenação da Secretaria Especial dos Direitos Humanos, por intermédio do CORDE, com as seguintes atribuições:

Art. 68. A Secretaria Especial dos Direitos Humanos, na condição de coordenadora do Programa Nacional de Acessibilidade, desenvolverá, dentre outras, as seguintes ações: I - apoio e promoção de capacitação e especialização de recursos humanos em acessibilidade e ajudas técnicas; II - acompanhamento e aperfeiçoamento da legislação sobre acessibilidade; III - edição, publicação e distribuição de títulos referentes à temática da acessibilidade ;IV - cooperação com Estados, Distrito Federal e Municípios para a elaboração de estudos e diagnósticos sobre a situação da acessibilidade arquitetônica, urbanística, de transporte, comunicação e informação; V - apoio e realização de campanhas informativas e educativas sobre acessibilidade; VI - promoção de concursos nacionais sobre a temática da acessibilidade; e VII - estudos e proposição da criação e normatização do Selo Nacional de Acessibilidade.

O Estado, como agente sancionador de leis que instaurem políticas públicas para melhorar a qualidade de vida das pessoas com deficiência, regulamentou no decreto citado as formas como as entidades públicas devem se organizar para promover essas benfeitorias.

Todavia, como diversas vezes referido, a simples imposição de leis não garante o cumprimento dessas, e tampouco, a proteção e efetivação dos direitos fundamentais presentes na Constituição Federal. Portanto, se faz essencial a atuação efetiva do Estado na realização das melhorias previstas, sejam elas na questão arquitetônica e urbanística, ou também, no sistema de transporte público.

Dessa forma, frisa-se que não adiante criar leis que assegurem o direito a postos de trabalho se o trabalhador não consegue ter assegurado direitos mínimos, como o de ir e vir livre e dignamente, sem precisar da caridade alheia como forma de compensar a deficiência no transporte<sup>54</sup>.

O autor Luiz Eduardo Mendonça complementa este pensamento da seguinte forma:

(...) em face da omissão do Estado em cumprir obrigação disposta na Constituição, pode-se afirmar que a dificuldade enfrentada pelas pessoas com deficiência no acesso ao trabalho, se traduz em mais um obstáculo para as empresas que visam cumprir a cota legal.

Frente ao exposto, pode-se concluir, novamente, que o processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho inicia-se pela garantia, por parte do Estado, do direito de ir e vir, neste caso, condicionado a transporte adequado as necessidades especiais dessas pessoas, bem como ruas públicas seguras e preparadas para o deslocamento, por exemplo, de pessoas com necessitam de cadeira de rodas, e principalmente de pessoas capacitadas nos ambientes e serviços públicos para auxiliar as pessoas com deficiência.

Concomitante a isto, os trabalhadores com deficiência terão livre acesso às empresas, facilitando a sua contratação e inclusão social.

### 3.5.1.1 ACESSIBILIDADE HUMANA: A NECESSIDADE DE APRENDER COMO INCLUIR

O termo *acessibilidade humana* foi extraído do artigo de Marcelo Borges Rodrigues<sup>55</sup> que refere:

Entendendo acessibilidade humana como o conjunto de comportamentos adequados para prover o acesso de todos a tudo, de modo respeitoso e inclusivo, impressiona a quantidade de pessoas que sequer sabem qual comportamento é o correto.

Nesse sentido, o autor discorre que mesmos as empresas privadas estejam bem-intencionadas no cumprimento do sistema de cotas, a maioria de seus empregados não está capacitada para lidar com uma pessoa com

---

<sup>54</sup> LOPES, Glaucia Gomes Vergara. **A Inserção do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho: A Efetividade das Leis Brasileiras**. São Paulo: LTr, 2005. p.100

<sup>55</sup> RODRIGUES, Marcelo Borges. **Acessibilidade Humana**. Artigo publicado no Jornal Zero Hora em 14/09/2011, e disponível em: <http://www.cwaclipping.net/sistema/newsletter/visualizar/materia.php?security=6aefc>. Acesso em 11 maio 2012.



deficiência, demonstrando que a dificuldade de lidar com o diferente também se torna uma barreira para inclusão.

Logo, é importante uma preparação do ambiente de trabalho para este estar preparado a receber a pessoa com deficiência. Sendo a acessibilidade arquitetônica importante, mas tanto, ou mais essencial, é a acessibilidade humana.

Como sugestão para readaptação do ambiente do trabalho no sentido de o trabalhador com deficiência ser aceito pelos demais colegas, Roberto Bolonhini Junior<sup>56</sup> sugere:

Deve ocorrer uma interação entre o deficiente e seus colegas de trabalho, uma troca efetiva de experiências, para que o portador de necessidade especial possa compreender o sistema de trabalho da empresa e desempenhar suas funções de forma satisfatória, como também ser compreendido pelos demais empregados que perceberão sua potencialidade e seu limite no dia a dia. Com isso, o entrosamento é perfeito; o deficiente ganha destaque não por sua deficiência, mas por sua qualidade de trabalho.

Por fim, entende-se que a acessibilidade humana é também uma responsabilidade conjunta do Estado, da empresa privada e da Sociedade. Assim, novamente pugna-se por um Estado atuante que promova a educação da população acerca das deficiências existentes, para essa capacitar-se a lidar com a diferença, pois só assim, será capaz de promover a inclusão em todos os setores do círculo social.

### 3.5.2 FALTA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E BAIXA ESCOLARIDADE

Em relação ao último Censo Demográfico, realizado em 2000, há um expressivo crescimento no número de pessoas que declarou algum tipo de deficiência ou incapacidade. Naquela ocasião, 24.600.256 pessoas, ou 14,5% da população total, assinalaram algum tipo de deficiência ou incapacidade, mas em 2010, as primeiras pesquisas do Censo, revelaram que cerca de 23% da população brasileira apresenta alguma deficiência, o correspondente a 45.623.910 pessoas<sup>57</sup>.

---

<sup>56</sup> BOLONHINI JUNIOR, Roberto. **Portadores de necessidades especiais; as principais prerrogativas dos portadores de necessidades especiais e a legislação brasileira**. São Paulo: Editora Atlas. 2011. P.15

<sup>57</sup> Governo do Estado de São Paulo, Secretaria dos Direitos das Pessoas com deficiência. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/sis/lenoticia.php?id=967>. Acessado em 16/05/2012. Ainda, cumpre ressaltar que o Censo 2010 ainda não concretizou suas pesquisas, mas as primeiras tabelas já estão disponíveis no site: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/calendario.shtm>. Acesso em 16 maio 2012.

Com o crescimento deste segmento social, mais instituições educacionais e especializadas necessitam ser criadas para atender a população com deficiência. Em verdade, sabe-se que o sistema educacional brasileiro, mesmo o regulamentar, não atingiu um nível ideal que proporcione educação qualificada e gratuita para toda a população.

A deficiência no setor educacional atinge a sociedade como um todo, e prejudica a contratação profissional de qualquer indivíduo, em especial, no caso das pessoas com deficiência.

Conforme informações contidas em Cartilha da FEBRABAN<sup>58</sup>, os dados referente à educação da população com deficiência são, sem dúvida, dos mais importantes e preocupantes.

Mais da metade desta população (51,3%) possui até três anos de estudo. Se considerarmos as pessoas com até sete anos de estudo – o que representa ensino médio incompleto – este índice salta para 78,7% do total de deficientes.

As pessoas com deficiência com oito anos ou mais de estudo são minoria. Representam apenas 18%, sendo que com 12 anos ou mais há uma queda ainda mais significativa (1,6%).

Dados do Censo realizado pelo Ministério da Educação (MEC) em 2005 corroboram estas informações. Enquanto no ensino fundamental estudam 419 mil alunos com deficiência, somente 11 mil estão matriculados no ensino médio. Já nas universidades o número de estudantes com deficiência é praticamente irrisório, representando ínfimos 0,1% do total.

Ou seja, existe uma relação direta entre as barreiras enfrentadas pelas crianças com deficiência e o índice de desistência e evasão escolar, e conseqüente, falta de qualificação profissional.

As estatísticas citadas servem para instaurar uma reflexão acerca da forma como a inclusão da pessoa com deficiência está sendo trabalhada em nosso Brasil. Visto que é na infância, através do convívio escolar, que a criança tem seu primeiro contato com a sociedade a qual faz parte.

O autor Romeu Kazumi Sasaki<sup>59</sup> resgata o conceito de *educação inclusiva* apresentado em 1994, nos termos:

---

<sup>58</sup> FEBRABAN, Cartilha Pessoa com Deficiência no Brasil: fatores e percepções. Disponível em: [http://www.febraban.org.br/Arquivo/Cartilha/Livro\\_Popula%E7ao\\_Deficiencia\\_Brasil.pdf](http://www.febraban.org.br/Arquivo/Cartilha/Livro_Popula%E7ao_Deficiencia_Brasil.pdf). Acessado em 16/05/2012.

Educação inclusiva significa provisão de oportunidades equitativas a todos os estudantes, incluindo aqueles com deficiências severas, para que eles recebam serviços educacionais eficazes, com os necessários serviços suplementares de auxílio e apoios, em classes adequadas à idade em escolas da vizinhança, a fim de prepará-los para uma vida produtiva como membros plenos da sociedade.

Da mesma forma, é através da educação que o indivíduo qualifica-se para ser aceito no mercado de trabalho. Ou seja, a criação de um sistema que prioriza a contratação de pessoas com deficiência, sem antes proporcionar a educação necessária para a capacitação desta, estaria de fato atingindo o foco do problema, ou estaria atacando, tão somente, a fase final do processo de inclusão social?

Na tentativa de responder a questão supracitada, as ideias de Paulo Ricardo Ross<sup>60</sup> condizem com a ideia de valorização do indivíduo através da educação, e reafirma que apenas com uma educação qualificada, esse terá chances de incluir-se no mercado de trabalho, visto que:

A educação, o trabalho e a organização política numa sociedade capitalista são as principais formas de participação social dos homens.(...)

Não resta hoje qualquer dúvida de que o mundo moderno exige conhecimentos mais amplos do que no passado, elevando a demanda por maior qualificação média não apenas da força de trabalho, mas de todos os membros da sociedade.

Novamente, refere-se à ideia de sistema, como conjunto de mecanismos para concretização de um fim, para se reforçar a ideia de que a efetividade do processo de inclusão social tem base e início na educação qualificada do cidadão.

Por fim, a autora Ligia Assumpção Amaral<sup>61</sup> traz ainda outro significado para esta educação inclusiva, no tocante aos aprendizados da vida, que apenas quando o ser está inserido em um contexto social tem a oportunidade de vivenciar, ou seja:

Quero deixar claro que não me refiro à educação formal, unicamente, levada a cabo numa instituição escolar – especial ou não. Penso nessa educação cotidiana, plena de experenciação e de acertos e erros, que se passa na casa, na

---

<sup>59</sup> SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão.Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997.p.122 (conceito apresentado pelo Centro Nacional de Reestruturação e Inclusão Educacional,1994).

<sup>60</sup> ROSS, Paulo Ricardo. Educação e Trabalho: a conquista da diversidade ante as políticas neoliberais. In:BIANCHETTI, Lucídio; FREIRE, Ida Mara. **Um olhar sobre a diferença: Interação, trabalho e cidadania**. Campinas/SP: Papirus,1998.p.53-54

<sup>61</sup> AMARAL, Ligia Assumpção. **Pensar a Diferença/Deficiência**. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 1994. P.48

calçada, na igreja, na padaria, na condução, no cinema – na corrente da vida.

Logo, o ambiente escolar é de fato o primeiro contato social da pessoa, que após intera-se de ambientes próximos a sua residência, como comércio, locais religiosos, e mais tarde, transporta os ensinamentos obtidos nesses meios para o ambiente profissional. Sendo assim, essencial o despertar da inclusão na educação da pessoa com deficiência desde sua infância.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Do estudo realizado, pode-se concluir que o reconhecimento da dignidade da pessoa com deficiência é o grande marco para o início do debate acerca dos direitos e garantias destinados a estes indivíduos, e principalmente, a base para regulamentação de medidas necessárias para a proteção desses direitos.

O Estado possui essencial atuação na busca pela proteção dos direitos das pessoas com deficiência. Como visto a atuação do Estado não se deve resumir na criação de leis, uma vez que a simples imposição legal não garante o cumprimento dessas. No tocante ao sistema de cotas para pessoas com deficiência nas empresas privadas, pôde-se identificar que a imposição à contratação sem estímulos, sem a previsão de políticas públicas que promovam a acessibilidade e a educação e capacitação desses trabalhadores, torna-se inviável o cumprimento da legislação imposta.

Ainda, a institucionalização de órgãos que fiscalizem o sistema (MPT e MTE), também é mecanismo essencial, uma vez que esses possam trabalhar em conjunto com as empresas privadas para fiscalizá-las e auxiliar no preenchimento das vagas destinadas as pessoas com deficiência.

Junto ao Estado, a sociedade e suas extensões, também são responsáveis pela inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho e em todo círculo social, visto que cabe também a população proporcionar oportunidades destas pessoas incluírem-se nas atividades sociais, destacando-se que a convivência com a diferença, e o interesse em aprender com o outro, proporciona a evolução e humanização do grupo social, e principalmente do indivíduo.

Por fim, como extensão da sociedade, encontra-se a empresa privada, que é composta por pessoas, sendo essas responsáveis, conforme já referido, na recepção do próximo com deficiência na qualidade de cidadão, detentor de direitos e obrigações. E ainda, cumpri incluir os sindicatos, representantes dos trabalhadores, que também estão vinculados à responsabilidade de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Dessa forma, entende-se que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho pode ser vislumbrada como um triângulo: no topo, encontra-se a sociedade, e nas extremidades o Estado e seus órgãos fiscalizadores, e as empresas privadas e os sindicatos, visto que os últimos são componentes da sociedade. Logo, as três pontas encontram-se interligadas, significando que o processo de inclusão deve ser realizado em conjunto e de forma a equilibrar todas as pontas.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

AMARAL, Ligia Assumpção. **Pensar a Diferença/Deficiência**. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 1994.

ARENDT, Hannah. **A condição Humana**. 9.ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária. 1999.

BARROSO, Luís Roberto. **Fundamentos teóricos e filosóficos do novo direito constitucional brasileiro (pós-modernidade, teoria crítica e pós-positivismo)**. Revista Forense, v. 358

BOLONHINI JUNIOR, Roberto. **Portadores de necessidades especiais; as principais prerrogativas dos portadores de necessidades especiais e a legislação brasileira**. São Paulo: Editora Atlas. 2011.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. NETO, Francisco Ferreira Jorge. **O Portador de deficiência no mercado de trabalho**. Genesis: Revista de Direito do Trabalho. Curitiba: 2004.

COSTA, Maína. **O sistema de cotas como meio de inclusão do portador de necessidades especiais no mercado de trabalho: análise crítica do artigo 93, da lei 8.213/91**. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/504>>. Acessado em 03.05.212

CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. **O direito à diferença: as ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e portadores de deficiência**. Belo Horizonte: Del Rey. 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. Proteção contra discriminação na relação de emprego. In: VIANA Márcio Tulio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coord.). **Discriminação**. São Paulo: LTr. 2000. p. 97. BARRETO, Vicente de Paulo. **Reflexões sobre os direitos sociais**. Rio de Janeiro: Renovar: 2003.

FEBRABAN, Cartilha Pessoa com Deficiência no Brasil: fatores e percepções. Disponível em: [http://www.febraban.org.br/Arquivo/Cartilha/Livro\\_Popula%EAo\\_Deficiencia\\_Brasil.pdf](http://www.febraban.org.br/Arquivo/Cartilha/Livro_Popula%EAo_Deficiencia_Brasil.pdf). Acessado em 16/05/2012.

FINCATO, Denise Pires; BUBLITZ, Michele Dias. Proteção legal do acesso ao trabalho das pessoas portadoras de deficiência: um direito fundamental. In: **Direito Fundamentais & Justiça**. N.12. Jul/Set 2010.

GÓES, Maurício de Carvalho. BUBLITZ, Michelle Dias. **Breves Comentários acerca da Inclusão Social dos Portadores de Deficiência através do cumprimento da Lei de Cotas**. In: Revista Justiça do Trabalho. Ano27,nº37,maio/2010.Porto Alegre:HS Editora Ltda. p.92. <sup>1</sup> MTE, Cartilha. A inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de trabalho. Disponível em: <[http://www.acessibilidade.org.br/cartilha\\_trabalho.pdf](http://www.acessibilidade.org.br/cartilha_trabalho.pdf)>. Acesso em 15/05/2012.

GOLDFARB, Cibelle Linero. Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil. Curitiba: Juruá,2009.

KANT, Immanuel. Fundamentação da Metafísica dos Costumes. In: QUINTELA, Paulo. **Os pensadores – Kant(II)**. Tradução. São Paulo: Abril Cultural, 1980.

LOPES, Glaucia Gomes Vergara. **A Inserção do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho: A Efetividade das Leis Brasileiras**.São Paulo:LTr,2005.p.61

MAGALHÃES, Leluana Maria. **O atual sistema de organização sindical como patrocinador da fragmentação das categorias sindicais**. Disponível em:<[http://www.cursosexito.com.br/images/upload/articles/23/original\\_Artigo-DireitoSindical-Leluana-Magalhaes.pdf?1285072207](http://www.cursosexito.com.br/images/upload/articles/23/original_Artigo-DireitoSindical-Leluana-Magalhaes.pdf?1285072207)> acesso em 23 maio 2012.

MELO, Sandro Nahmas. **O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência: o princípio constitucional da igualdade: ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2004, p.41.

MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de cotas: pessoas com deficiência:a visão empresarial**.São Paulo: LTr,2010.

MOLTAL, Zélia Maria Cardoso. O trabalho como Direito Humano da Pessoa com Deficiência. In: PIOVESAN,Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. **Direitos Humanos e Direito do Trabalho**. 2010: São Paulo: Editora Atlas AS/SP,

MORAES, Maria Celina Bodin. O conceito de dignidade humana:subestrato axiológico e conteúdo normativo. In: SARLET, Ingo Wolfgang. **Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado**. 2 ed. Ver. E ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora. 2006.p.113

MUNARO, Franciel. Dignidade da pessoa humana e direito do trabalho, á luz da Constituição Federal de 1988. In: STÜRMER,Gilberto. **Revista de Processo do Trabalho e Sindicalismo**. N.1.Porto Alegre:HS Editora,2010.

PASTORE, José. **Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência**.São Paulo:LTr,2000.

PINZKOSKI, Alexandre Castro. A tutela jurisdicional das pessoas portadoras de deficiência e sua inserção no mercado de trabalho. In:Direito & Justiça, v.23. ano XXIII – 2001/1.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e justiça internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeus,interamericanos e africano**. São Paulo:Saraiva,2006.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**.11.ed.rev.e atual. São Paulo: Saraiva,2010.

RODRIGUES, Marcelo Borges. **Acessibilidade Humana**. Artigo publicado no Jornal Zero Hora em 14/09/2011, e disponível em:<http://www.cwaclipping.net/sistema/newsletter/visualizar/materia.php?security=6aefc>. Acesso em 11 maio 2012.

ROSS, Paulo Ricardo. Educação e Trabalho: a conquista da diversidade ante as políticas neoliberais. In:BIANCHETTI, Lucídio; FREIRE, Ida Mara. **Um olhar sobre a diferença: Interação, trabalho e cidadania**. Campinas/SP: Papyrus,1998.p.53-54

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**.8.ed.rev.atual.e ampl.- Porto Alegre:Livraria do Advogado Editora,2010.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão.Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997.p.122 (conceito apresentado pelo Centro Nacional de Reestruturação e Inclusão Educacional,1994).

SILVA NETO, Manoel Jorge e, **Proteção constitucional dos interesses trabalhistas difusos, coletivos e individuais homogêneos**. São Paulo:LTr.2001.