

FACULDADE DE DIREITO MILTON CAMPOS

**O PAPEL DA EMPRESA NA INCLUSÃO
DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Nova Lima
2011

BRENDA GERKEN ALMADA DE ABREU GONÇALVES

**O PAPEL DA EMPRESA NA INCLUSÃO
DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da Faculdade de Direito Milton Campos, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de concentração: Direito Empresarial

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Nanci de Melo e Silva

Nova Lima
2011

GONÇALVES, Brenda Gerken Almada de Abreu
G635 p O papel da empresa na inclusão das pessoas com deficiência. / Brenda Gerken Almada de Abreu Gonçalves – Nova Lima: Faculdade de Direito Milton Campos / FDMC, 2011.

98 f. enc.

Orientadora: Profa. Dra. Nanci de Melo e Silva

Dissertação (Mestrado) – Dissertação para obtenção do título de Mestre, área de concentração Direito Empresarial junto a Faculdade de Direito Milton Campos.

Bibliografia: f. 89-97

1. Função Social. 2. Pessoas com Deficiência. 3. Empresa. 4. Inclusão. 5. Trabalho. I. Melo e Silva, Nanci. II. Faculdade de Milton Campos III. Título
CDU 331-056.2



Dissertação intitulada “*O papel da empresa na inclusão de pessoas com deficiência*”, de autoria da mestrande Brenda Gerken Almada de Abreu Gonçalves, para exame da banca constituída pelos seguintes professores:

Prof.^a Dr.^a Nanci de Melo e Silva
(Orientadora)

Prof. Dr. Rodolpho Barreto Sampaio Júnior
(Examinador)

Prof. Dr. Rogério Medeiros Garcia de Lima
(Examinador)

Prof. Dr. Jason Soares de Albergaria Neto
(Suplente)

Nova Lima, 24 de março de 2011.

Ao meu pai, meu exemplo.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por me permitir realizar este sonho.

A Professora Nanci, pela brilhante orientação e pelos ensinamentos, não apenas jurídicos, mas de vida e superação, que jamais serão esquecidos.

Ao Professor Rodolpho, pela confiança e pela admirável capacidade de ensinar.

Ao Diogo, maior incentivador da realização deste mestrado, pelo amor incondicional e por compreender os meus não raros momentos de estresse.

Aos meus pais, pelas valiosas lições de vida e por acreditarem em meu potencial.

A Deida e Solange, pelo constante apoio.

As minhas irmãs, pelo companheirismo.

Ao meu cunhado Gustavo, pela torcida e pelo auxílio nos trabalhos.

As amigas Ana Cláudia, Camila, Deborah, Gabriella, Rita e Stella, pela disposição em ajudar e pelo conforto que encontrei em todos os momentos de fragilidade.

A querida Maria de Lourdes, por ter partilhado seus conhecimentos e livros sem sequer me conhecer. Pessoas com o seu desprendimento são uma raridade!

A Dra. Evangelina, pelo incentivo e pelas aulas práticas de competência.

A Miralda, Cássia Marques e Cássia Santos, pela gentileza e pela paciência no atendimento aos alunos do mestrado.

A todos que de alguma forma contribuíram para a elaboração deste trabalho.

RESUMO

Este trabalho aborda a função social da empresa em face das pessoas com deficiência. A função social consiste na observância de determinados deveres legais que visem à conciliação das atividades da empresa com os interesses da sociedade, sem que isso importe a redução de seus lucros. A inclusão das pessoas com deficiência é um dever legal positivo, que possibilita a integração social destas pessoas por meio do trabalho, direito social garantido pela Constituição da República de 1988. Ao impor a contratação de tais pessoas pelas empresas, o Estado entendeu que estas possuem poder econômico, tendo condições de auxiliar na busca do cumprimento dos interesses e desafios sociais. Com base no estudo bibliográfico, jurisprudencial e da legislação pertinente ao assunto, buscou-se desenvolver uma análise crítica sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, examinando-se a efetividade dos seus direitos, as dificuldades encontradas para o cumprimento do sistema de cotas e as medidas alternativas de inclusão destas pessoas.

Palavras-chave: Função social. Pessoas com deficiência. Empresas. Inclusão. Trabalho.

ABSTRACT

The current work approaches the social function of companies towards individuals with disabilities. The social function consists on the accomplishment of certain legal duties reconciling companies activities with the society interests regardless of profits reductions. Social inclusion of those with special needs is a positive legal duty that enables social integration of individuals through work, a constitutional social right guaranteed by the Republic Constitution of 1988. Enforcing the hiring of such individuals by the companies, the State comprehended that companies have economic powers with conditions to assist in the pursue of social interests and challenges fulfillment. Considering the bibliographic study, jurisprudence and the legislation regarding the subject, the present work is a search of a critical analysis of the inclusion of those with disabilities in the active labor force, examining the effectiveness of its rights, the difficulties encountered to satisfy the quotas system and the alternative measures to include these individuals.

Key words: Social Function. People with special needs. Companies. Inclusion. Work.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
ADA	<i>Americans with Disabilities Act</i>
AGEFIPH	Fundo para Integração Profissional do Deficiente
APAVE	Associação para Valorização de Pessoas com Deficiência
Art.	Artigo
BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
BPC	Benefício de Prestação Continuada
CAADE	Coordenadoria Especial de Apoio e Assistência à Pessoa com Deficiência
CECREP	Centro de Capacitação e Reabilitação da Casas Bahia
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CONADE	Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência
CONPED	Conselho Estadual de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência
CORDE	Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
db	Decibéis
EA	Expediente administrativo
EPP	Empresa de pequeno porte
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FIEMG	Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais
HZ	Hertz
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBDD	Instituto Brasileiro de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
ISE	Índice de Sustentabilidade Empresarial
ISO	International Organization for Standardization
ME	Microempresas
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NBR	Norma Brasileira
PAIS	Programa de Apoio a Investimentos Sociais de Empresas

OIT	Organização Internacional do Trabalho
PPD	Pessoa Portadora de Deficiência
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RSE	Responsabilidade Social Empresarial
SEDESE	Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social e Esportes
SNPD	Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência
TAC	Termo de Ajuste de Conduta

LISTA DE FIGURAS

Figura 1:

Gráfico - Percentual de pessoas com deficiência no Brasil 42

Figura 2

Gráfico - Causas da deficiência (em %) 43

Figura 3

Gráfico - Ocupações/trabalho formal (em %) 73

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA	15
2.1	O direito de propriedade e a função social: evolução histórica.....	15
2.2	Função social da empresa: origem e definição	17
2.3	Responsabilidade social: confusão terminológica	22
2.4	A função social e a proteção da empresa pela ordem jurídica	24
2.5	A inclusão das pessoas com deficiência: função social ou responsabilidade social?	26
3	O TRABALHO COMO ELEMENTO DE CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE	28
3.1	Pessoas com deficiência: terminologia adequada	30
3.2	Considerações conceituais.....	32
3.3	Cidadania da pessoa com deficiência no Estado Democrático de Direito	34
3.4	A proteção das pessoas com deficiência e o princípio da dignidade humana.....	36
3.5	A proteção das pessoas com deficiência e o princípio da igualdade.....	39
4	O SISTEMA DE RESERVA LEGAL DE VAGAS OU SISTEMA DE COTAS	42
4.1	Dados sobre a população de pessoas com deficiência no Brasil e no mundo.....	42
4.2	Definição do sistema de cotas.....	44
4.3	O sistema de cotas no setor privado	46
4.4	Experiências internacionais sobre o sistema de cotas	50
4.4.1	França	50
4.4.2	Alemanha	51
4.4.3	Inglaterra	51
4.4.4	Espanha	52
4.4.5	Portugal	53
4.4.6	Estados Unidos.....	54
4.4.7	Argentina	55
4.4.8	Uruguai	55
4.4.9	Japão.....	55

5	FISCALIZAÇÃO DO CUMPRIMENTO DA LEI DE COTAS	57
5.1	Ministério do Trabalho e Emprego.....	57
5.2	Ministério Público do Trabalho	59
5.3	Outros órgãos públicos federais	64
5.3.1	Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência	65
5.3.2	Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência.....	66
5.3.3	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social.....	66
5.4	Órgãos voltados para a proteção da pessoa com deficiência em Minas Gerais	67
5.4.1	Conselho Estadual de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência - CONPED.....	67
5.4.2	Coordenadoria Especial de Apoio e Assistência à Pessoa Deficiente	67
6	AS DIFICULDADES PARA O CUMPRIMENTO DA “LEI DE COTAS” PELAS EMPRESAS	69
6.1	Insuficiência numérica	69
6.2	Benefícios governamentais	70
6.3	Absorção por outros setores.....	72
6.4	Baixo nível de escolaridade	74
6.5	Localização das pessoas portadoras de deficiência.....	75
6.6	Ramo de atuação da empresa	75
6.7	Acessibilidade aos meios de transporte	76
6.8	Flexibilização da Lei de Cotas	77
7	MEDIDAS ALTERNATIVAS DE INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	80
7.1	Isenção ou redução de tributos	81
7.2	Auxílio financeiro para adaptação do meio ambiente laboral	81
7.3	Cota-contribuição.....	82
7.4	Contrato de aprendizagem	84
8	CONSIDERAÇÕES FINAIS	86
	REFERÊNCIAS	89

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tem por objetivo analisar o cumprimento da função social pelas empresas que incluem as pessoas com deficiência em seus quadros de empregados.

Apesar de não haver uma definição consensual sobre o seu conceito, a função social é um valor perseguido pelo ordenamento jurídico brasileiro como um todo e está relacionada à observância legal de alguns deveres sociais por parte da empresa. Ressalte-se que a função social não pode ser confundida com a responsabilidade social da empresa, que é uma atitude empresarial que não decorre de obrigação legal, mas do desejo moral de solidarizar-se com os outros.

O ordenamento jurídico brasileiro, por meio da Lei n. 8.213, de 1991, determina a contratação de pessoas com deficiência pelas empresas que tenham mais de cem empregados. Tal medida é imposta às empresas haja vista que estas possuem poder econômico, tendo condições de auxiliar na busca do cumprimento dos interesses e desafios sociais.

Além de se mostrar como um dos aspectos da função social da empresa, a contratação das pessoas com deficiência é uma forma efetiva de integração destas na sociedade, eis que por meio do trabalho elas se tornam autônomas para realizar suas necessidades essenciais.

Todavia, nem sempre a contratação de tais pessoas é fácil de ser alcançada. A insuficiência numérica das pessoas com deficiência que estejam disponíveis para o trabalho, a falta de aptidão de sua grande maioria e a concessão de benefícios governamentais para aqueles que comprovarem que não possuem outro tipo de renda são três dos grandes obstáculos encontrados pelas empresas ao tentar colocar em prática a obrigatoriedade de contratar.

Diante da dificuldade das empresas em contratar pessoas portadoras de deficiência, o Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério Público do Trabalho e o Poder Judiciário devem agir com extrema cautela para que não haja discrepância entre o objetivo da Lei de Cotas e o resultado decorrente da sua aplicação.

Dessa forma, pretende-se com esta pesquisa contribuir para o enriquecimento do debate acerca do papel da empresa na inclusão das pessoas

com deficiência, sem negligenciar as dificuldades encontradas para o cumprimento da norma que trata do assunto.

Para o desenvolvimento do tema proposto, serão empregadas a pesquisa bibliográfica e a análise jurisprudencial com referência ao assunto, além do exame da legislação, dados oficiais e artigos científicos pertinentes.

No segundo capítulo, analisam-se a função social da propriedade e sua evolução histórica, a origem e definição da função social da empresa, o conceito de responsabilidade social da empresa e a confusão terminológica existente entre os termos.

No terceiro capítulo, aborda-se a questão do trabalho como elemento de construção da identidade humana, com análise específica da cidadania e dos princípios da dignidade humana e da igualdade em face das pessoas com deficiência, além de examinar as terminologias adequadas para a denominação dessas pessoas.

No quarto capítulo, são fornecidos dados sobre a população com deficiência no Brasil e no mundo, analisando-se a legislação referente ao sistema brasileiro de reserva legal de vagas, especialmente no setor privado, bem como são explicitadas algumas experiências internacionais sobre o sistema de cotas.

No quinto capítulo, discorre-se sobre as formas preventivas de atuação do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério Público do Trabalho na fiscalização do cumprimento da Lei de Cotas, e analisam-se os demais órgãos federais e estaduais voltados para a proteção da pessoa com deficiência.

No sexto capítulo, procede-se ao exame das dificuldades encontradas pelas empresas brasileiras para o cumprimento da Lei de Cotas, tais como a baixa qualificação das pessoas com deficiência, a sua absorção por outros setores, o ramo de atuação da empresa, a concessão de benefícios governamentais a essas pessoas e a acessibilidade aos meios de transporte, além de analisar-se a necessidade de flexibilização da Lei de Cotas pelo Poder Judiciário.

No sétimo capítulo, são sugeridas algumas medidas alternativas de inclusão das pessoas com deficiência, tais como a isenção ou redução de tributos, o auxílio financeiro para a adaptação do meio ambiente laboral, a possibilidade de pagamento de cota-contribuição e a celebração de contratos de aprendizagem como forma de qualificação dessas pessoas.

No oitavo capítulo, formulam-se as considerações finais a respeito do assunto.

2 A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

2.1 O direito de propriedade e a função social: evolução histórica

A ideia de função social tem sua origem em Aristóteles, que, conforme Benedito Ferreira Marques¹, foi o primeiro a entender que aos bens se deveria dar uma destinação social. Posteriormente, apesar de o termo ter sido tratado e ensinado por outros filósofos, como Santo Tomás de Aquino, apenas no século XIX é que a ideia de função social foi fortalecida, tendo em vista as grandes alterações econômicas e sociais que se sucederam naquela época.

Após a Revolução Francesa, de 1789, a propriedade passou a ter uma conotação de direito individual, inviolável e sagrado, não podendo o indivíduo dela ser privado, a não ser em raríssimas exceções que envolvessem o interesse público.

Confirmação eloquente desta afirmativa é o direito absoluto de propriedade consagrado pelo artigo 544 do Código de Napoleão de 1804, que previa: “a propriedade é o direito de gozar e dispor das coisas da maneira mais absoluta, contanto que não se faça uso proibido pelas leis e pelos regulamentos”.²

Todavia, em razão da exploração excessiva da massa operária durante a Revolução Industrial, o Estado passou a intervir de forma mais efetiva na relação capital *versus* trabalho, com a finalidade de diminuir as desigualdades jurídicas em função das disparidades econômicas, passando de Liberal a Social.

Dessa forma, segundo Rodrigo Almeida Magalhães³, “a função social surge da necessidade do Estado moderno de limitar o individualismo, frente à exigência social de garantir o interesse da coletividade [...]”

A partir daí, o direito de propriedade começou a sofrer certa limitação, passando o Estado a impor que o exercício do direito individual de propriedade deveria submeter-se aos interesses da sociedade, deixando de ser um direito absoluto.

¹ MARQUES, Benedito Ferreira. *Direito agrário brasileiro*. 2. ed. Goiânia: AB Editora, 1998. p. 49-53.

² RIBEIRO, Fernando José Armando. O princípio da função social da propriedade e a compreensão constitucionalmente adequada do conceito de propriedade. *Revista da Faculdade de Direito Milton Campos*, Belo Horizonte: Del Rey, v. 7, p. 90, 2000.

³ MAGALHÃES, Rodrigo Almeida. A autonomia privada e a função social da empresa. In: FIÚZA, César; SÁ, Maria de Fátima Freire de; NAVES, Bruno Torquato de Oliveira (Coord.) *Direito Civil: atualidades II: da autonomia privada nas situações jurídicas patrimoniais e existenciais*. Belo Horizonte: Del Rey, 2007. p. 344.

Com isso, surgiu a discussão sobre a “função social da propriedade”, conforme Verônica Altes Barros⁴:

Neste contexto [da transição do Estado Liberal para o Social], desenvolve-se a doutrina da chamada “função social da propriedade”, a qual afastou o individualismo, coibindo o uso abusivo da propriedade que deve ser utilizada para o bem estar social.

Na Europa, foram a Constituição de Weimar (1919) e a Constituição Espanhola (1932) que consagraram a função social da propriedade, passando a vincular o uso da propriedade ao proveito social.

No Brasil, foi a Constituição de 1934, extremamente influenciada pela Constituição de Weimar (1919), que, visando à construção de uma nova ordem social e econômica, começou a tratar do tema, em seu artigo 113, item 17, que preceituava: “É garantido o direito de propriedade, que não poderá ser exercido contra o interesse social ou coletivo, na forma que a lei determinar”.⁵

A respeito da Constituição de 1934, Segadas Viana⁶ ressalta que “quanto ao direito de propriedade, a alteração foi radical e profunda, limitando-o dentro do interesse social ou coletivo que a lei determinasse”.

A partir daí, tanto as constituições brasileiras subsequentes quanto as demais legislações continuaram a tratar da função social da propriedade, tendo a Constituição da República de 1988, inclusive, elevado a função social da propriedade a um dos princípios gerais da ordem econômica brasileira.

O artigo 170, III, da Constituição da República de 1988⁷ dispõe:

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

⁴ BARROS, Verônica Altes. *Gestão com responsabilidade social: uma abordagem jurídica com base no princípio da função social da propriedade*. Disponível em <http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/campos/veronica_altes_barros.pdf>. Acesso em: 09 ago. 2010.

⁵ BRASIL. Constituição (1934). *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao34.htm>. Acesso em: 26 dez. 2010. art. 113, item 17.

⁶ VIANA, Segadas. *Evolução do Direito do Trabalho*. In: SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANA, Segadas. *Instituições do Direito do Trabalho*. 11 ed. São Paulo: LTr, 1991. Cap. 2, p. 71.

⁷ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 26 dez. 2010. art. 170, inciso III.

[...]
III- função social da propriedade
[...]

Assim, o direito de propriedade deve ser exercido de forma consciente, favorecendo o bem-estar não só do proprietário, como também da sociedade, de forma geral.

Além do aspecto externo, que limita o poder de propriedade em benefício do interesse social, também deve ser analisado o aspecto ampliativo da função social, conforme explicitam Júlio Aguar de Oliveira e Edgard Gastón Jacobs Flores Filho⁸:

Esse outro aspecto, que Oliveira Ascensão denomina de “impulsionador” torna mais amplo o direito do proprietário, quando direcionado a cumprir funções sociais específicas. Nesse sentido, o direito de propriedade sobre um bem que serve à moradia da família, pode receber uma proteção ainda maior em face da intervenção de terceiros ou do Estado, que o direito que incide sobre um bem que não desempenha essa função.

Segundo os citados autores, o aspecto ampliativo, ou impulsionador, permite ao titular levar a cabo a finalidade social de seu direito de propriedade.

Dessa forma, o proprietário não seria privado do uso individual do seu bem, mas garantiria que tal uso resultasse em vantagens para a comunidade, tornando-se um direito de convivência mutuamente benéfico.

2.2 Função social da empresa: origem e definição

Se o direito de propriedade deve ser exercido de forma a cumprir a sua função social, por maior razão a empresa⁹, detentora dos meios de produção e geradora de riqueza, também deve zelar pela realização da sua função social perante a sociedade.

⁸ OLIVEIRA, Júlio Aguiar de; FLORES FILHO, Edgard Gastón Jacobs. Propriedade e função social: ensaio sobre a filosofia da propriedade privada. *Revista da Faculdade de Direito Milton Campos*, Belo Horizonte: Del Rey, v. 17, p. 238, 2008.

⁹ O termo “empresa” será utilizado neste trabalho como organização de pessoas e bens que tem por objeto o exercício de uma atividade econômica, com a finalidade de lucro.

Ao tratar do assunto, Evaristo Moraes Filho¹⁰ ressalta:

Se isso pode ser dito da propriedade em geral, com muito mais razão cabe ser aplicado à empresa, verdadeira célula de produção econômica e profissional. Pelo que representa de organismo produtivo, pelos serviços que presta à coletividade (embora mediante lucro, é claro), pelo emprego que dá a seus servidores, dos quais dependem os familiares destes, isto tudo basta para ressaltar a inequívoca função social que desempenha a empresa, em qualquer regime político: corporativo, capitalista ou comunista.

Com o decorrer do tempo, a função social da empresa passou a ser não um instituto vazio e sem aplicação prática, mas uma necessidade real para a manutenção das sociedades no mercado, que a cada dia se torna mais exigente e competitivo.

Entretanto, o que vem a ser especificamente o instituto da função social da empresa? Qual é o seu conceito, afinal?

Apesar de não estar especificamente anunciada na Constituição da República de 1988, a expressão é trazida pelo parágrafo único do artigo 116 e pelo artigo 154 da Lei n. 6.404¹¹, de 1976, que dispõem:

Art. 116, Parágrafo único. O acionista controlador deve usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar o seu objeto e cumprir sua função social, e tem deveres e responsabilidades para com os demais acionistas da empresa, os que nela trabalham e para com a comunidade em que atua, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender.

[...]

Art. 154. O administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa.

Eduardo Tomasevicius Filho¹² relata que a Encíclica *Rerum Novarum*, de Leão XIII, escrita em 1891, demonstra que na época o tema começou a ser tratado com a devida importância, já que sugeria aos patrões:

¹⁰ MORAES FILHO, Evaristo de. *Sucessão nas obrigações e a teoria da empresa*. Rio de Janeiro: Forense, 1986. p. 181/182.

¹¹ BRASIL. *Lei n. 6404*, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6404consol.htm>. Acesso em: 26 dez. 2010.

¹² TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. A função social da empresa. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, ano 92, v. 810, p. 37, abr. 2003.

[...] não considerar os trabalhadores como escravos; respeitá-los, como é justo, a dignidade da pessoa humana, sobretudo enobrecida pelo que se chama de caráter cristão. [...] Tampouco deve impor-lhes mais trabalho do que podem suportar suas forças, nem de uma classe que não seja condizente com sua idade e sexo.

Conforme Segadas Viana¹³, a palavra do Papa Leão XIII “impressionou o mundo cristão, incentivando o interesse dos governantes pelas classes trabalhadoras”. A partir daí, o tema ganhou força e passou a ser tratado e estudado pelos juristas.

Todavia, em que pese a popularidade do tema nos dias atuais e a existência de alguns dispositivos legais tratando da função social, ainda não existe uma definição satisfatória do que realmente vem a ser essa expressão tão utilizada pela doutrina, bem como pela jurisprudência, o que dá margem a interpretações variadas e, até mesmo, incoerentes entre si.

Eduardo Tomasevicius Filho¹⁴ define a expressão função social da empresa como: “[...] o poder-dever de o empresário e os administradores da empresa harmonizarem as atividades da empresa, segundo o interesse da sociedade, mediante a obediência de determinados deveres, positivos e negativos.”

Para Waldirio Bulgarelli¹⁵, “função social da empresa é o respeito aos direitos e interesses dos que se situam em torno da empresa, incluindo trabalhadores, consumidores e a comunidade.”

Para os dois autores mencionados, a função social da empresa diz respeito à harmonização das atividades empresariais aos interesses da sociedade, de forma geral, o que inclui trabalhadores, consumidores, fornecedores e Estado, dentre outros.

Já segundo Karl Renner, mencionado por Eduardo Tomasevicius Filho¹⁶, uma empresa pratica sua função social se estiver cumprindo sua função econômica. Isto é, considerando que a economia é a estrutura da sociedade e que o direito é a

¹³ VIANA, Segadas. Evolução do Direito do Trabalho. In: SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANA, Segadas. *Instituições do Direito do Trabalho*. 11 ed. São Paulo: LTr, 1991. Cap. 2, p. 40.

¹⁴ TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. A função social da empresa. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, ano 92, v. 810, p. 40, abr. 2003.

¹⁵ BULGARELLI, Waldirio. *A teoria jurídica da empresa: análise jurídica da empresarialidade*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1985. p. 284.

¹⁶ RENNER, Karl (s.n.t) apud TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. A função social da empresa. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, ano 92, v. 810, p. 35, abr. 2003.

superestrutura que garante o funcionamento da economia, uma empresa cumpre a sua função social pelo simples fato de existir.

Segundo esse conceito, uma propriedade improdutiva teria uma função social de especulação imobiliária, e uma empresa cumpriria a sua função social mesmo que estivesse submetendo seus empregados a um regime de trabalho degradante e em desacordo com a legislação trabalhista, o que é completamente inaceitável.

Entendimento contrário ao retromencionado é o de Alexandre Husni¹⁷:

Quando se procura detectar a função social da empresa, não se deve confundir com a busca do seu objeto social. Esta distinção fica clara quando se observa no parágrafo único do art. 116 da Lei 6.404/76 que o acionista controlador deve usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar o seu objeto e cumprir a sua função social, e tem deveres e responsabilidades para com os demais acionistas da empresa, para com os que nela trabalham e para com a comunidade em que atua, cujos interesses deve lealmente respeitar e atender.

Dessa forma, diferentemente de Karl Renner, Alexandre Husni entende que uma empresa apenas cumpre a sua função social se conseguir cumprir o seu objeto social com respeito aos interesses dos empregados, acionistas/cotistas, fornecedores e da sociedade, de forma geral.

De outro lado, Léon Duguit¹⁸ pondera que, por fazer parte da sociedade, o ser humano possui obrigações a cumprir e uma função social para desempenhar, dever este que também é imperativo aos detentores dos meios de produção:

Estabelecido o direito objetivo na solidariedade social, o direito “subjetivo” daí deriva, direta e logicamente. E sendo todo indivíduo obrigado pelo direito objetivo a cooperar na solidariedade social, resulta que ele tem o “direito” de praticar todos aqueles atos com os quais coopera na solidariedade social, refutando, por outro lado, qualquer obstáculo à realização do papel social que lhe cabe. O homem em sociedade tem direitos; mas esses direitos não são prerrogativas pela sua qualidade de homem; são poderes que lhe pertencem porque, sendo homem social, tem obrigações a cumprir e precisa ter o poder de cumpri-las [...].

¹⁷ HUSNI, Alexandre. *Empresa Socialmente Responsável*. Uma abordagem jurídica e multidisciplinar. São Paulo: Quarter Latin, 2007. p. 77.

¹⁸ DUGUIT, Léon. *Fundamentos do Direito*. São Paulo: Ícone, 1996. p. 27-28.

Para Duguit¹⁹, a propriedade deixaria de ser um direito subjetivo, passando-se, pura e simplesmente, a uma obrigação de cumprimento da função social. Isto é, “o direito não protegeria o direito subjetivo de ser proprietário, mas apenas garantiria a liberdade de o proprietário fazer com que sua riqueza cumpra a função social, o que levaria a uma socialização da propriedade [...]”.

O entendimento de Léon Duguit deve ser visto com certa cautela, haja vista que a finalidade da função social não é anular a liberdade do indivíduo/empresa de agir em seu próprio interesse. É que, conforme Eduardo Tomacevicius Filho²⁰, “a base do conceito de função social é o direito subjetivo”. Ou seja, somente o titular do direito subjetivo de propriedade pode adotar medidas que também beneficiem a sociedade.

Nesse sentido, constata-se que a referida expressão não é bem definida juridicamente, sendo às vezes utilizada como simples cumprimento do objeto social da companhia e outras vezes como forma de impor às empresas a adoção de medidas de caridade - isto é, de um comportamento altruístico e desvinculado do principal objetivo da empresa, qual seja, a obtenção de lucro.

Ressalte-se que muitos autores utilizam o termo de forma a sugerir que o interesse coletivo, ou público, deve sempre sobressair sobre o interesse privado, principalmente no que toca ao “sacrílego” objetivo de lucro.

Rodolpho Barreto Sampaio Júnior²¹ observa:

Diante da ausência de critérios interpretativos legalmente estabelecidos, parte da doutrina tem pretendido conferir um sentido funcionalista à expressão função social, interpretando-a não somente como novo exemplo da supremacia do interesse público sobre o privado, mas, essencialmente, como a obrigação do indivíduo contratar não para a satisfação de seus interesses, mas sim visando a satisfação dos interesses da coletividade.

Importante ressaltar que não há como desvincular o lucro do cumprimento da função social, eis que sem o lucro não há geração de riqueza e,

¹⁹ TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. A função social da empresa. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, ano 92, v. 810, p. 36, abr. 2003.

²⁰ *Ibid.*, p. 40.

²¹ SAMPAIO JÚNIOR, Rodolpho Barreto. *A Cláusula Geral da função social dos contratos: entre um sistema aberto e um sistema impositivo*. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/salvador/rodolpho_barreto_sampaio_junior-1.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2010.

consequentemente, não há geração de emprego, pagamento de tributos, oferta de produtos ao mercado etc. Ou seja, sem lucro a empresa não sobrevive.

Uma empresa cumpre, pois, a sua função social se a realização do seu objeto social propiciar a geração de riqueza. Porém, em observância aos interesses tanto dos *shareholders*²² quanto do mercado, dos trabalhadores, dos fornecedores, do Estado, da sociedade e de todos os demais *stakeholders*.²³

Dessa forma, apesar de não haver uma definição jurídica consensual do termo, deve-se entender que a função social da empresa consiste na observância de determinados deveres legais, sejam eles positivos ou negativos, a fim de que sejam conciliadas as atividades da empresa com os interesses da sociedade e sem que isso importe a redução dos seus lucros.

2.3 Responsabilidade social: confusão terminológica

Por vezes, o conceito de função social da empresa é confundido com a definição de responsabilidade social, o que demonstra que, de fato, não há uma definição consensual a respeito do tema. Contudo, é importante destacar que, apesar de caminharem juntos, os institutos são totalmente distintos, não podendo ser confundidos.

Enquanto a função social está relacionada à observância legal de alguns deveres por parte da empresa, a responsabilidade social é uma atitude empresarial que não decorre de obrigação legal, mas do desejo moral de solidarizar-se com os outros.

A previsão legal da responsabilidade social está contida no artigo 154, §4º, da Lei n. 6.404²⁴, de 1976, que dispõe que “o conselho de administração ou a diretoria podem autorizar a prática de atos gratuitos razoáveis em benefício dos empregados ou da comunidade de que participe a empresa, tendo em vista suas responsabilidades sociais”

²² O termo *shareholders*, bastante utilizado na área da Administração de Empresas, deve ser entendido como aqueles que possuem parte da empresa ou da organização - ou seja, acionistas e cotistas.

²³ O termo *stakeholders*, também utilizado na área da Administração de Empresas, deve ser entendido como público de interesse ou segmentos que influenciam os atos de um determinado empreendimento.

²⁴ BRASIL. Lei n. 6404, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6404consol.htm>. Acesso em: 26 dez. 2010.

Eduardo Tomasevicius Filho²⁵ entende por responsabilidade social da empresa a “integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das empresas nas suas operações e na interação com a comunidade [...]”.

No mesmo sentido, o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social²⁶ entende que responsabilidade social empresarial é:

[...] a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais que impulsionem o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais.

Mediante a adoção de políticas voltadas para o cumprimento da responsabilidade social, a empresa demonstra que possui compromisso e consciência social e que, portanto, se preocupa com o aumento do bem-estar da coletividade, com o desenvolvimento social e com a preservação da solidariedade social.

Ressalte-se que, além de assumir papel fundamental na construção de uma sociedade mais justa, a empresa socialmente responsável poderá deduzir até 100% do investimento social no seu imposto de renda, o que significa que não terá qualquer custo com tais atos.

Dessa forma, a responsabilidade social não estaria ligada ao objeto da empresa em si, mas ao cumprimento de obrigações espontâneas que, originariamente, competem ao Estado e que por razões diversas são “moralmente exigidos” das empresas por terem poder econômico na sociedade.

Esclarece-se que, normalmente, as atividades sociais praticadas pelas empresas são publicadas em seu balanço social, que é o relatório demonstrativo dos gastos que tiveram com atividades na esfera social. O uso deste instrumento é essencial no panorama atual, em que há uma crescente expectativa da sociedade e das partes interessadas em relação à conduta responsável das empresas.

²⁵ TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. A função social da empresa. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, ano 92, v. 810, p. 46, abr. 2003.

²⁶ INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. *O que é RSE*. Disponível em: <http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/29/o_que_e_rse/o_que_e_rse.aspx>. Acesso em: 30 jan. 2011.

Apesar de não haver no âmbito federal obrigação legal de elaborar o referido relatório, é interessante que as empresas o façam, eis que por meio dele demonstram que se preocupam com a construção de uma sociedade mais justa.

Além da elaboração do balanço social, existem outros indicadores que evidenciam a “gestão socialmente responsável”, tais como: as boas práticas de governança corporativa; o índice de sustentabilidade empresarial (ISE), criado pela Bolsa de Valores do Estado de São Paulo; a NBR 16001, criada pela Associação Brasileira de Normas Técnicas; e o ISO 26000, que é a certificação criada pela *International Organization for Standardization*.

Ressalte-se, ademais, que conforme entendimento de Raquel Furtado, consultora da Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG)²⁷, a adoção de medidas voltadas para a responsabilidade social trazem benefícios como a redução nos custos de operação; melhoria da imagem e reputação da empresa; valorização da marca; maior produtividade e lucratividade; aumento das vendas e lealdade do consumidor; diminuição de conflitos e processos legais, dentre outros.

2.4 A função social e a proteção da empresa pela ordem jurídica

Com o passar do tempo, o direito passou a enxergar a empresa não apenas como detentora dos meios de produção, mas também como geradora de riqueza para a sociedade. Dessa forma, a empresa passou a ter um valor não apenas econômico, mas social, porquanto permite a geração de empregos, de tributos etc.

A função social surge como uma necessidade de adaptação das empresas à nova realidade mundial. Isto é, para se manterem resguardadas pela ordem jurídica, estas necessitam cumprir não apenas a sua função econômica, mas também o seu papel social perante a sociedade.

Neste sentido, advertem Paulo Roberto Colombo Arnoldi e Taís Cristina de Camargo Michelin²⁸:

²⁷ FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS. *A prática da sustentabilidade e da responsabilidade social*. Disponível em: <<http://www.fiemg.com.br>>. Acesso em: 15 jan. 2011

²⁸ ARNOLDI, Paulo Roberto Colombo; MICHELAN, Taís Cristina de Camargo. Novos enfoques da função social da empresa numa economia globalizada. *Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro*, São Paulo: Malheiros, n. 117, p. 159, jan.-mar. 2000.

A busca incessante do lucro, por si só, não mais atende às necessidades econômico-sociais da atualidade. Essa visão antiquada da empresa capitalista não mais pode permanecer numa economia global. A empresa, para sua própria subsistência, precisa por em prática atividades diversas daquelas que até pouco tempo eram consideradas suficientes para a sua manutenção, ou seja, as diretamente relacionadas à produção de riquezas e obtenção de lucro. A postura dessa instituição necessita se adaptar à nova realidade mundial como uma maneira de se perpetuar. Caso contrário, tornar-se-á insustentável sua conservação.

É que, em razão do poder que exerce na sociedade, a empresa deve não apenas buscar produzir ou transformar bens, mas também redefinir o seu papel perante a sociedade, de modo a influenciar, de forma crucial, a região em que se encontra instalada.

Confirmação eloquente dessa afirmativa é o fato de empresas privadas serem compelidas a fazer o alargamento de vias públicas como forma de “abrandar” o impacto causado pelas suas obras de crescimento.

Assim, não basta simplesmente o cumprimento da sua função econômica; as empresas passaram a ter que prezar por atitudes que tragam benefícios a seu favor, mas que, ao mesmo tempo, também tragam, de alguma maneira, benefícios para a sociedade.

Paulo Roberto Colombo Arnoldi e Taís Cristina de Camargo Michelin²⁹, observam:

A empresa, tal qual a concebemos hoje, não é mais uma mera produtora ou transformadora de bens que coloca no mercado. É, antes de tudo, um poder. Representa uma força sócio-econômica-financeira determinada, com uma enorme potencialidade de emprego e expansão que pode influenciar, de forma decisiva, o local onde se encontra. [...] A empresa moderna cada vez mais obtém para si funções antes inerentes ao Estado, que perde parcela considerável de sua soberania frente aos possíveis benefícios trazidos pela empresa, que detém um poder constantemente intensificado frente à administração superior do país.

Ressalte-se, ademais, que a busca pelo cumprimento da função social por parte da empresa não importa na redução dos seus lucros. É que, apesar de existir

²⁹ ARNOLDI, Paulo Roberto Colombo; MICHELAN, Taís Cristina de Camargo. Novos enfoques da função social da empresa numa economia globalizada. *Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro*, São Paulo: Malheiros, n. 117, p. 159, jan.-mar. 2000.

aparente incompatibilidade de interesses entre as empresas e a sociedade, Alexandre Husni³⁰ demonstra que: “[...] parece-nos que existe possibilidade real e não ideal de se harmonizarem interesses em conflito aparente, de tal forma que se possa tanto caminhar na busca da lucratividade esperada, como também no cumprimento da função social empresarial.”

Deve, pois, haver um intercâmbio de interesses entre sociedade e empresa. Afinal, não é apenas a sociedade que precisa das empresas para a sua subsistência, mas estas também necessitam cada vez mais daquela para crescerem, se desenvolverem e subsistirem em um mercado tão competitivo.

2.5 A inclusão das pessoas com deficiência: função social ou responsabilidade social?

A existência de um grande número de pessoas com deficiência marginalizadas na sociedade brasileira é uma realidade patente nos dias atuais. Conforme se verá oportunamente, a integração social das pessoas com deficiência deve ser feita especialmente por meio do trabalho, direito social garantido pela Constituição da República de 1988.

Diante do “problema social” gerado pelo preconceito e pela discriminação contra as pessoas com deficiência, o Estado editou norma que obriga a contratação de tais indivíduos pelas empresas com mais de cem empregados (artigo 93 da Lei n. 8.213³¹, de 1991).

Ao criar a referida norma, o Estado não agiu por caridade ou demagogia, mas amparado por motivos de ordem econômica e política, já que não possui condições de arcar com o sustento integral de todas as pessoas com deficiência. Além disso, não restam dúvidas de que a medida possibilita a integração social destas pessoas, o que faz cair por terra o grande preconceito em relação a elas.

De outro lado, ao impor a contratação de tais pessoas pelas empresas, o Estado entendeu que estas possuem poder econômico, tendo condições de auxiliar na busca do cumprimento dos interesses e desafios sociais.

³⁰ HUSNI, Alexandre. *Empresa Socialmente Responsável*. Uma abordagem jurídica e multidisciplinar. São Paulo: Quarter Latin, 2007. p. 80.

³¹ BRASIL. *Lei n. 8.213*, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L8213cons.htm>>. Acesso em: 13 jan. 2011.

Havendo norma que obriga a contratação dos portadores de deficiência, a inclusão delas no mercado de trabalho se mostra como um dos aspectos da função social da empresa. Mediante a observância de deveres legais - neste caso, um dever positivo - as empresas devem buscar conciliar suas atividades com os interesses da sociedade.

Entretanto, para que a integração social da pessoa com deficiência seja efetiva, não basta o mero preenchimento das vagas destinadas a tais pessoas. É necessário que haja uma mudança paradigmática cultural do estereótipo normalmente imposto às pessoas com deficiência pela sociedade, a partir do oferecimento de condições para que a inclusão seja produtiva.

Segundo Marcelo Neri, Alexandre Pinto de Carvalho e Hestia Guillermo Costilla³²:

[...] o Brasil dispõe de uma das mais avançadas legislações mundiais de proteção e apoio à pessoa com deficiência, contudo ainda há uma lacuna grande na sua aplicação prática, ainda arraigada de preconceitos e barreiras à sua integração no mercado de trabalho.

Assim, cabe à empresa prezar pelas práticas que promovam a redução das desigualdades sociais, possibilitando a construção de uma sociedade mais justa, ou seja, atos que de uma empresa socialmente responsável.

³² NERI, Marcelo; CARVALHO, Alexandre Pinto de; COSTILLA, Hestia Guillermo. *Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência*. Disponível em: <<http://virtualbib.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/518/1310.pdf?sequence=2>>. Acesso em: 03 jan. 2011.

3 O TRABALHO COMO ELEMENTO DE CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE

Historicamente, o trabalho humano era tido como forma de subsistência, tendo o homem que trabalhar apenas para o seu próprio sustento e o de sua família. A partir de meados do século XX, a sociedade capitalista passou por uma séria crise estrutural, o que gerou uma reestruturação produtiva e, conseqüentemente, uma transformação na concepção de trabalho.

Segundo Edite Krawulski¹,

[...] o homem passou a ser visto como um componente de uma força de trabalho e se viu transformado de indivíduo em trabalhador: o trabalho passou a significar um instrumento do valor e da dignidade humana, e a distinção entre este e a ocupação passou a ser solapada.

A sociedade contemporânea tem, pois, como base de sua existência a competitividade, a produtividade, o rendimento, a maximização e a eficiência, todos decorrentes da força incontrolável da globalização. Atualmente, o ser humano é valorizado principalmente por aquilo que ele produz, pelo retorno econômico que a força do seu trabalho proporciona em favor da sociedade.

Apesar da grande alteração dos seus significados ao longo da história, o trabalho nunca perdeu o seu significado positivo para os indivíduos, possuindo grande importância num contexto social.

Ao tratar do assunto, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca² ressalta: “[...] a partir do trabalho o ser humano conquista sua independência econômica e pessoal, reafirma sua capacidade produtiva, exercita sua auto-estima e se insere na vida adulta definitivamente.”

¹ KRAWULSKI, Edite. A orientação profissional e o significado do trabalho. *Revista da Associação Brasileira de Orientadores Profissionais*. Disponível em: <http://pepsic.homolog.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-88891998000100002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 20 jan. 2011.

² FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa*, p. 266. Disponível em: <http://dspace.c3sl.ufpr.br/dspace/bitstream/1884/2423/2/TESE_PRONTA_E_REVISADA.PDF>. Acesso em: 03 jan. 2011.

Destarte, verifica-se que, além de atender às necessidades pessoais objetivas do indivíduo, o trabalho possui um caráter subjetivo, que desempenha papel decisivo como unidade produtora e estruturadora da identidade social.³

A formação da identidade do ser humano na sociedade moderna passa, pois, pelo exercício de alguma atividade profissional que o dignifique, sendo o trabalho, sem qualquer sombra de dúvidas, um direito social fundamental.

Sandra Morais de Brito Costa⁴ pondera: “O direito ao trabalho constitui-se em direito da pessoa humana, e, significa a faculdade que cada homem tem de exercer uma atividade útil para si, sua família e a sociedade, mediante uma justa remuneração.”

No mesmo sentido, Gabriela Neves Delgado⁵ salienta que “no âmbito da vida real o trabalho deve revelar o homem em sua dimensão maior de ser humano”.

Assim, o ser humano precisa exercer alguma atividade profissional para se sentir útil, eficiente e inserto na sociedade que o cerca.

Ocorre que o próprio conceito de deficiência traz em si a ideia de ausência ou de negação da eficiência, o que gera, desde logo, grande preconceito e discriminação em relação à pessoa com deficiência.

Neste sentido, declara Teresa Costa d`Amaral⁶ que “[...] numa sociedade em que os padrões são, cada vez mais, os da eficiência e da superioridade, a falta vai continuar sendo o que deve ser negado e escondido, o que deve ser camuflado pela ilusão da transparência [...]”.

E continua: “A igualdade negada na definição pela falta atinge diretamente o deficiente, marca-o pela concepção de uma falta absoluta, pela definição de uma diferença insuperável, segrega definitivamente o diferente”.⁷

³ KRAWULSKI, Edite. A orientação profissional e o significado do trabalho. *Revista da Associação Brasileira de Orientadores Profissionais*. Disponível em: <http://pepsic.homolog.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-88891998000100002&lng =pt&nrm=iso>. Acesso em: 20 jan. 2011.

⁴ COSTA, Sandra Morais de Brito. *Dignidade Humana e pessoa com deficiência: aspectos legais e trabalhistas*. São Paulo: LTR, 2008. p. 39.

⁵ DELGADO, Gabriela Neves. Trabalho digno: valor-fonte do Estado Democrático do Direito. *Revista da Faculdade de Direito Milton Campos*, Belo Horizonte: Del Rey, v. 13, p. 478, 2006.

⁶ D`AMARAL, Teresa Costa. Deficiência e Democracia. In: IBDD - Instituto Brasileiro de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência. *Responsabilidade Social e Diversidade: deficiência, exclusão e trabalho*. Rio de Janeiro: BNDES, 2004, p. 26.

⁷ *Ibid.*, p. 30.

No mesmo sentido, Álvaro Ricardo Souza Cruz⁸ pondera:

O estereótipo do portador de deficiência se liga à própria denominação do mesmo: deficiente. Esta palavra se associa na psicologia de massas à idéia de incapacidade, de dependente, de pedinte e de mendicância. O deficiente é aquele que a sociedade considera digno de pena, o inútil e inválido que necessita da ajuda dos outros.

Além da questão da definição, existe o problema da pouca informação e da falta de consciência da coletividade. A deficiência é de tal forma ignorada que mesmo seus conceitos básicos fogem ao conhecimento da grande maioria da sociedade.

Em razão da grande discriminação gerada ao longo da própria história, surge a importância da implementação de políticas públicas que incentivem e garantam aos portadores de deficiência o exercício do seu direito fundamental ao trabalho.

Assim, o Estado não só pode como deve intervir na iniciativa privada, a fim de resgatar a dignidade e a cidadania das pessoas com deficiência por meio do direito fundamental ao trabalho.

3.1 Pessoas com deficiência: terminologia adequada

Inicialmente, é mister esclarecer que neste estudo serão utilizadas as terminologias “pessoas com deficiência”, usada internacionalmente, e “pessoas portadoras de deficiência”, adotada no ordenamento jurídico brasileiro, por abrangerem todo e qualquer tipo de deficiência física, sensorial e mental.

Ressalte-se, apenas a fim de esclarecimento, que a expressão “pessoas portadoras de deficiência” está caindo em desuso, tendo em vista que as pessoas não portam as deficiências, mas as deficiências estão nelas.⁹

Ademais, apesar de extremamente empregada para nomear as pessoas com deficiência, a expressão “pessoas portadoras de necessidades especiais” não

⁸ CRUZ, Álvaro Ricardo Souza. *O Direito à Diferença: as ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e pessoas portadoras de deficiência*. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2005. p. 96.

⁹ COSTA, Sandra Morais de Brito. *Dignidade Humana e pessoa com deficiência: aspectos legais e trabalhistas*. São Paulo: LTR, 2008. p. 56.

será utilizada por também abranger outras categorias de pessoas que necessitem de tratamento diferenciado, como gestantes e idosos.¹⁰

Saliente-se, entretanto, que nem sempre foram utilizadas as expressões acima mencionadas para denominar as pessoas com algum tipo de limitação física, mental ou sensorial.

Ao longo da história, verifica-se que tais pessoas foram tratadas como “inválidos”, “incapazes”, “excepcionais” e “pessoas deficientes”¹¹, além de “retardado”, “aleijado”, “mongoloide” e “débil mental”¹², demonstrando uma verdadeira discriminação.

As referidas expressões estigmatizavam as pessoas com deficiência, apontando-as como verdadeiros “monstros”, fora dos padrões da normalidade, o que gerou, por muitos anos, uma exclusão social.

Conforme Ricardo Tadeu Marques da Fonseca¹³, existem registros de que muitas pessoas eliminavam os indivíduos com algum tipo de deficiência, tendo em vista que estes eram considerados empecilhos para a caça e para a marcha natural entre os nômades.

Nesse aspecto, constata-se que as expressões “pessoas com deficiência” e “pessoas portadoras de deficiência” não só atenuam o estigma da deficiência, como também destacam o aspecto de “pessoa”, capaz de exercer os direitos e deveres próprios ao ser humano, ao reconhecê-la e valorizá-la para o trabalho, com a sua adequada inclusão social.

¹⁰ COSTA, Sandra Morais de Brito. *Dignidade Humana e pessoa com deficiência: aspectos legais e trabalhistas*. São Paulo: LTR, 2008. p. 27.

¹¹ SASSAKI, Romeu Kazumi. Vida Independente: história, movimento, liderança, conceito, reabilitação, emprego e terminologia. *Revista Nacional de Reabilitação*, São Paulo, p.1236, 2003.

¹² CISZEWSKI, Ana Cláudia Vieira de Oliveira. *O trabalho da pessoa portadora de deficiência*. São Paulo: LTR, 2005. p. 25.

¹³ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa*, p.72. Disponível em: <http://dspace.c3sl.ufpr.br/dspace/bitstream/1884/2423/2/TESE_PRONTA_E_REVISADA.PDF>. Acesso em: 03 jan. 2011.

3.2 Considerações conceituais

A Convenção n. 159 da OIT¹⁴, de 1983, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n. 51, de 28 de agosto de 1989, define a pessoa com deficiência no artigo 1.1, da seguinte forma:

Art. 1.1. Para efeitos da presente Convenção, entende-se por 'pessoa deficiente' todo indivíduo cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente reconhecida.

Explica Ricardo Tadeu Marques da Fonseca¹⁵:

A Convenção nº 159, de 1983, assume importância primordial, de vez que representa a posição mais atual do organismo internacional em comento e será, por isso, verificada. O seu princípio basilar esteia-se na garantia de um emprego adequado e da possibilidade de integração ou reintegração das pessoas com deficiência nas sociedades.

A Lei n. 7.853, de 1989, veio exatamente com a finalidade de garantir a integração das pessoas com deficiência. Todavia, não expôs o conceito de deficiência hábil a gerar a proteção jurídica por ela traçada.¹⁶

Nesse aspecto, para suplementar a lei acima citada, o artigo 3º do Decreto n. 3.298¹⁷, de 20.12.99, definiu deficiência como “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, conforme o padrão considerado normal para o ser humano”.

¹⁴ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Conferência Nacional do Trabalho – Convenção n. 159*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/legislacao_2_1.asp>. Acesso em: 22 mar. 2011.

¹⁵ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa*, p.72. Disponível em: <http://dspace.c3sl.ufpr.br/dspace/bitstream/1884/2423/2/TESE_PRONTA_E_REVISADA.PDF>. Acesso em: 03 jan. 2011.

¹⁶ ANDRADE, Denise Lapolla de Paula Aguiar. Portadores de deficiência – sujeitos de direitos. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, p. 55-62, mar. 2000.

¹⁷ BRASIL. *Decreto n. 3.298*, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência... Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto/d3298.htm>>. Acesso em: 12 jan. 2011.

O inciso III do mesmo dispositivo¹⁸ definiu incapacidade como sendo

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

O artigo 4º do mesmo diploma legal¹⁹, cuja redação foi alterada pelo Decreto n. 5.296 de 2004²⁰, especificou a conceituação técnica de pessoa portadora de deficiência:

Art. 4º- É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

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

II- deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas freqüências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

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

IV- deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais;; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho;

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

¹⁸ BRASIL. *Decreto n. 3.298*, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência... Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto/d3298.htm>>. Acesso em: 12 jan. 2011.

¹⁹ Ibid.

²⁰ BRASIL. *Decreto n. 5.296*, de 02 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção... Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 12 jan. 2011.

Dessa forma, no Brasil a definição de pessoa com deficiência decorre da aplicação dos dispositivos legais acima mencionados cumulativamente.

Entretanto, na opinião de Ricardo Tadeu Marques da Fonseca²¹, a referida definição não pode ser analisada de forma taxativa, eis que a *Convenção da Guatemala*, também ratificada pelo Brasil e, portanto com força de lei, define “deficiência” de forma mais genérica:

Art. 1º Pare efeitos dessa Convenção entende-se por 1. Deficiência. O termo “deficiência” significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social [...]

Assim, independentemente de previsão do Decreto 3.298, de 1999, caso comprovada a efetiva limitação para o exercício das atividades essenciais da vida diária, a pessoa deverá ser tutelada como portadora de deficiência.

3.3 Cidadania da pessoa com deficiência no Estado Democrático de Direito

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 tem como alicerce o Estado Democrático de Direito. Com base no princípio democrático, o texto constitucional busca garantir os direitos fundamentais da pessoa humana, razão pela qual elencou como seus fundamentos a cidadania, a dignidade humana e o valor social do trabalho.

É o que dispõe o artigo 1º da Constituição da República²²:

Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
[...]
II - a cidadania;
III - a dignidade da pessoa humana;
IV - os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa;
[...]

²¹ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa*, p.72. Disponível em: <http://dspace.c3sl.ufpr.br/dspace/bitstream/1884/2423/2/TESE_PRONTA_E_REVISADA.PDF>. Acesso em: 03 jan. 2011.

²² BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 26 dez. 2010. Art. 1º.

Ter como fundamentos a dignidade humana, a cidadania e o valor social do trabalho significa que o Estado brasileiro existe em função das pessoas, tanto que o capítulo referente aos direitos fundamentais antecede o da organização do Estado.

Esse entendimento, baseado no ser humano no centro convergente de direitos, segundo Gabriela Neves Delgado²³, deve orientar todas as relações sociais, em que se destacam as relações de trabalho.

A respeito da cidadania, Daniella Bernucci Paulino e Rodolpho Barreto Sampaio Junior²⁴, observam:

Intimamente relacionada com a satisfação das necessidades humanas, a idéia de cidadania – conceitualmente dinâmica – revela-se uma construção histórica, que se desenvolve diante da luta pela liberdade e igualdade e em razão do surgimento de novos (ou mesmo redefinição de antigos) anseios de indivíduos ou grupos sociais distintos.

O dinamismo conceitual de cidadania se deve, segundo os autores retrocitados, às modificações sociais, econômicas e políticas pelas quais passaram as modernas sociedades industriais, tendo a definição do termo se deslocado da mera atribuição formal de direitos a sujeitos para a busca da sua efetiva concretização.

E prosseguem: “[...] cidadão seria, assim, a pessoa consciente e hábil a comunicar seus valores e ideais, capaz de realizar suas necessidades essenciais, um ser autônomo em sua comunidade, um agente livre e responsável, um membro que participa”.²⁵

Rogério Medeiros Garcia de Lima²⁶ entende por cidadão “o indivíduo na posse dos seus direitos políticos” e por cidadania “a manifestação das prerrogativas políticas que um indivíduo tem no Estado Democrático”.

²³ DELGADO, Gabriela Neves. Trabalho digno: valor-fonte do Estado Democrático do Direito. *Revista da Faculdade de Direito Milton Campos*, Belo Horizonte: Del Rey, v. 13, p. 479, 2006.

²⁴ PAULINO, Daniella Bernucci; SAMPAIO JÚNIOR, Rodolpho Barreto. Sociedade civil e a construção da cidadania: a autonomia como pressuposto. In: GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos (Org). *Lições de cidadania*. Brasília: OAB Editora, 2003. p. 79.

²⁵ *Ibid.*, p. 81.

²⁶ LIMA, Rogério Medeiros Garcia de. *Direito, economia e corrupção*. p. 15. Disponível em: <<http://www.ejef.tjmg.jus.br/home/files/publicacoes/artigos/0062009.pdf>>. Acesso em: 21 mar. 2011.

Ocorre que na sociedade, de forma geral, as pessoas portadoras de deficiência são estigmatizadas, o que está fundamentalmente relacionado ao problema da exclusão. Segundo Ana Cláudia Vieira Ciszewski²⁷, “excluir é retirar o indivíduo do convívio social, separar, rejeitar, por fugir dos padrões até então tidos como normais, não dando àquele o direito de exercer dignamente seu direito de cidadania”.

O acesso precário aos logradouros públicos, edifícios e meios de transporte é uma das formas patentes de exclusão social de tais indivíduos. Desse modo, como seria possível tornar concreto o exercício da cidadania pelas pessoas portadoras de deficiência?

Uma das formas de inserir a pessoa com deficiência na sociedade e, conseqüentemente, torná-la autônoma para realizar suas necessidades essenciais é por meio do trabalho, direito social fundamental. Nesse sentido, Marcos Francisco Reimann²⁸ ressalta que “para a imensa maioria da população, o trabalho é o mais importante, senão o único caminho para a inserção social e exercício da cidadania”.

Para tanto, a sociedade deve se despir dos preconceitos que se encontram arraigados durante anos e oferecer às pessoas com deficiência a possibilidade de exercer sua cidadania. Só assim as referidas pessoas terão autonomia para se autodeterminarem e se tornarem agentes capazes de reivindicarem os seus direitos.

3.4 A proteção das pessoas com deficiência e o princípio da dignidade humana

O princípio da dignidade humana tem a sua origem no pós-Revolução Francesa, tendo sido constitucionalizado inicialmente pela Constituição Alemã de 1919 (Constituição de Weimar) e posteriormente por diversas outras Constituições, dentre as quais a brasileira.

Neste sentido, posiciona-se Eugênio Pacelli de Oliveira²⁹:

É a partir da Revolução Francesa (1789) e da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, no mesmo ano, que os direitos humanos, entendidos como o mínimo ético necessário para a

²⁷ CISZEWSKI, Ana Cláudia Vieira de Oliveira. *O trabalho da pessoa portadora de deficiência*. São Paulo: LTR, 2005. p. 57.

²⁸ REIMANN, Marcos Francisco. *Cidadania e contratos atípicos de trabalho: as políticas sociais e o ordenamento do trabalho*. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 2002. p. 97.

²⁹ OLIVEIRA, Eugênio Pacelli de. *Processo e Hermenêutica na Tutela Penal dos Direitos Fundamentais*. Belo Horizonte: Del Rey, 2004. p. 12.

realização do homem, na sua dignidade humana, reassumem posição de destaque nos estados ocidentais, passando também a ocupar o preâmbulo de diversas ordens constitucionais, como é o caso, por exemplo, das Constituições da Alemanha (Arts. 1º e 19), da Áustria (Arts. 9º, que recebe as disposições do Direito Internacional), da Espanha (Art. 1º, e arts. 15 ao 29), da de Portugal (Art. 2º), sem falar na Constituição da França, que incorpora a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão.

Conforme acima mencionado, nos termos do texto constitucional brasileiro a dignidade humana é fundamento da República Federativa do Brasil.

A dignidade humana é um valor inerente à condição de ser humano e determinante dela. É um direito individual, irrenunciável e inalienável, que visa à igualdade e à justiça social. Além disso, a dignidade humana tem por pressuposto a autonomia e a capacidade de autodeterminação do indivíduo frente ao Estado, às demais entidades públicas e às outras pessoas.³⁰

O autor Ingo Wolfgang Sarlet³¹ entende por dignidade humana

[...] a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Conforme Sandra Morais de Brito Costa³², a dignidade perfaz o conteúdo mínimo dos direitos humanos fundamentais, sendo, portanto, o núcleo fundamental de todos os direitos.

Ademais, segundo Maria Celina Bodin de Moraes³³, quatro são os pilares do princípio da dignidade humana: a igualdade, a liberdade, a integridade psicofísica e a solidariedade.

³⁰ MIRANDA, Jorge. *Manual de direito constitucional*. 4. ed. Coimbra: Coimbra, 1990. p. 123.

³¹ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição da República de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002. p. 62.

³² COSTA, Sandra Morais de Brito. *Dignidade Humana e pessoa com deficiência: aspectos legais e trabalhistas*. São Paulo: LTR, 2008. p. 35.

³³ MORAES, Maria Celina Bodin de. *Danos à pessoa humana*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 92

Dessa maneira, o Estado sempre deve agir de forma a preservar a dignidade humana de cada cidadão, garantindo tratamento igualitário para cada um deles, sejam eles portadores ou não de alguma deficiência.

Para tanto, o Estado deve utilizar-se de ações tanto repressivas, visando evitar abusos, quanto positivas, promovendo situações que criem condições efetivas de uma vida digna para todos os cidadãos.

Maria Aparecida Gugel³⁴ conceitua ação positiva ou afirmativa da seguinte forma: “Ação afirmativa é, portanto, a adoção de medidas legais e de políticas públicas que objetivam eliminar as diversas formas e tipos de discriminação que limitam oportunidades de determinados grupos sociais.”

No mesmo sentido é o posicionamento de Sidney Pessoa Madruga da Silva³⁵, que denomina ação positiva de “discriminação positiva”, conceituando-a como

[...] políticas, de caráter temporário ou definitivo, concebidas tanto pelo poder público quanto pela iniciativa privada, de forma compulsória ou voluntária, direcionadas para uma determinada parcela da população excluída socialmente, em função de sua origem, raça, cor, gênero, compleição física ou mental, idade, etnia, opção sexual, religião, ou condição econômico-social, as quais objetivam corrigir ou, ao menos, minimizar as distorções ocorridas no passado e propiciar a igualdade de tratamento e de oportunidades no presente, em especial as relacionadas às áreas da educação, da saúde e do emprego.

Verificando-se que, muitas vezes, as pessoas com deficiência são preteridas em relação a outros cidadãos, pura e simplesmente, por serem portadores de alguma debilidade física, mental, visual ou auditiva, o Estado deve agir positivamente, garantindo a dignidade humana dos cidadãos com deficiência.

Por meio das ações afirmativas, o Estado proporciona a inclusão social das pessoas com deficiência, e, portanto, a igualdade destes em relação aos demais.

³⁴ GUGEL, Maria Aparecida. *Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público*. Goiânia: UCG, 2006. p. 57.

³⁵ SILVA, Sidney Pessoa Madruga da. *Discriminação positiva: ações afirmativas na realidade brasileira*. Brasília: Brasília Jurídica, 2005. p. 62.

3.5 A proteção das pessoas com deficiência e o princípio da igualdade

De acordo com Gláucia Gomes Vergara Lopes³⁶, e até mesmo por ser um dos pilares do princípio da dignidade humana, o princípio da igualdade nasceu após as revoluções burguesas do termo do século XVIII, tendo influenciado as constituições do século XIX e do século XX de vários países, como Alemanha, Portugal, Espanha, México e Brasil, dentre outros.

O artigo 5º, caput, da Constituição Brasileira de 1988³⁷, prevê que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...]”.

No mesmo sentido, o artigo 7º, XXI, da Constituição da República de 1988, que enumera os direitos sociais, proíbe todo e qualquer tipo de discriminação no tocante a salário e a critério de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Segundo o princípio da igualdade, é defeso todo e qualquer tipo de discriminação ao ser humano, independentemente de sua raça, cor, sexo, religião, etnia, compleição física ou mental, idade ou condição econômico-social.

Todavia, em que pese à existência de previsão constitucional nesse sentido, a prática demonstra que a igualdade meramente formal não foi capaz de erradicar a discriminação.

Nesse sentido, Guilherme Machado Dray³⁸:

[...] a concepção de uma igualdade puramente formal, assente no princípio geral igualdade perante a lei, começou a ser questionada, quando se constatou que a igualdade de direitos não era, por si só, suficiente para tornar acessíveis a quem era socialmente desfavorecido as oportunidades de que gozavam os indivíduos socialmente privilegiados. Importaria, pois, colocar os primeiros ao mesmo nível de partida. Em vez de igualdade de oportunidades, importava falar em igualdade de condições.

³⁶ LOPES, Gláucia Gomes Vergara. *A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das Leis Brasileiras*. São Paulo: LTR, 2005. p. 84.

³⁷ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 26 dez. 2010. art. 5º, caput.

³⁸ DRAY, Guilherme Machado. *O princípio da Igualdade no Direito do Trabalho: Sua aplicabilidade no domínio específico da formação de contratos individuais de trabalho*. Coimbra: Almedina, 1999. p. 326.

No mesmo sentido é o posicionamento de Eliana Franco Neme³⁹:

O necessário então, não é o princípio da igualdade, mas o princípio da diferença, em que a determinação é a que a fim de tratar as pessoas igualmente, de proporcionar uma genuína igualdade de oportunidades, a sociedade deve dar mais atenção àqueles com menos dotes inatos e aos oriundos de posições sociais menos favoráveis.

Além disso, não basta apenas a afirmativa de que os iguais devem ser tratados igualmente e os desiguais desigualmente.

De acordo com Nanci de Melo e Silva⁴⁰:

A questão é saber quem são os iguais e quem são os desiguais. A igualdade e a desigualdade não residem nas coisas, situações e pessoas, intrinsecamente, na medida em que todos os entes diferem entre si, por mínimo que seja. A dificuldade acontece porque certas diferenças são consideradas irrelevantes.

Com efeito, para garantir a igualdade entre os cidadãos, o Estado tem o dever de reconhecer quem são os desiguais e agir positivamente, implementando políticas públicas capazes de suprimir ou, ao menos, de abrandar as diferenças existentes na sociedade.

Ressalte-se que o exame superficial do tema poderia levar à conclusão de que as referidas políticas de proteção à pessoa com deficiência seria uma quebra do princípio constitucional da igualdade. Entretanto, este princípio deve ser interpretado de forma aberta, assim como observa Alexandre de Moraes⁴¹:

A Constituição da República de 1988 adotou o princípio da igualdade de direitos, prevendo a igualdade de aptidão, uma igualdade de possibilidades virtuais, ou seja, todos os cidadãos têm o direito de tratamento idêntico pela lei em consonância com os critérios albergados pelo ordenamento jurídico. Dessa forma, o que se veda são as diferenciações arbitrárias, as discriminações absurdas, pois, o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desigualam, é exigência tradicional do próprio conceito de Justiça [...]

³⁹ NEME, Eliana Franco. *Ações Afirmativas e inclusão social*. Bauru: EDITE, 2005. p.298.

⁴⁰ SILVA, Nanci de Melo e. *Da jurisdição constitucional*. Belo Horizonte: Del Rey, 2002. p. 141.

⁴¹ MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2001. p. 62-63.

Em se tratando de pessoas objetivamente desiguais, devem ser tratadas desigualmente, sob pena de o princípio da igualdade se tornar inócuo e permitir uma verdadeira exclusão social.

Este é o entendimento de Teresa Costa D'Amaral⁴²:

A perspectiva de tratar igualmente deficientes coloca a idéia de mantê-los diferentes. Tratá-los diferentemente é lhes proporcionar o direito à igualdade, é a tentativa de construção de um modelo de democracia concebida de forma que a igualdade de todos esteja presente na organização social.

É, pois, necessária a criação de normas compensatórias, que garantam iguais oportunidades entre pessoas com deficiência e os demais indivíduos, sem qualquer afronta ao princípio da igualdade.

As Leis n. 7.853, de 1989 e n. 8.213, de 1991 e o Decreto n. 3.298, de 1999 foram editados exatamente com a finalidade de corrigir ou, ao menos, minimizar as distorções sofridas pelos portadores de deficiência, já que propicia, ou ao menos tenta propiciar, a inclusão deles no mercado de trabalho, promovendo a igualdade de oportunidades de emprego.

⁴² D`AMARAL, Teresa Costa. Deficiência e Democracia. In: IBDD - Instituto Brasileiro de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência. *Responsabilidade Social e Diversidade: deficiência, exclusão e trabalho*. Rio de Janeiro: BNDES, 2004, p. 25.

4 O SISTEMA DE RESERVA LEGAL DE VAGAS OU SISTEMA DE COTAS

4.1 Dados sobre a população de pessoas com deficiência no Brasil e no mundo

Dados citados por Marcelo Neri¹ dão conta de que existem aproximadamente 500 milhões de pessoas com deficiência em todo o mundo, sendo que 80% vivem em países em desenvolvimento; ou seja, em locais não servidos por serviços adequados que as auxiliem a superar as suas limitações.

A estatística do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística² referentes ao Censo Demográfico do ano de 2000 demonstra que no Brasil, existem aproximadamente 24,5 milhões de pessoas portadoras de deficiência, o que equivale a significativos 14,5% da população brasileira (Fig. 1).

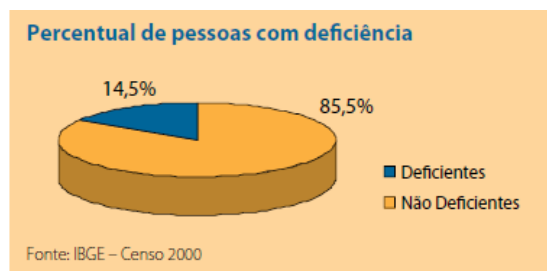


Figura 1 - Gráfico percentual de pessoas com deficiência no Brasil
Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego³

Segundo a estatística retromencionada, 48,1% do total de pessoas com deficiência apresentam problema visual; 27,1%, algum tipo de deficiência motora ou física; 16,6%, alguma deficiência auditiva; e 8,2%, deficiência mental.

As deficiências podem ser congênitas ou adquiridas, sendo, estas últimas provocadas por violência urbana, acidentes de trânsito ou domésticos e erro médico, dentre outros (Fig. 2).

¹ NERI, Marcelo. Retratos das pessoas com deficiência ao longo dos tempos. *Valor Econômico*, São Paulo, 24 jun. 2003. p. A 13.

² INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Tabulação Avançada do Censo Demográfico 2000*. Resultados preliminares da amostra. Rio de Janeiro: IBGE, 2002.

³ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *População com deficiência no Brasil: fatos e percepções*. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/observatorio/febraban.pdf>>. Acesso em: 20 jan. 2011.

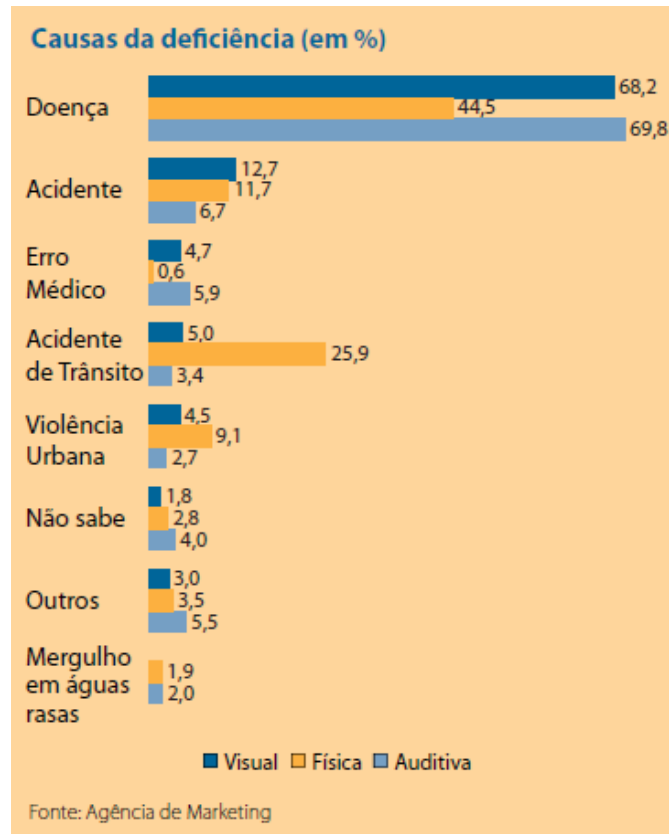


Figura 2 - Gráfico Causas da deficiência (em %)
 Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego⁴

Em que pese ao elevado número de pessoas com deficiência no Brasil, atualmente ainda existe muita aversão quanto à contratação de pessoas com deficiência.

Explica Ana Cláudia Vieira de Oliveira Ciszewsky⁵:

Os motivos são diversos: preconceito, falta de disposição em arcar com os custos da adaptação do local de trabalho. À medida que forem assumindo postos de trabalho, a resistência irá diminuir, até que as vagas surjam naturalmente. Por isso, acredita-se que as reservas de cotas obrigatórias por lei sejam um bom começo. Elas dão a oportunidade de, no exercício do cargo, o portador de deficiência mostrar que tem aptidões e limitações como qualquer outra pessoa.

Confirmação eloquente do preconceito e da discriminação ainda existente no Brasil é o fato de que num universo de 26 milhões de trabalhadores formais ativos

⁴ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *População com deficiência no Brasil: fatos e percepções*. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/observatorio/febraban.pdf>>. Acesso em: 20 jan. 2011.

⁵ CISZEWSKI, Ana Cláudia Vieira de Oliveira. *O trabalho da pessoa portadora de deficiência*. São Paulo: LTR, 2005. p. 23.

apenas 537 mil são pessoas com deficiência, o que representa 2% do total, um número baixo se comparado à representatividade da população com deficiência (14,5%).⁶

Dessa maneira, o sistema de cotas foi instituído como forma de proporcionar igualdade de condições de trabalho aos portadores de deficiência.

4.2 Definição do sistema de cotas

O sistema de reserva legal de vagas, ou sistema de cotas, é a forma pela qual se proporciona a inclusão de uma parcela desfavorecida da sociedade. Ou seja, é uma forma de diminuir as distorções sociais existentes, com base no princípio da igualdade, que é a concretização da idéia de justiça social.

Por meio deste sistema, há uma ruptura com o viés caritativo e paternal que sempre permeou e inicia-se um viés inclusivo, o qual reafirma as capacidades das pessoas com deficiência com base em seu trabalho, colocando em segundo plano suas deficiências físicas, mentais, sensoriais, tendência que sempre foi um fator de estigmatização e exclusão social.

Gláucia Gomes Vergara Lopes⁷ define o sistema de cotas como sendo:

[...] o mecanismo compensatório utilizado para inserção de determinados grupos sociais, facilitando o exercício dos direitos ao trabalho, à educação, à saúde, ao esporte, etc. É uma forma de ação afirmativa com o intuito de tentar promover a igualdade e o equilíbrio de oportunidades entre os diversos grupos sociais.

Ainda de acordo com a autora⁸ retromencionada, o sistema de cotas teve sua origem na Europa, no começo do século XX, em razão da necessidade de realocação dos combatentes que haviam sido mutilados na Primeira Guerra Mundial e que estavam sobrecarregando a previdência social dos países envolvidos na guerra.

Foi pelo mesmo motivo que em 1923, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) advertiu os países participantes da Primeira Grande Guerra para que

⁶ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *População com deficiência no Brasil: fatos e percepções*. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/observatorio/febraban.pdf>>. Acesso em: 20 jan. 2011.

⁷ LOPES, Gláucia Gomes Vergara. *A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das Leis Brasileiras*. São Paulo: LTR, 2005. p. 93.

⁸ Ibid., p. 93.

aprovassem leis nacionais que tornassem obrigatória, tanto para setor privado quanto pelo setor público, a contratação de determinado número de combatentes mutilados.⁹

Em 1944, a recomendação da OIT foi ampliada, tendo sido estendida aos demais portadores de deficiência e aos poucos, diversos países adotaram o sistema de reserva legal de vagas¹⁰.

No Brasil, a Constituição de 1988¹¹ determina, em seu artigo 37, VIII, a reserva de cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

[...]

Ademais, em 1989, nasceu a Lei n. 7.853¹², que, dentre outras providências, também estabeleceu, em seu artigo 2º, II, a obrigatoriedade de reserva de vagas para pessoas portadoras de deficiência por parte da administração pública direta e indireta.

Art. 2º Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

[...]

III - na área da formação profissional e do trabalho:

⁹ LOPES, Gláucia Gomes Vergara. *A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das Leis Brasileiras*. São Paulo: LTR, 2005. p. 93.

¹⁰ Ibid., p. 93.

¹¹ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 26 dez. 2010. art. 37, inciso VIII.

¹² BRASIL. *Lei n. 7.853*, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, institui... Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/civil_03/Leis/L7853.htm>. Acesso em: 14 jan. 2011.

- a) o apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;
 - b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;
 - c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência;
 - d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência;
- [...]

Para regulamentar tanto a disposição constitucional quanto a infraconstitucional, o Decreto 3.298¹³, de 1999, tratou do assunto em seu artigo 37, dispondo que no mínimo 5% das vagas de todos os concursos públicos deverão ser reservadas para os portadores de deficiência.

Para a seara privada, foi criada a Lei n. 8.213¹⁴, de 1991, que prevê, em seu artigo 93, a reserva de vagas às pessoas com deficiência nas empresas com mais de cem empregados, conforme explicitado a seguir.

4.3 O sistema de cotas no setor privado

O art. 93 da Lei 8.213¹⁵, de 1991, instituiu a obrigatoriedade da contratação de pessoas portadoras com deficiência nas empresas com mais de cem empregados, conforme abaixo transcrito:

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%

¹³ BRASIL. *Decreto n. 3.298*, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência... Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto/d3298.htm>>. Acesso em: 12 jan. 2011

¹⁴ BRASIL. *Lei n. 8.213*, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L8213cons.htm>>. Acesso em: 13 jan. 2011.

¹⁵ *ibid.*

III- de 501 a 1.0004%
 IV- de 1.001 em diante5%
 §1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou 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.

Observa-se que todas as empresas brasileiras com mais de cem)empregados, deverão reservar de 2% a 5% de suas vagas, conforme o caso, aos portadores de deficiência, devidamente habilitados.

É importante ressaltar que a não observância da norma acima transcrita sujeita a empresa infratora ao pagamento de multas altíssimas, cuja aplicação é de responsabilidade do Ministério Público do Trabalho (MPT), além de outras medidas legais, conforme se verá adiante.

Importante acrescentar que, além de ser obrigada ao preenchimento das cotas, a empresa não pode dispensar os empregados com deficiência sem antes contratar pessoas na mesma condição, nos termos do §1º do artigo 93 da Lei n. 8.213¹⁶/1991.

Nos casos em que a dispensa imotivada não for precedida de contratação de pessoa em condições semelhantes, a jurisprudência brasileira tem declarado a nulidade da dispensa e determinado a imediata reintegração do empregado ao trabalho, para que sejam restabelecidas as condições anteriores, o que envolve cargo, salário etc.

Além disso, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região¹⁷ tem entendido que em hipótese alguma o empregado portador de deficiência pode ser dispensado sem justa causa se a empresa não estiver cumprindo estritamente a cota destinada a essas pessoas.

¹⁶ BRASIL. *Lei n. 8.213*, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L8213cons.htm>>. Acesso em: 13 jan. 2011.

¹⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Processo TRT/MG n. 00888-2009-017-03-00-2 RO. 4ª Turma*. Relator: Desembargador Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br>>. Acesso em: 2 mar. 2011.

EMENTA: PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS. DISPENSA. De acordo com a previsão contida no artigo 93 da Lei 8.213/91, a empresa que contar com mais de 100 empregados somente poderá dispensar o empregado, portador de necessidades especiais, sem justa causa, se atender, de forma cumulativa, aos requisitos de contar com um número de empregados habilitados ou deficientes habilitados pelo menos no limite do percentual estabelecido e admitir anteriormente à dispensa pretendida, outro empregado em condição semelhante. Deixando a reclamada de comprovar o preenchimento da cota mínima de trabalhadores com necessidades especiais, não poderia proceder à dispensa do reclamante.

Conforme entendimento do desembargador relator, a empresa apenas poderá dispensar o empregado com deficiência sem justa causa se atender cumulativamente a dois requisitos, quais sejam:

1) contar com um número de empregados habilitados ou deficientes habilitados pelo menos no limite do piso estabelecido; 2) admitir outro empregado em condição semelhante, mesmo assim quando a cota mínima estiver preenchida.

Registre-se, ademais, que a expressão *empresa*, utilizada no *caput* do artigo 93 da Lei n. 8.213, de 1991, engloba todas as pessoas jurídicas de direito privado, quais sejam, sociedades, associações e fundações, e não somente as sociedades empresariais.

Acrescente-se que a empresa deve ser considerada como um todo, o que inclui todos os empregados da matriz e das filiais, já que se fossem consideradas separadamente – matrizes ou filiais – várias delas estariam dispensadas do cumprimento da Lei de Cotas, apesar de terem uma enorme quantidade de empregados contratados.

Em princípio, as microempresas – ME e empresas de pequeno porte – EPP não estão obrigadas à contratação das pessoas portadoras de deficiência. É que, apesar de o enquadramento nesta categoria não fazer menção ao número de empregados¹⁸, normalmente, as empresas que se enquadram como ME ou EPP não

¹⁸ O art. 2º da Lei Complementar 123/06 define as microempresas e empresas de pequeno porte com base em de sua receita bruta anual. (BRASIL. *Lei complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006*. Institui o Estatuto Nacional de Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, altera.... Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp123.htm>. Acesso em 22 jan. 2011.)

possuem cem empregados, número a partir do qual torna obrigatória a contratação das pessoas com deficiência.

Ao dispensar as MEs e EPPs da contratação de pessoas com deficiência, o legislador não atentou para o fato de que essas empresas são responsáveis por 60% a 70% das vagas de emprego no Brasil, além de não disporem de grande tecnologia em seu processo de produção, o que aumenta a necessidade de trabalho humano.¹⁹

Neste sentido, é o posicionamento de Ricardo Tadeu Marques da Fonseca²⁰:

A primeira peculiaridade do ordenamento brasileiro é a exclusão das pequenas e microempresas da obrigatoriedade em questão, o que afasta as que mais empregam, segundo estatísticas oficiais, seja em razão da alta incidência dessas empresas no mercado, seja em razão do processo menos automatizado que as caracteriza.

Anote-se, ademais, que no Brasil não existe a possibilidade de cumprimento do sistema de reserva de vagas por meio de empresa terceirizada. Dessa maneira, tanto as empresas tomadoras quanto as terceirizadas devem cumprir individual e distintamente, suas cotas com seus próprios empregados.

Cabe ressaltar, ainda, que a verdadeira intenção do dispositivo legal acima mencionado é promover a integração entre o indivíduo com deficiência e a sociedade, de forma geral, permitindo que aquele desenvolva uma atividade profissional. É, portanto, um sistema inclusivo, e não assistencialista.

Todavia, não é suficiente a mera contratação das pessoas portadoras de deficiência. Aliás, muitas vezes, ao admitir indivíduos portadores de deficiência, pura e simplesmente, em razão da obrigação legal, as empresas aumentam o estigma existente ao alocarem as referidas pessoas em postos de trabalhos de departamentos marginais.

Dessa forma, para tornar efetiva a integração do portador de deficiência, a empresa deve alocá-lo em cargos dignos e justos, garantindo condições adequadas

¹⁹ TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. A função social da empresa. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, ano 92, v. 810, p. 44, abr. 2003.

²⁰ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa*, p.300-301. Disponível em: <http://dspace.c3sl.ufpr.br/dspace/bitstream/1884/2423/2/TESE_PRONTA_E_REVISADA.PDF>. Acesso em: 03 jan. 2011.

de trabalho e incentivando o relacionamento deste com os demais trabalhadores não portadores de deficiência.

4.4 Experiências internacionais sobre o sistema de cotas

O sistema de cotas teve sua origem na Europa, no começo do século XX, em razão da necessidade de realocação dos combatentes que tinham sido mutilados na Primeira Guerra Mundial e que estavam sobrecarregando a previdência social dos países envolvidos na guerra. Dessa forma, a Europa, de forma geral, é pioneira no sistema de reserva legal de vagas aos portadores de deficiência.

Entretanto, o sistema de cotas não ficou só na Europa, tendo influenciado outros países da América do Norte, América Latina e até mesmo da Ásia, conforme explicitado a seguir.

4.4.1 França

De acordo com estudo realizado pela Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG)²¹, o Código de Trabalho Francês determina que 6% dos cargos de empresas com mais de vinte empregados seja reservado aos portadores de deficiência.

Ressalte-se que, conforme ensina a autora Gláucia Gomes Vergara Lopes²², estão dispensadas da contratação, as empresas com menos de vinte empregados, bem como aquelas que trabalham com direção de veículos, mineração, pesca e construção.

Contudo, a contratação pode ser feita tanto diretamente quanto via terceirização trabalhista, o que demonstra certa flexibilização da legislação francesa referente ao sistema de cotas.

Caso não sejam preenchidas as vagas destinadas aos indivíduos com deficiência, a empresa é obrigada ao pagamento de contribuição ao Fundo para Integração Profissional do Deficiente (AGEFIPH), para cada vaga não preenchida²³.

²¹ FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS. *Lei de cotas: um questionamento da base de dados de portadores de necessidades especiais – PNES*. Mar. 2008, p. 49.

²² LOPES, Gláucia Gomes Vergara. *A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das Leis Brasileiras*. São Paulo: LTR, 2005. p. 44.

²³ *Ibid.*, p. 45.

Dados citados por José Pastore²⁴ demonstram que 63% das empresas francesas pagam a contribuição ao Fundo, 12% contratam diretamente toda a cota, 20% contratam uma parte e pagam a contribuição referente a outra parte e 5% fazem outra combinação dentre as possibilidades.

4.4.2 Alemanha

A legislação alemã adota o sistema de cotas, determinando a reserva do percentual de 6% das vagas aos portadores de deficiência para as empresas com mais de 16 empregados.²⁵

Esclarece-se que, assim como na França, na Alemanha também há previsão de contribuição para um fundo no caso de não preenchimento das cotas pelos empregadores alemães.

Além disso, é interessante ressaltar que, de acordo com Gláucia Gomes Vergara Lopes²⁶, “as empresas que superam a cota têm direito a postular bônus e deduções junto ao governo”, o que não deixa de ser um incentivo às empresas nas contratações de pessoas com deficiência.

Verifica-se, entretanto, que o incentivo descrito não é suficiente para que a cota seja efetivamente cumprida pelas empresas, já que, segundo José Pastore²⁷, cerca de 75% das empresas optam pela contribuição total ou parcial ao Fundo.

4.4.3 Inglaterra

A legislação inglesa de 1944 estabelecia uma cota de emprego aos portadores de deficiência. Neste sentido, afirma Gláucia Gomes Vergara Lopes²⁸:

Em 1944, [a Inglaterra] produziu a Lei de Proteção ao Emprego das Pessoas Portadoras de Deficiência, originada da necessidade de assegurar o futuro dos mutilados pela Segunda Guerra Mundial e

²⁴ PASTORE, José. *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. São Paulo: LTR, 2000. p.166.

²⁵ FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS. *Lei de cotas: um questionamento da base de dados de portadores de necessidades especiais – PNES*. Mar. 2008, p. 50.

²⁶ LOPES, Gláucia Gomes Vergara. *A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das Leis Brasileiras*. São Paulo: LTR, 2005. p. 39.

²⁷ PASTORE, José. op. cit., p.170.

²⁸ LOPES, Gláucia Gomes Vergara, op. cit., p. 50.

com o objetivo de melhorar as perspectivas de emprego das pessoas com deficiência.

[...]

A lei previa o registro da pessoa deficiente, o estabelecimento de uma quota de emprego, treinamento, reabilitação e o estabelecimento de um órgão nacional para coordenar a questão do emprego.

Todavia, em 1995, a referida legislação foi reformada, tendo sido criado um sistema baseado na antidiscriminação em substituição ao sistema de cotas, eis que os números estatísticos demonstraram que a política adotada não estava promovendo os resultados esperados pela sociedade e pelo governo inglês. Antes pelo contrário, estava gerando a criação de estigmas em relação às pessoas com deficiência.²⁹

Atualmente, não existe na Inglaterra o sistema de cotas, apesar de ter sido criado um forte sistema antidiscriminação, tendo, inclusive, sido criados mecanismos de apoio financeiro para as empresas que contratem indivíduos portadores de deficiência.

4.4.4 Espanha

Segundo o estudo realizado pelo Sistema FIEMG³⁰, atualmente, a legislação espanhola determina que no mínimo 2% das vagas de emprego nas empresas com mais de cinquenta trabalhadores, além de prever vários incentivos fiscais, com redução de 50% das cotas patronais da seguridade social.

Saliente-se que para o preenchimento das referidas vagas devem ser considerados os indivíduos com deficiência que estejam devidamente cadastrados como tal nas agências oficiais de emprego.³¹

Dessa forma, caso não haja candidatos inscritos no referido cadastro, a empresa fica dispensada, total ou parcialmente, do preenchimento compulsório do sistema de cotas, devendo, todavia, adotar medidas compensatórias, tais como³²

²⁹ LOPES, Gláucia Gomes Vergara. *A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das Leis Brasileiras*. São Paulo: LTR, 2005. p. 50.

³⁰ FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS. *Lei de cotas: um questionamento da base de dados de portadores de necessidades especiais – PNES*. Mar. 2008, p. 50.

³¹ LOPES, Gláucia Gomes Vergara, op. cit., p. 41.

³² Ibid., p. 41.

[...] realização de contratos comerciais ou civis com os centros de emprego de trabalhadores portadores de deficiência ou com trabalhadores autônomos para o fornecimento de matérias primas, equipamentos e outros bens necessários para o desenvolvimento das atividades normais da empresa ou para prestação de serviços acessórios à atividade normal e, também, a realização de doações e patrocínio de fundações e associações de utilidade pública que trabalhem para o desenvolvimento de atividades de inserção laboral e de criação de emprego das pessoas portadoras de deficiência.

Além disto, a Lei espanhola n. 63/97 concede uma gama de incentivos fiscais, com a redução de 50% das cotas patronais da seguridade social.³³

4.4.5 Portugal

Em Portugal, foi editada a Lei n. 38³⁴, de 2004, que prevê, no artigo 28, o sistema de cotas tanto para o setor público como para o privado:

Artigo 28.º

Quotas de emprego

1 - As empresas devem, tendo em conta a sua dimensão, contratar pessoas com deficiência, mediante contrato de trabalho ou de prestação de serviço, em número até 2% do total de trabalhadores.

2 - O disposto no número anterior pode ser aplicável a outras entidades empregadoras nos termos a regulamentar.

3 - A Administração Pública deve proceder à contratação de pessoas com deficiência em percentagem igual ou superior a 5%.

Verifica-se, pois, que a legislação portuguesa exige que o setor privado reserve 2% de suas vagas para os portadores de deficiência, independentemente do número de empregados que tiver, e que o setor público preencha 5% dos seus cargos com tais pessoas.

Ademais, conforme o informações do Sistema FIEMG³⁵, além do sistema de cotas, Portugal adota uma série de outras ações afirmativas tais como “ajuda-

³³ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf>. Acesso em: 09 jan. 2011.

³⁴ BASES Gerais do Regime Jurídico da Prevenção, Habilitação, Reabilitação e Participação da Pessoa com Deficiência. Disponível em <http://www.idesporto.pt/DATA/DOCS/LE_GISLACAO/Doc05_052.pdf>. Acesso em: 05 set. 2011.

³⁵ FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS. *Lei de cotas: um questionamento da base de dados de portadores de necessidades especiais – PNES*. Mar. 2008, p. 51.

adaptação, complementação salarial para reabilitação da pessoa com deficiência, redução e incentivos fiscais para contratação desses cidadãos”.

4.4.6 Estados Unidos

Nos Estados Unidos, não foi implantado o sistema de cotas. Considera-se que o fato de reservar vagas aos portadores de deficiência é uma forma de discriminação, já que estaria implícito que as citadas pessoas não têm condições de competir no mercado de trabalho.³⁶

Entretanto, assim como no Reino Unido, nos Estados Unidos existe uma legislação de combate o preconceito contra as pessoas com deficiência, que consiste no “*ADA – Americans with Disabilities Act*”, que proíbe a discriminação tanto no curso do contrato de trabalho como nas fases pré e pós-contratuais, o que envolve questões salariais, promoções, benefícios e planos de aposentadoria, dentre outros.³⁷

Além disso, o Poder Judiciário tem o poder de determinar a contratação das pessoas com deficiência por algumas empresas, desde que haja comprovação estatística de que existe uma falta de correspondência entre o número de empregados de determinada empresa e aquele que se encontra na respectiva comunidade.³⁸

Apesar da existência da referida legislação e da possibilidade de atuação do Poder Judiciário no sentido de incluir tais pessoas no mercado de trabalho, dados levantados por Colin Bernes *et al.*, citados por Gláucia Gomes Vergara Lopes³⁹, dão conta de que os Estados Unidos não têm promovido com sucesso a integração das pessoas com deficiência em razão da grande possibilidade de futuros litígios.

³⁶ FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS. *Lei de cotas: um questionamento da base de dados de portadores de necessidades especiais – PNES*. Mar. 2008, p. 51.

³⁷ LOPES, Gláucia Gomes Vergara. *A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das Leis Brasileiras*. São Paulo: LTR, 2005. p. 42.

³⁸ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf>. Acesso: 09 jan. 2011.

³⁹ BERNES, Colin et. al (s.n.t) apud LOPES, Gláucia Gomes Vergara, op. cit., p. 43.

4.4.7 Argentina

A legislação da Argentina prevê a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência no setor público no percentual de 4%, conforme informações do Ministério do Trabalho e Emprego⁴⁰: “ARGENTINA: a Lei n. 25.687/98 estabelece um percentual de, no mínimo, 4% para a contratação de servidores públicos. Estendem-se, ademais, alguns incentivos para que as empresas privadas também contratem pessoas com deficiência.”

Para o setor privado, contudo, existem apenas alguns incentivos governamentais, como a redução de pagamento de imposto de renda, não havendo obrigatoriedade na contratação de pessoas portadoras de deficiência.

4.4.8 Uruguai

No Uruguai, conforme estudo elaborado pelo Sistema FIEMG⁴¹, a Lei n. 16.095 estabelece o percentual de 4% dos cargos públicos para preenchimento com pessoas portadoras de deficiência.

Além disso, a referida lei determina que para a concessão de bens ou serviços públicos a particulares, estes devem contratar pessoas com deficiência, sem, contudo, estabelecer qualquer percentual.

4.4.9 Japão

Ainda conforme informações do Ministério Trabalho Emprego⁴², no Japão,

[...] a Lei de Promoção do Emprego para Portadores de Deficiência, de 1998, fixa o percentual de 1,8% para as empresas com mais de 56 empregados, havendo um fundo mantido por contribuições das empresas que não cumprem a cota, fundo este que também custeia as empresas que a preenchem.

⁴⁰ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Inspeção do trabalho*. Fiscalização do trabalho. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/introducao_2.asp>. Acesso em: 05 jan. 2011.

⁴¹ FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS. *Lei de cotas: um questionamento da base de dados de portadores de necessidades especiais – PNES*. mar. 2008

⁴² BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Inspeção do trabalho*. Fiscalização do trabalho. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/introducao_2.asp>. Acesso em: 05 jan. 2011.

Desse modo, constata-se, mais uma vez, a possibilidade de as empresas descumpridoras da cota contribuírem para um Fundo destinado a custear as empresas cumpridoras da legislação pertinente, como medida compensatória.

5 FISCALIZAÇÃO DO CUMPRIMENTO DA LEI DE COTAS

5.1 Ministério do Trabalho e Emprego

O artigo 36, § 5º, do Decreto n. 3.298¹, de 1999, dispõe:

Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no caput deste artigo

Compete, pois, aos auditores fiscais do trabalho fiscalizar as empresas quanto ao cumprimento da legislação que estabelece a reserva de vagas para pessoas com deficiência.

Verificando a ausência de preenchimento da cota mínima estabelecida pela Lei 8.213, de 1991, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por intermédio de seus auditores fiscais, deve lavrar um auto de infração e aplicar a multa administrativa, além de poder encaminhar um relatório ao Ministério Público do Trabalho (MPT) para as medidas legais cabíveis.²

A multa administrativa é variável e encontra previsão no artigo 133 da Lei n. 8.213³, de 1991, devendo ser calculada segundo os parâmetros fixados pela Portaria n. 1.199⁴ de 2003, do MTE, na seguinte proporção:

I - para empresas com cem a duzentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de zero a vinte por cento;

¹ BRASIL. *Decreto n. 3.298*, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência... Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto/d3298.htm>>. Acesso em: 12 jan. 2011.

² COSTA, Sandra Moraes de Brito. *Dignidade Humana e pessoa com deficiência: aspectos legais e trabalhistas*. São Paulo: LTR, 2008. p. 182.

³ BRASIL. *Lei n. 8.213*, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L8213cons.htm>>. Acesso em: 13 jan. 2011.

⁴ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Portaria n. 1.199*, de 28 de outubro de 2003. Aprova normas para imposição da multa administrativa variável prevista no art. 133 da Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991... Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/fisca_trab/portaria-n-1-199-de-28-10-2003.htm>. Acesso em: 13 jan. 2011.

II - para empresas com duzentos e um a quinhentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de vinte a trinta por cento;

III - para empresas com quinhentos e um a mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de trinta a quarenta por cento;

IV - para empresas com mais de mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de quarenta a cinquenta por cento;

Para exemplificar o cálculo do valor da multa por não preenchimento da cota, o Ministério do Trabalho e Emprego⁵ indica:

Supondo-se uma empresa com 1.010 empregados, que deveria ter 51 empregados com deficiência e tem apenas oito nessa condição. Nesse caso, multiplicam-se 43 (o número de empregados com deficiência que deixou de ser contratado) pelo valor previsto para as empresas com mais de 1.000 empregados. Na vigência da Portaria MPS nº 142, de 11 de abril de 2007, multiplicar-se-iam 43 por um valor entre R\$ 1.673,18 a R\$ 1.792,70.

Ademais, segundo Sandra Morais de Brito Costa⁶, “os valores mínimo e máximo da multa são anualmente corrigidos pela portaria que reajusta os benefícios mantidos pela Previdência Social”. Atualmente, os valores variam entre R\$ 1.523,57 (mil quinhentos e vinte e três reais e cinquenta e sete centavos) a R\$ 152.355,73 (cento e cinquenta e dois mil trezentos e cinquenta e cinco reais e setenta e três centavos), conforme a gravidade da infração, nos termos da Portaria Interministerial n. 568, de 31 de dezembro de 2010, do Ministério da Previdência Social e Ministério da Fazenda.⁷

Também cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego a aplicação de multa por dispensa de empregado com deficiência sem a contratação anterior de outro

⁵ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf>. Acesso: 09 jan. 2011.

⁶ COSTA, Sandra Morais de Brito. *Dignidade Humana e pessoa com deficiência: aspectos legais e trabalhistas*. São Paulo: LTR, 2008. p. 183.

⁷ BRASIL. Ministério da Previdência Social. Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social. *Portaria Interministerial MPS/MF nº 568, de 31 de dezembro de 2010*. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/65/MF-MPS/2010/568.htm>>. Acesso em: 23 jan. 2010.

empregado em condições semelhantes. O cálculo do valor desta multa será exatamente igual à acima exemplificada.

Ressalte-se que grande parte da doutrina tem criticado o ônus meramente patrimonial da penalidade aplicada, sugerindo a adoção de penas adicionais, como o impedimento de participar de licitações, eis que para muitas empresas é mais vantajoso pagar multas administrativas do que fazer as adequações necessárias à contratação de pessoas portadoras de deficiência.⁸

Além de atuar como órgão repressivo, o Ministério do Trabalho e Emprego tem a função de promover ações educativas de incentivo à contratação de pessoas portadoras de deficiência, bem como contra o tratamento diferenciado destas pessoas – isto é, contra a discriminação destas pessoas – operando de forma preventiva.

Exemplo de uma ação educativa de iniciativa do Ministério do Trabalho e Emprego em parceria com o Ministério Público do Trabalho foi o lançamento, em novembro de 2008, do “Projeto Piloto de Incentivo à Aprendizagem de Pessoas com Deficiência”⁹, que estimula as empresas a preencherem a cota mediante a contratação de pessoas com deficiência como aprendizes, pelo prazo de dois anos, qualificando-os para efetivá-los por tempo indeterminado posteriormente.

5.2 Ministério Público do Trabalho

Conforme disposição expressa do artigo 127 da Constituição da República Federativa do Brasil¹⁰, “o Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis”.

⁸ COSTA, Sandra Morais de Brito. *Dignidade Humana e pessoa com deficiência: aspectos legais e trabalhistas*. São Paulo: LTR, 2008. p. 188.

⁹ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Projeto Piloto de Incentivo à Aprendizagem de Pessoas com Deficiência*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/fisca_trab/fiscatrab_projeto_aprendizagem2008.pdf>. Acesso em: 09 jan. 2011.

¹⁰ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 26 dez. 2010. art. 127.

Ademais, nos termos do artigo 3º da Lei n. 7.853¹¹, de 1989, cabe ao Ministério Público, dentre outras instituições, a propositura das ações civis públicas destinadas à proteção de interesses coletivos ou difusos das pessoas portadoras de deficiência.

Como defensor dos direitos individuais indisponíveis e dos direitos coletivos e difusos das pessoas portadoras de deficiência, o Ministério Público do Trabalho tem o dever de dar efetividade aos dispositivos constitucionais e legais de proteção ao portador de deficiência, buscando “alterar o paradigma cultural de exclusão das pessoas com deficiência”¹², por meio de ações tanto preventivas quanto repressivas.

Como forma preventiva, o Ministério Público do Trabalho deve realizar audiências públicas buscando tanto a aproximação de empresários, autoridades públicas e organizações não governamentais envolvidas com a matéria quanto o fornecimento de informações a respeito das capacidades das pessoas com deficiência, o que possibilita o esclarecimento da realidade e o desmantelamento dos mitos sociais.¹³

Exemplo claro de sua atuação preventiva foi a instauração, em maio de 2010, de um expediente administrativo (EA) para implementar um programa de inserção de pessoas com deficiência e/ou pessoas reabilitadas no mercado de trabalho da região de Araçatuba – SP.¹⁴

O referido expediente administrativo tinha o objetivo de desenvolver ações voltadas ao combate à discriminação no trabalho e à conscientização do empresariado de Araçatuba – SP no tocante à capacidade ocupacional das pessoas com deficiência e/ou pessoas reabilitadas.

Além da realização de audiências públicas, que é uma medida preventiva de cunho amplo, o Ministério Público do Trabalho pode agir individualmente, enviando recomendações às empresas descumpridoras da Lei de Cotas e instaurando

¹¹ BRASIL. Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, institui... Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/civil_03/Leis/L7853.htm>. Acesso em: 14 jan. 2011.

¹² COSTA, Sandra Morais de Brito. *Dignidade Humana e pessoa com deficiência: aspectos legais e trabalhistas*. São Paulo: LTR, 2008. p. 205.

¹³ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf>. Acesso em: 09 jan. 2011.

¹⁴ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *MPT busca a inclusão de deficientes no mercado de trabalho em Araçatuba*. Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/noticias/noticias-das-prts/mpt-busca-inclusao-de-deficientes-no-mercado-de-trabalho-em-aracatuba-2.html>>. Acesso em: 09 jan. 2011.

inquérito civil. Por meio deste último, o Ministério Público “avalia o motivo pelo qual as cotas não são observadas por determinada empresa e orienta, apontando caminhos para que passem a ser”.¹⁵

Após a constatação de que realmente a empresa não vem cumprindo as cotas, cabe ao Ministério Público do Trabalho “tentar compor a situação [de descumprimento da Lei de Cotas] por meio de Termo de Ajuste de Conduta, estipulando multa pelo não cumprimento e prazo para a sua adequação”.¹⁶

Ressalte-se que o Termo de Ajuste de Conduta (TAC) não implica nenhuma transação para o Ministério Público, eis que não há nenhuma renúncia de direito, mas apenas a aceitação de uma promessa de que em determinado período de tempo a empresa modificará o seu comportamento.¹⁷

Caso reste frustrado o cumprimento do TAC, que é um título executivo extrajudicial, nos termos do artigo 876 da CLT¹⁸, tanto a multa quanto a própria obrigação de fazer poderão ser executados na Justiça do Trabalho.

Todavia, se durante o inquérito civil a empresa não demonstrar vontade de firmar o Termo de Ajuste de Conduta, ao Ministério Público incumbirá o ajuizamento de ação civil pública (função repressiva) para a proteção dos interesses difusos das pessoas portadoras de deficiência, visando ao preenchimento das cotas, bem como ao pagamento da indenização por dano moral coletivo em razão do descumprimento da lei, que deverá ser revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

No recurso ordinário n. 00854.2001.015.02.00-3, o Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região confirmou a sentença que condenou a empresa Volkswagen do Brasil Ltda. ao pagamento de indenização por dano moral coletivo por descumprimento da Lei de Cotas, nos termos do voto condutor abaixo transcrito:

¹⁵ SIMÓN, Sandra Lia. O Ministério Público do Trabalho e a tutela da pessoa portadora de deficiência. In: ARAÚJO, Luiz Alberto David (Coor.). *Defesa dos direitos das pessoas portadoras de deficiência*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006. p. 291.

¹⁶ COSTA, Sandra Morais de Brito. *Dignidade Humana e pessoa com deficiência: aspectos legais e trabalhistas*. São Paulo: LTR, 2008. p. 205.

¹⁷ OLIVEIRA, Francisco Antônio de. *Ação civil pública: enfoques trabalhistas*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998. p. 74.

¹⁸ Art. 876, CLT - As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executados pela forma estabelecida neste Capítulo. (BRASIL. *Decreto Lei n. 5.452*, de 1º de maio de 1944. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>>. Acesso em: 22 jan. 2011. art. 876)

A Constituição da República Federativa do Brasil assenta-se sobre os conceitos de dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Com esse objetivo, o art. 7º, inciso XXXI da Carta Magna vedou qualquer tipo de discriminação no tocante aos salários e aos critérios de admissão do trabalhador. Sob essa orientação, o legislador, visando resguardar direitos e interesses das pessoas portadoras de necessidades especiais, criou mecanismos compensatórios para possibilitar o acesso desses indivíduos ao mercado de trabalho, estabelecendo na Lei nº 8.213/91, em seu art. 93, a reserva percentual de vagas de acordo com o número de empregados da empresa, desde que comprovadamente reabilitados perante o Órgão Previdenciário. Se o Ministério Público do Trabalho apurou em procedimento administrativo que a recorrente não observou a reserva legal, e ajuizou Ação Civil Pública compelindo-a a tanto, e se a reclamada defendeu-se apresentando listagem com trabalhadores portadores de necessidades especiais, sustentando serem eles reabilitados e portadores de monoparesia, a ela incumbia o ônus da prova, vez que a inversão desse ônus importaria determinar ao autor a prova de um fato negativo. Ademais, o conceito de deficiência está definido nos arts. 3º e 4º do Decreto nº 3.298/99, alterado pelo Decreto nº 5.296/04, limitando-se àquelas que causem alteração para o desempenho de atividades, dentro do padrão considerado normal para o ser humano. Assim, **diante da confissão aplicada à recorrente e da não comprovação por esta da condição de trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência habilitados, tem-se que a empresa indicou como portadores de necessidades especiais empregados que não ostentavam essa condição, simplesmente para se furtao cumprimento da lei.** Recurso ordinário a que se nega provimento.¹⁹ [grifo nosso]

A relatora do referido processo, desembargadora Marta Casadei Momezzo, entendeu que “ao deixar [a Volkswagen] de observar preceito legal, de ordem pública absoluta, e os valores constitucionais, com absoluta certeza, deu ensejo à caracterização de dano moral coletivo,” mantendo íntegra a decisão de primeiro grau, que condenou a empresa a destinar R\$1,5 milhão ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), o que corresponde a R\$5.000,00 (cinco mil reais) para cada um dos 304 (trezentos e quatro) trabalhadores cuja contratação obrigatória não foi efetuada.

No mesmo sentido foi a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, no Recurso Ordinário n. 00611-2007-021-03-00-7, conforme voto de relatoria do desembargador Luiz Otávio Linhares Renault:

¹⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Processo TRT/SP n. 00854.2001.015.02.00-3 - RO. 10ª Turma. Relatora: Desembargadora Marta Casadei Momezzo.* Disponível em: <<http://www.trt2.jus.br>>. Acesso em: 2 mar. 2011.

[...]

A evolução do dano moral no nosso sistema jurídico permite, atualmente, com base na Constituição e na legislação ordinária, a reparação dos danos morais coletivos. Objetiva-se, com essa indenização, oferecer à coletividade de trabalhadores, tendo como pano de fundo a sociedade, uma compensação pelo dano sofrido, atenuando, em parte, as consequências da lesão, ao mesmo tempo em que visa a aplicar uma sanção de índole inibitória pelo ato ilícito praticado pela empresa. Na hipótese, as lesões perpetradas aos direitos das pessoas portadoras de deficiências implicaram violação a princípios constitucionalmente assegurados, como os da cidadania, da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, que se encontram assegurados nos arts. 1o., incisos II, III e IV; 5o., incisos XXXV, XLI; e art. 170, caput e inciso VIII, todos da Constituição da República. Em face da relevância desses bens objeto de garantia e da amplitude coletiva das práticas ilícitas, restou configurada a lesão aos interesses transindividuais, pertencentes a toda a sociedade, que ultrapassam a esfera de interesses meramente individuais de cada pessoa lesada. Configurada a lesão aos interesses transindividuais, torna-se pertinente a reparação do dano moral coletivo, independentemente do ressarcimento de danos morais individuais a serem perseguidos pelo titular de direito violado, em sede de ação trabalhista individual singular ou plúrima, com sede em uma tutela reparatória.

E prossegue:

O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência ou com necessidades especiais emana de valores que fundamentam o Estado Democrático de Direito, como o da dignidade da pessoa humana e o da consistência social do trabalho (CF, art. 1o., incisos III e IV), aos quais devem ser associados os objetivos nucleares da República Federativa do Brasil, qual seja, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3o., inciso IV, CF). O artigo 7o., inciso XXXI, da CF, complementa essa musculatura protetiva, ao proibir qualquer discriminação no tocante a salários e a critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. A Lei 8.213/91, em seu artigo 93, instituiu uma tabela proporcional ao número de empregados, e pela qual a empresa com mais de 1001 (mil e um empregados) está obrigada a preencher 5% (cinco por cento) dos seus postos de trabalho com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, competindo ao Ministério do Trabalho e Emprego a geração de estatísticas, disponíveis aos sindicatos dos empregados. Durum jus, sed ita lex scripta est. O intuito do legislador foi o mais nobre possível, uma vez que o trabalho é o principal meio de inserção social, pois permite ao trabalhador relacionar e interagir com outros indivíduos e com a sociedade. Harmonização dos valores sociais do trabalho com os da livre iniciativa em um ambiente de efetiva concretização dos direitos fundamentais dos portadores de deficiência, colimada por uma política nacional para a integração dessas pessoas, e que se faz compreendida por um conjunto de orientações normativas que

objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais, mediante a observância da função social da propriedade, da empresa e do contrato, satisfazendo aos anseios do art. 5o, inciso XXIII, da Constituição e do art. 421 do Código Civil, combinados com o art. 2o. da CLT, que sempre considerou, como empregadora, a empresa e não a pessoa jurídica ou física.²⁰

No caso acima apontado o desembargador relator asseverou que “o dano coletivo já ocorreu e não seria ressarcido somente pelo restabelecimento tardio dos interesses violados, ou seja, com o cumprimento efetivo da obrigação de fazer”, pelo que reconheceu a ocorrência de dano moral coletivo e fixou o valor da indenização em R\$250.000,00.

Verifica-se, pois, que a jurisprudência brasileira vem determinando às empresas tanto o preenchimento das cotas destinadas às pessoas com deficiência quanto a condenação em indenização por danos morais coletivos em razão do descumprimento do artigo 93 da Lei n. 8.213, de 1991.

Logo, o Ministério Público do Trabalho deve prosseguir no exercício consciente do seu trabalho, na busca de dar efetividade às determinações constitucionais e legais referentes ao trabalho da pessoa portadora de deficiência.

Ressalte-se, entretanto, que o Ministério Público do Trabalho não pode deixar de considerar as dificuldades por vezes enfrentadas pelas empresas na contratação de pessoas com deficiência, conforme se verá adiante.

5.3 Outros órgãos públicos federais

Além do Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério Público do Trabalho, existem outros órgãos públicos federais que atuam na busca dos direitos das pessoas portadoras de deficiências.

²⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Processo TRT/MG n. 00611-2007-021-03-00-7 RO. 4ª Turma. Relator: Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault*. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br>>. Acesso em: 2 mar. 2011.

5.3.1 Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência

A Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), criada pela Lei n. 7.835²¹, de 1989, é responsável pela gestão de políticas voltadas à integração da pessoa com deficiência em âmbito federal, conforme prescreve seu artigo 12:

Art. 12. Compete à Corde:

I - coordenar as ações governamentais e medidas que se refiram às pessoas portadoras de deficiência;

II - elaborar os planos, programas e projetos subsumidos na Política Nacional para a Integração de Pessoa Portadora de Deficiência, bem como propor as providências necessárias a sua completa implantação e seu adequado desenvolvimento, inclusive as pertinentes a recursos e as de caráter legislativo;

III - acompanhar e orientar a execução, pela Administração Pública Federal, dos planos, programas e projetos mencionados no inciso anterior;

IV - manifestar-se sobre a adequação à Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência dos projetos federais a ela conexos, antes da liberação dos recursos respectivos;

V - manter, com os Estados, Municípios, Territórios, o Distrito Federal, e o Ministério Público, estreito relacionamento, objetivando a concorrência de ações destinadas à integração social das pessoas portadoras de deficiência;

VI - provocar a iniciativa do Ministério Público, ministrando-lhe informações sobre fatos que constituam objeto da ação civil de que esta Lei, e indicando-lhe os elementos de convicção;

VII - emitir opinião sobre os acordos, contratos ou convênios firmados pelos demais órgãos da Administração Pública Federal, no âmbito da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;

VIII - promover e incentivar a divulgação e o debate das questões concernentes à pessoa portadora de deficiência, visando à conscientização da sociedade.

Parágrafo único. Na elaboração dos planos, programas e projetos a seu cargo, deverá a Corde recolher, sempre que possível, a opinião das pessoas e entidades interessadas, bem como considerar a necessidade de efetivo apoio aos entes particulares voltados para a integração social das pessoas portadoras de deficiência.

Ressalte-se que em 2009 a CORDE foi transformada na Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) pela Lei n.

²¹ BRASIL. *Lei n. 7.853*, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, institui... Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/civil_03/Leis/L7853.htm>. Acesso em: 14 jan. 2011.

11.958²² e do Decreto n. 6.980²³, tendo assumido importância ainda maior após se tornar um órgão da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República.

5.3.2 Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência

O Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE) é um órgão superior de deliberação colegiada, criado para acompanhar e avaliar o desenvolvimento das políticas nacionais para a inclusão da pessoa com deficiência e das políticas setoriais de educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte, cultura, turismo, desporto, lazer e política urbana dirigidos a esse grupo social.²⁴

Assim como a CORDE, o CONADE também faz parte da estrutura básica da Secretaria Especial de Direitos Humanos da Presidência da República. Foi criada para que a população brasileira com deficiência participe do processo de definição, planejamento e avaliação das políticas referentes a estas pessoas, por meio da articulação e diálogo com as demais instâncias de controle social e os gestores da administração pública direta e indireta.

5.3.3 Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social

Apesar de não se tratar de um órgão exclusivamente voltado para a inclusão de pessoas com deficiência, o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), através do Programa de Apoio a Investimentos Sociais de Empresas (PAIS), disponibiliza recursos para financiar os programas empresariais.

De acordo com informações do Ministério do Trabalho e Emprego²⁵, os itens financiáveis destinam-se às obras civis necessárias à adaptação física de

²² BRASIL. *Lei n. 11.958*, de 26 de junho de 2009. Altera as Leis n^{os} 7.853, de 24 de outubro de 1989, e 10.683, de 28 de maio de 2003; dispõe sobre a transformação da Secretaria Especial de Aquicultura e Pesca... Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L11958.htm>. Acesso em: 23 jan. 2011.

²³ BRASIL. *Decreto n. 6.980*, de 13 de outubro de 2009. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão da Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República... Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6980.htm>. Acesso em: 23 jan. 2011.

²⁴ BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Direitos Humanos. CONADE – Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência. Disponível em: <<http://portal.mj.gov.br/conade/>>. Acesso em: 09 jan. 2011.

²⁵ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *A Lei de Cotas em Perguntas e Respostas*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_16.asp>. Acesso em: 09 jan. 2011.

instalações, à aquisição de equipamentos especiais e à promoção de ajudas técnicas: próteses, órteses, equipamentos, elementos especiais para facilitar a comunicação, a informação e a sinalização, equipamento e material pedagógico especial, maquinaria e utensílios de trabalhos especiais, capacitação de pessoal para convívio no trabalho com as pessoas com deficiência, capacitação destas para assumirem postos de trabalho e consultoria técnica para a realização dos projetos e atividades.

5.4 Órgãos voltados para a proteção da pessoa com deficiência em Minas Gerais

5.4.1 Conselho Estadual de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência - CONPED

O Conselho Estadual de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONPED) tem como objetivos principais assessorar as pessoas com deficiência, garantir seus direitos básicos e zelar pela promoção de sua habilitação e reabilitação, inclusive pela habilitação profissional e integração no mercado de trabalho.²⁶

5.4.2 Coordenadoria Especial de Apoio e Assistência à Pessoa Deficiente

A Coordenadoria Especial de Apoio e Assistência à Pessoa com Deficiência (CAADE), ligada à Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social e Esportes (SEDESE), tem por finalidades incentivar, apoiar, monitorar e avaliar ações das diferentes políticas públicas estaduais.

Suas competências são:

Auxiliar a formulação, a implementação e a articulação de políticas públicas para pessoas com deficiência;
Acompanhar a execução das políticas públicas estaduais que venham interferir nas condições de vida das pessoas com deficiência;
Acompanhar e subsidiar, junto aos órgãos competentes, a edição e implementação de leis pertinentes aos interesses das pessoas com deficiência;

²⁶ MINAS GERAIS. Portal Conselhos MG. *Conselho Estadual de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência*. Disponível em: <<http://www.conselhos.mg.gov.br/conselho/conped>>. Acesso em: 23 jan. 2011.

Desenvolver programas, projetos e ações voltadas ao atendimento das necessidades das pessoas com deficiência;
Manter permanente intercâmbio com entidades governamentais e não governamentais nacionais e internacionais que prestam assistência à pessoa com deficiência, visando o aperfeiçoamento e atualização do conhecimento nessa área;
Promover a divulgação de informações relativas às atividades desenvolvidas em prol das pessoas com deficiência.²⁷

²⁷ MINAS GERAIS. Secretaria do Estado de Desenvolvimento Social. *Caade* – Coordenadoria Especial de Apoio e Assistência à Pessoa com Deficiência. Disponível em: <<http://www.sedese.mg.gov.br/index.php/caade.html>>. Acesso em: 23 jan. 2011.

6 AS DIFICULDADES PARA O CUMPRIMENTO DA “LEI DE COTAS” PELAS EMPRESAS

É indiscutível o progresso trazido pela Lei de Cotas em termos de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Permitiu o desenvolvimento social no que pertine não só à acessibilidade das estruturas físicas, como também às mudanças culturais. Todavia, muitas vezes, os empresários encontram sérias dificuldades para cumprir a legislação vigente.

Estudo realizado pela Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG)¹ põe em destaque duas grandes dificuldades encontradas pelos empresários: “a insuficiência dos PNEs que estejam disponíveis para trabalhar e a falta de aptidão da grande maioria dos mesmos, de satisfazer aos requisitos necessários para a maioria dos postos de trabalho existentes”.

6.1 Insuficiência numérica

A insuficiência numérica das pessoas com deficiência se deve ao fato de que as estimativas reais de pessoas passíveis da aplicação da mencionada lei são substancialmente inferiores aos totais divulgados pela estatística do IBGE.

É que a Lei n. 8.213², de 1991 considerou a totalidade dos números divulgados pelo IBGE, não tendo atentado para o fato de que estavam incluídas na referida estatística pessoas que não se encontram em “idade ativa”, ou seja, idade para trabalhar.

Se o artigo 403 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)³ veda qualquer trabalho aos menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos, a Lei 8.213, de 1991 não poderia ter incluído os menores de 14 anos no percentual de contratação obrigatória.

¹ FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS. *Lei de cotas: um questionamento da base de dados de portadores de necessidades especiais – PNES*. Mar. 2008, p. 15.

² BRASIL. *Lei n. 8.213*, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L8213cons.htm>>. Acesso em: 13 jan. 2011.

³ BRASIL. *Decreto Lei n. 5.452*, de 1º de maio de 1944. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>>. Acesso em: 22 jan. 2011.

Além disso, não poderiam ter sido incluídas no percentual da referida lei, as pessoas maiores de 59 por não fazerem parte da população que se encontra em idade ativa.⁴

Considerando este primeiro “filtro”, a redução quanto ao número de pessoas portadoras de deficiência na população brasileira foi de 24.600.256 pessoas para 15.221.712, resultando em 9.378.544 pessoas com deficiência com idades entre 0 a 14 anos e maiores de 60 anos.⁵

Resta, pois, demonstrado o motivo da insuficiência numérica de pessoas portadoras de deficiência disponíveis ao trabalho.

6.2 Benefícios governamentais

Outro fator que, segundo o referido estudo⁶, pode afetar a procura por trabalho por parte das pessoas com deficiência é a existência de Programas Governamentais que concedem aposentadorias e benefícios a estas pessoas.

O primeiro refere-se às Aposentadorias por Invalidez concedidas pelo INSS aos contribuintes previdenciários, que apresentam doenças que os incapacitam permanentemente para o exercício da atividade laboral. Estas pessoas podem ser portadoras de deficiência ou não. O que o INSS verifica é a aptidão ou a ausência de condições para o trabalho de maneira definitiva. O segundo refere-se ao Benefício de Prestação Continuada – BPC, da Lei Orgânica da Assistência Social, para as Pessoas Portadoras de Deficiência.

Nos termos do artigo 20 da Lei n. 8.742⁷, de 1993, o benefício de prestação continuada é a garantia de um salário mínimo mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso com setenta anos ou mais e que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção e nem de tê-la provida por sua família. Da

⁴ Segundo o estudo elaborado pelo Sistema FIEMG fixou-se em 59 anos o limite superior da população em idade ativa em razão da disponibilidade de informações, apesar de que alguns autores entendam que o limite superior deve ser 65 anos.

⁵ FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS. *Lei de cotas: um questionamento da base de dados de portadores de necessidades especiais – PNES*. Mar. 2008, p. 20.

⁶ *Ibid.*, p. 30.

⁷ BRASIL. *Lei n. 8.742*, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8742.htm>. Acesso em: 25 jan. 2011.

mesma forma, o artigo 42 da Lei n. 8.213⁸, de 1991, prevê que a aposentadoria por invalidez apenas é concedida às pessoas consideradas incapazes e insusceptíveis de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência.

Ressalte-se que, conforme informações do Ministério do Desenvolvimento Social⁹, entre o ano de 2002 e 2010 o percentual de pessoas com deficiência que recebem o benefício de prestação continuada no Brasil cresceu 75,6%. Ademais, de acordo com estudo realizado pela Fundação Getúlio Vargas, processando os microdados da Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (RAIS 2000/MTE), 32,4% das pessoas com deficiência estão aposentadas por invalidez, o que representa um número extremamente alto diante da obrigatoriedade de contratação destas pessoas.¹⁰

Logo, as pessoas que recebem o benefício de prestação continuada ou a aposentadoria por invalidez não podem ter outra fonte de renda comprovada, sob pena de perderem o benefício.

As pessoas que recebem um dos benefícios acima citados e que, por serem portadoras de deficiência estão abrangidas pelo percentual previsto pela Lei n. 8.213 de 1991, presumivelmente deixam de procurar emprego formal, para não terem de abrir mão de um benefício vitalício e praticamente impossível de ser recuperado, o que diminui ainda mais o número de pessoas com deficiência disponíveis ao trabalho.

Essa circunstância contraditória inibe o processo de inclusão, incentiva o ingresso dessas pessoas no mercado informal¹¹ e, conseqüentemente, impossibilita, ou no mínimo dificulta o preenchimento das vagas obrigatoriamente destinadas às pessoas com deficiência.

⁸ BRASIL. *Lei n. 8.213*, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L8213cons.htm>>. Acesso em: 13 jan. 2011.

⁹ BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social. *Resgate da cidadania*. Disponível em: <<http://www.mds.gov.br/saladeimprensa/balanco-mds-2003-2010/bpc-e-peti>>. Acesso em: 22 jan. 2011.

¹⁰ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *População com deficiência no Brasil: fatos e percepções*. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/observatorio/febraban.pdf>>. Acesso em: 20 jan. 2011.

¹¹ Ibid.

6.3 Absorção por outros setores

Também pode ser considerado fator que afeta a procura de trabalho pelas pessoas com deficiência a absorção delas por outros setores, como o setor público.

Anota o estudo realizado pela FIEMG¹²: “A aprovação nos concursos públicos, em geral, diminui a disponibilidade dos PNEs mais qualificados para se empregarem em outros setores e segmentos econômicos”.

É que, conforme já mencionado, o artigo 37 do Decreto 3.298¹³, de 1999, determina a reserva de no mínimo 5% das vagas em concurso público às pessoas com deficiência, o que, naturalmente, faz aumentar a demanda por cargos públicos.

Além das pessoas com deficiência absorvidas pelo setor público, também devem ser considerados aqueles que, por opção, são autônomos ou donos do próprio negócio.

De acordo com Ana Cláudia Vieira de Oliveira Ciszewski¹⁴, existem estudos que evidenciam que um número significativo de pessoas com deficiência trabalha não apenas como autônomos, mas também como microempresários.

Conforme dados da Figura 3, obtida no próprio site do Ministério do Trabalho e Emprego, em agosto de 2006 15,4% das pessoas portadoras de deficiência que estavam trabalhando no Brasil eram autônomas.

¹² FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS. *Lei de cotas: um questionamento da base de dados de portadores de necessidades especiais – PNES*. Mar. 2008, p. 31.

¹³ BRASIL. *Decreto n. 3.298*, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência... Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto/d3298.htm>>. Acesso em: 12 jan. 2011.

¹⁴ CISZEWSKI, Ana Cláudia Vieira de Oliveira. *O trabalho da pessoa portadora de deficiência*. São Paulo: LTR, 2005. p. 95.

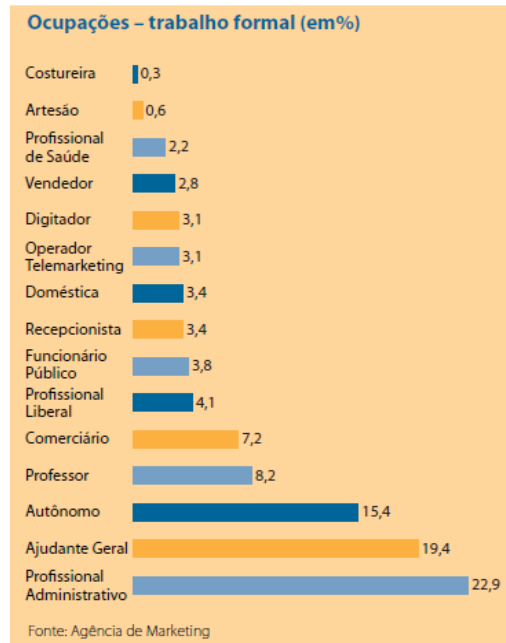


Figura 3 – Gráfico – Ocupações/trabalho formal (em %)
 Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego¹⁵

Tais pessoas estão igualmente incluídas no percentual previsto pela Lei n. 8.213, de 1991, e não são passíveis de aplicação da aludida lei por não estarem, por uma razão óbvia, disponíveis ao trabalho como empregados.

6.4 Baixo nível de escolaridade

Pode-se considerar, ainda, como grande obstáculo para o cumprimento da legislação vigente o baixo nível de escolaridade dos brasileiros portadores de deficiência, principalmente no contexto das grandes mudanças tecnológicas atuais, o que exige formação e aprendizado para a maioria dos postos de trabalho.

Segundo estudo elaborado pela FIEMG¹⁶, os níveis de escolaridade média no ano de 2000 para as pessoas portadoras de deficiência foi de apenas 3,75 anos de estudo para o estado de Minas Gerais, 5,62 anos para Belo Horizonte, 3,91 anos para Betim e 4,72 anos para Contagem, números preocupantes para as empresas obrigadas à contratação de pessoas com deficiência.

¹⁵ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *População com deficiência no Brasil: fatos e percepções*. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/observatorio/febraban.pdf>>. Acesso em: 20 jan. 2011.

¹⁶ FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS. Lei de cotas: um questionamento da base de dados de portadores de necessidades especiais – PNES. Março de 2008, p. 32.

Encontrar candidatos com o perfil e a qualificação desejados requer um esforço enorme, mesmo se houver a flexibilização dos requisitos exigidos no processo de recrutamento e seleção das pessoas com deficiência. Ademais, a contratação de pessoas com baixa qualificação não oferece perspectivas de crescimento dentro da empresa, o que faz com que elas fiquem estagnadas durante anos no mesmo cargo, não correspondendo aos propósitos da inclusão.¹⁷ Dessa forma, a falta de qualificação é, sem dúvida, um grande entrave na contratação de pessoas portadoras de deficiência.

Em recente publicação o jornal *Valor Econômico*¹⁸, divulgou que, para tentar resolver o problema da baixa qualificação, algumas empresas, como o Banco Votorantim e as Casas Bahia, vêm desenvolvendo programas de capacitação profissional próprios:

Desde 2008, o Banco Votorantim, segundo a superintendente de RH da instituição, Rosemary Deliberato, tem um programa para a capacitação e formação dessa mão de obra. São 239 funcionários que participaram das nove edições promovidas, de acordo com Aline Ditta, responsável pela área de Responsabilidade Social e Diversidade do banco. O curso, com duração média de seis meses, oferece desde aulas de português e matemática, até informática e noções sobre o mercado financeiro. Após o treinamento, os profissionais são alocados em áreas que correspondam ao perfil e preferências, respeitando suas deficiências.

A Casas Bahia também criou em 2008 o Centro de Capacitação e Reabilitação da Casas Bahia (Cecrep), no centro de São Paulo. Segundo nota da assessoria de imprensa da varejista, mais de 300 profissionais com deficiência concluíram o programa e atuam em funções como auxiliar de escritório, estoque, vendas e caixa. Os cursos, oferecidos em parceria com a Associação para Valorização de Pessoas com Deficiência (Apave), têm dois meses de duração.

Empresas que dispõem de recursos tentam solucionar o problema da falta de qualificação promovendo os referidos cursos de capacitação profissional. De outro lado, aquelas que não possuem recursos acabam sendo penalizadas em razão da ausência de contratação de pessoas com deficiência.

¹⁷ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *População com deficiência no Brasil: fatos e percepções*. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/observatorio/febraban.pdf>>. Acesso em: 20 jan. 2011.

¹⁸ AGUIAR, Adriana. Fiscalização da Lei de cotas aumenta: Empresas dão treinamento. *Valor Econômico*, São Paulo, 11 jan. 2011. p. E1.

6.5 Localização das pessoas portadoras de deficiência

A Lei n. 8.213, de 1991, é aplicável a todos os entes da Federação, indistintamente. Assim, todas as empresas brasileiras que possuam acima de cem empregados devem preencher o mesmo percentual de vagas com pessoas com deficiência, nos termos do artigo 93 da referida lei. Contudo, as pessoas com deficiência não estão igualmente distribuídas em todas as regiões brasileiras.

De acordo com Gláucia Gomes Vergara Lopes¹⁹, “pelos dados coletados em 1998 pelo Ministério da Previdência Social, o Nordeste concentra 40% dos portadores de deficiência do País, o Sul 18%, o Centro-Oeste 16%, o Norte 14% e o Sudeste 12%.”

Da mesma maneira, as empresas não estão igualmente distribuídas em todos os estados e municípios brasileiros. Desse modo, é necessário considerar as diferenças regionais, no que se refere tanto à localização das empresas quanto à concentração dos portadores de deficiência, para impor um determinado percentual de contratação obrigatória a cada empresa.

6.6 Ramo de atuação da empresa

O legislador não atentou para a questão referente ao ramo de atuação nem à atividade desenvolvida pela empresa obrigada a contratar pessoas com deficiência.

Uma empresa mineradora, por exemplo, não tem condições de contratar pessoas portadoras de deficiência, por ser fundamental que os seus empregados estejam em perfeitas condições físicas e, até mesmo, psicológicas, para o exercício da função de mineiro.

Da mesma forma, uma empresa de construção pesada não pode contratar indivíduos com deficiência para serem operadores de equipamentos pesados, como retroescavadeiras e tratores.

Desse modo, não há dúvidas de que o ramo de atuação da empresa influencia a possibilidade ou não de contratação de pessoas com deficiência, sendo imperiosa a modificação do percentual ou, até mesmo, a dispensa do preenchimento das cotas.

¹⁹ LOPES, Gláucia Gomes Vergara. *A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das Leis Brasileiras*. São Paulo: LTR, 2005. p. 105.

Na opinião de Gláucia Gomes Vergara Lopes²⁰, para solucionar o referido problema, as empresas deveriam alocar os empregados portadores de deficiência em serviços internos ou de escritório. Entretanto, normalmente, os “serviços internos” são preenchidos por pessoas de alta qualificação, como diretores, gerentes e especialistas. Todavia, conforme os dados já citados, as pessoas portadoras de deficiência possuem baixíssimo nível de escolaridade.

6.7 Acessibilidade aos meios de transporte

Outro grande problema associado à inserção de indivíduos com deficiência no mercado de trabalho é a falta de acessibilidade aos meios de transporte, o que dificulta a locomoção digna do cidadão. Muitas vezes, apesar de a empresa ter adaptado todo o meio ambiente laboral, não há como o empregado chegar até o trabalho em razão da falta de acessibilidade nos meios de transporte.

Em que pese a acessibilidade se tratar de um direito fundamental do portador de deficiência, por meio do artigo 227, §2º da Constituição da República de 1988, tais pessoas encontram sérias dificuldades em sua locomoção.

Apesar de a NBR 15.320 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), que trata da acessibilidade à pessoa com deficiência no transporte rodoviário, estar em vigor desde 30 de janeiro de 2006, tais regras não são integralmente aplicadas pelas empresas de transporte rodoviário, o que dificulta a locomoção do cidadão portador de deficiência até o trabalho.

Não obstante a existência das dificuldades mencionadas, o número de autuações em razão do descumprimento da Lei de Cotas só vem aumentando. Conforme noticiado pelo jornal *Valor Econômico*²¹, na Grande São Paulo e na Baixada Santista o Ministério Público do Trabalho registrou 116 autuações em 2010, contra 90 em 2009, o que representa um aumento de 35,5%.

²⁰ LOPES, Gláucia Gomes Vergara. *A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das Leis Brasileiras*. São Paulo: LTR, 2005. p. 101.

²¹ AGUIAR, Adriana. Fiscalização da Lei de cotas aumenta: Empresas dão treinamento. *Valor Econômico*, São Paulo, 11 jan. 2011. p. E1.

6.8 Flexibilização da Lei de Cotas

Diante da enorme dificuldade das empresas em contratar pessoas portadoras de deficiência, o Ministério Público do Trabalho e o Poder Judiciário devem agir com extrema cautela para que não haja uma discrepância entre o objetivo da Lei de Cotas e o resultado decorrente da sua aplicação.

É que, muitas vezes, mesmo tendo envidado esforços na contratação de tais pessoas, as empresas se veem obrigadas ao pagamento de multas altíssimas e, até mesmo, indenizações por danos morais espantosas sem que haja qualquer negligência da sua parte, o que pode, até mesmo, ocasionar o fechamento da empresa.

O próprio Ministério Público do Trabalho, por intermédio da procuradora Fernanda Brito, entende que²²:

[...] o órgão deve insistir em soluções extrajudiciais, evitando o ajuizamento de ações civis públicas. Isso só deve acontecer, segundo ela, nos casos em que a empresa não demonstrar o menor esforço para preencher a cota. De acordo com ela, a reclamação mais frequente das companhias é que não existem portadores capacitados para o trabalho no mercado.

O Ministério Público do Trabalho e o Poder Judiciário devem, pois, verificar a situação concretamente e analisar se é o caso de autuação, aplicação de multa e pagamento de indenização por danos morais coletivos.

Ao decidir o Recurso Ordinário n. 03506-2006-081-02-00-8, a 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região entendeu que não era o caso de aplicação de multa, tendo anulado o débito fiscal da empresa autuada, conforme parte do voto da relatora desembargadora Rita Maria Silvestre, abaixo transcrito:

[...]
Reveladoramente constrangedora se mostra a realidade brasileira, onde estatísticas apontam que a questão da reserva de mercado de trabalho em relação às pessoas deficientes tem suscitado questionamentos no sentido de que a empresa-autora não é a única que tem tido dificuldades para cumprir integralmente o comando legal que ensejou a aplicação da multa, visto que a Lei 8.213/91 se dirige aos beneficiários da Previdência Social, reabilitados ou pessoa

²² BRASIL. Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região. *Valor Econômico*: Ministério Público Exige Preenchimento de Cota. Disponível em: <<http://www.prt3.mpt.gov.br/imprensa/?p=4615>>. Acesso em: 23 jan. 2011.

portadora de deficiência habilitada e estas são raras a se apresentar. A louvável iniciativa do legislador de instituir um sistema de cotas para as pessoas portadoras de deficiência, obrigando as empresas a preencher determinado percentual de seus quadros de empregados com os denominados PPDs, não veio precedida nem seguida de nenhuma providência da Seguridade Social, ou de outro órgão governamental, no sentido de cuidar da educação ou da formação destas pessoas, sequer incentivos fiscais foram oferecidos às empresas. A capacitação profissional é degrau obrigatório do processo de inserção do deficiente no mercado de trabalho.²³

Verifica-se, pois, que o débito fiscal decorrente da multa aplicada à empresa atuada pelo Ministério Público do Trabalho em razão do suposto descumprimento da Lei de Cotas foi corretamente anulado pelo Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região, sob o fundamento de que a capacitação profissional, cuja responsabilidade é do Estado, é degrau obrigatório do processo de inclusão das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho.

No mesmo sentido agiu o Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região ao decidir o Recurso Ordinário n. 00391-2009-001-10-00-0 em uma ação anulatória de débito fiscal.

No voto condutor, o desembargador relator, Braz Henrique de Oliveira, entendeu que, antes de autuar, o representante do Ministério Público do Trabalho deveria ter agido com razoabilidade no sentido de verificar se a empresa atuada se esforçou para o cumprimento da referida cota, conforme abaixo transcrito:

[...]

Antes de punir, o Estado deveria buscar cumprir o seu relevante papel social.

No caso presente, data venia, não era ato meramente vinculado, desprovido de alguma dose de discricionariedade interpretativa da realidade, pois não vejo razoabilidade no estreito prazo entre a notificação e autuação (09.10.2008 e 26.02.2009), para uma empresa que emprega 707 empregados (fl.25), e dependia da vontade de terceiros, que estivessem dispostos a aceitar a proposta pública de empregabilidade lançada por meio de anúncios de jornais, ação sindical e do órgão previdenciário. Não houve questionamento concreto algum sobre a ação do empregador em buscar meios para preencher a quota dentro do curto espaço de tempo que transcorreu entre a notificação e autuação.²⁴

²³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Processo TRT/SP n. 03506-2006-081-02-00-8 RO*. 11ª Turma. Relatora: Desembargadora Rita Maria Silvestre. Publicação: 12.08.2008. Disponível em: <<http://www.trt2.jus.br>>. Acesso em: 2 mar. 2011.

²⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. *Recurso Ordinário n. 00391-2009-001-10-00-0*. Relator: Desembargador Braz Henrique de Oliveira. Disponível em: <<http://www.trt10.jus.br>>. Acesso em: 2 mar. 2011.

E continua:

É certo que o art.93 da Lei nº 8.213/91 obrigou as empresas com 100 ou mais empregados a preencherem de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) das suas vagas para os beneficiários da previdência reabilitados ou portadores de deficiências. Todavia, em nenhum momento foi determinado que estas vagas deveriam ser preenchidas aleatoriamente, sem qualquer critério. Porém, deve ser considerado que as empresas contratam seus funcionários de acordo com as suas necessidades econômicas, com observância de certos requisitos necessários para o desenvolvimento e o bom andamento dos serviços. Neste cenário, devem ser cotejados o tipo de deficiência e o trabalho a ser desenvolvido pelo obreiro. Ademais, a Recorrente, nas suas razões de recurso, afirmou que o cumprimento da legislação em questão não significa a contratação sem qualquer critério, devendo a empresa reservar vagas para os casos em que forem comprovadas a qualificação e aptidão necessárias para o bom desempenho das atividades a serem exercidas. Ora, a inicial indica que a Recorrida reserva e garante vagas aos portadores de necessidades especiais, fato também não questionado pela defesa. Assim, não pode ser considerado que a empresa tenha descumprido o disposto no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, por não ter conseguido contratar pessoas reabilitadas ou portadoras de deficiências, que preenchessem os requisitos necessários para assumir os cargos colocados à disposição, pela dificuldade de se encontrar mão-de-obra com o perfil previsto na norma legal.

Após análise dos julgados retroexplicitados, constata-se ser patente a omissão do Poder Executivo quanto ao cumprimento dos dispositivos constitucionais relacionados ao dever de educação, previsto pelos artigos 6º e 205 da Constituição da República de 1988, e à promoção de políticas públicas destinadas à efetivação dos direitos sociais das pessoas portadoras de deficiência. Portanto, não se mostra justa a responsabilização da empresa em razão da omissão do Estado no cumprimento de seu papel social referente à educação.

7 MEDIDAS ALTERNATIVAS DE INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Conforme explicitado no capítulo anterior, muitas vezes, o sistema de cotas é difícil ou, até mesmo, impossível de ser cumprido. O ramo de atuação da empresa, a falta de qualificação das pessoas com deficiência e os benefícios a elas concedidos são alguns dos grandes obstáculos para que a empresa consiga cumprir a lei.

O sistema brasileiro de reserva legal de vagas aos portadores de deficiência não oferece nenhuma forma de premiação àquele que cumpre as cotas. Antes, é um meio repressivo e de penalização daqueles que não alcançam as metas impostas pela lei.

A ausência de estímulos para as empresas que contratam indivíduos com deficiência não se deve à falta de previsão legal, eis que o artigo 22, §4º, da Lei n. 8.212¹, de 1991, prescreve: “O Poder Executivo estabelecerá, na forma da lei, ouvido o Conselho Nacional da Seguridade Social, mecanismos de estímulo às empresas que se utilizem de empregados portadores de deficiências física, sensorial e/ou mental com desvio do padrão médio”.

O referido dispositivo legal, entretanto, ainda não foi devidamente regulamentado, o que não impede, na opinião de Lutiana Nacur Lorentz², a sua plena aplicação pelo Poder Judiciário, com base nos princípios da ponderação e da proporcionalidade.

Tal posicionamento deve ser visto com cautela, eis que pode comprometer os cofres públicos. Uma decisão judicial que confere isenção de determinado tributo para uma empresa que contrata pessoas com deficiência ou que determina o pagamento de um auxílio financeiro para adaptação do meio ambiente laboral, por exemplo, pode prejudicar ou impedir o emprego dos recursos públicos nos locais para os quais foram previamente destinados.

¹ BRASIL. *Lei n. 8.212*, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8212cons.htm>. Acesso em 22 jan. 2011.

² LORENTZ, Lutiana Nacur. *A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência*. São Paulo: LTR, 2006. p. 370.

Ainda segundo a referida autora³, o sistema que tem apresentado mais resultados positivos é aquele que conjuga o sistema punitivo com o sistema premiativo de contratação dos cidadãos com deficiência.

Dessa maneira, a regulamentação do disposto no artigo 22, §4º, da Lei n. 8.212, de 1991, seria extremamente interessante não só para a população com deficiência como também para o empresariado brasileiro.

É necessário, pois, analisar cada uma das formas premiativas e a sua aplicabilidade ao sistema jurídico brasileiro.

7.1 Isenção ou redução de tributos

Com base neste sistema, a empresa é estimulada a contratar pessoas com deficiência por meio da redução ou isenção da carga tributária ou das contribuições previdenciárias.

De acordo com Lutiana Nacur Lorentz⁴, alguns países condicionam essa redução ou isenção da carga tributária ao chamado “meio ambiente de trabalho inclusivo”. Ou seja, a empresa apenas terá o benefício se realizar adaptações no meio ambiente laboral. Outros países condicionam o incentivo a uma permanência mínima de um a dois anos na empresa. Há, ainda, aqueles que não condicionam a nenhuma outra atitude empresarial além da mera contratação das pessoas portadoras de deficiência.

Tal medida parece ser extremamente útil ao estímulo à contratação de pessoas com deficiência em todas as empresas, especialmente por aquelas que não têm a obrigação legal de cumprir o sistema de cotas. Todavia, no Brasil, o aludido incentivo fiscal não existe.

7.2 Auxílio financeiro para adaptação do meio ambiente laboral

Por meio desse sistema de incentivo, as entidades governamentais “concedem, diretamente, um numerário para que as empresas promovam a

³ LORENTZ, Lutiana Nacur. *A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência*. São Paulo: LTR, 2006. p. 371.

⁴ *Ibid.*, p. 371.

adaptação do meio ambiente de trabalho a fim de empregar pessoas com deficiência”.⁵

Essa também é uma excelente forma de estímulo, eis que muitas empresas não possuem condições de arcar com o ônus de uma reforma para receber pessoas com deficiência, e o trabalho destas pessoas depende integralmente de um meio ambiente adaptado às suas necessidades.

Ressalte-se que as adaptações no meio ambiente laboral não podem ser apenas físicas ou arquitetônicas, mas instrumentais, comunicacionais e, acima de tudo, culturais, o que significa que a empresa, por intermédio do setor de Recursos Humanos, deve trabalhar para que os empregados portadores de deficiência não se tornem vítimas de discriminação.

Na opinião de Lutiana Nacur Lorentz⁶, este é o sistema que se afigura como o mais adequado para ser combinado com o sistema de cotas de trabalho, porque o labor dessas pessoas só é possível num ambiente acessível.

Saliente-se, por fim, que, não obstante a inexistência de previsão legal para a concessão de ajuda adaptação, conforme já mencionado, o BNDES, por meio do Programa de Apoio a Investimentos Sociais de Empresas (PAIS), disponibiliza recursos para financiar alguns programas empresariais, dentre os quais se inclui a adaptação do meio ambiente de trabalho.

7.3 Cota-contribuição

Por meio desse sistema, as empresas pagam um valor em dinheiro em razão do não preenchimento das cotas de contratação obrigatória de pessoas com deficiência. A importância a ser paga pela empresa deve ser revertida em favor de um “fundo governamental”, como o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), ou de associações e fundações que trabalham na defesa das pessoas com deficiência, como acontece na Espanha.⁷

Observa-se que esse tipo de sistema deve ser bem regulamentado, para que não se torne um meio legal de fugir da obrigação de inclusão de pessoas com deficiência.

⁵ LORENTZ, Lutiana Nacur. *A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência*. São Paulo: LTR, 2006. p. 373.

⁶ *Ibid.*, p. 374.

⁷ *Ibid.*, p. 379.

Conforme Lutiana Nacur Lorentz⁸, um sistema como este poderia significar

[...] um retorno ao chamado período assistencialista, em flagrante desrespeito ao atual período inclusivo, porque na verdade configuraria-se como um verdadeiro atestado de incompetência destas pessoas, já que seriam consideradas tão incapazes pelas empresas, que seria preferível pagar para que elas não trabalhassem para a empresa, do que pagar para que elas efetivamente trabalhassem.

No mesmo sentido, posiciona-se Gláucia Gomes Vergara Lopes⁹: “Os críticos do sistema cota-contribuição entendem que o pagamento de um valor como forma de se liberar da contratação nada mais é que pagar para legitimamente discriminar”.

De fato, o retorno ao período assistencialista, ou paternalista, seria um retrocesso. Entretanto, o sistema de pagamento de cota-contribuição não pode ser considerado um retorno ao referido período, tendo em vista que o valor pago pelas empresas não seria revertido para os portadores de deficiência, mas para um fundo governamental ou para associações e fundações que trabalham na defesa das pessoas com deficiência.

Dessa forma, discorda-se do posicionamento das autoras acima aludidas, eis que o sistema de cota-contribuição não defende o pagamento de uma espécie de “salário” para que as pessoas com deficiência fiquem em casa ao invés de trabalhar. Além disso, ressalte-se que a cota-contribuição apenas seria paga em casos de dificuldade ou impossibilidade comprovada de contratação das referidas pessoas, sendo apenas uma forma de a empresa não ser penalizada pelo não preenchimento das cotas destinadas aos portadores de deficiência, e não uma licença para deixar de contratar.

Para que este sistema não se torne um meio de fugir da obrigação legal de contratação de pessoas com deficiência, seria interessante criar o cadastramento oficial das referidas pessoas disponíveis ao trabalho, como é feito na Espanha. Assim, não havendo pessoas com deficiência disponíveis ao trabalho devidamente cadastradas em agências oficiais de emprego, a empresa poderia pagar o valor da cota-contribuição.

⁸ LORENTZ, Lutiana Nacur. *A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência*. São Paulo: LTR, 2006. p. 381.

⁹ LOPES, Gláucia Gomes Vergara. *A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das Leis Brasileiras*. São Paulo: LTR, 2005. p. 94.

É preciso lembrar que muitos tipos de trabalho podem até piorar a saúde das pessoas com deficiência. É o caso das empresas de construção pesada e mineradoras, que possuem atividades perigosas e passíveis de vitimar os indivíduos com deficiência.

Dessa forma, após a comprovação da impossibilidade de contratação de pessoas com deficiência, independentemente do motivo, a empresa poderia se valer do pagamento da cota-contribuição em substituição ao cumprimento das cotas para não ser autuada e forçada ao pagamento de multas e indenizações.

7.4 Contrato de aprendizagem

Uma das grandes dificuldades da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é a baixa escolaridade, associada à falta de qualificação dessas pessoas.

Uma forma de amenizar o referido problema é a contratação das pessoas portadoras de alguma deficiência por meio de contrato de aprendizagem, em que a própria empresa, por si só ou em parceria com uma organizações não Governamental, trabalha na qualificação do indivíduo para, mais tarde, contratá-lo como trabalhador permanente e inseri-lo nas cotas destinadas a estas pessoas.

O artigo 428 da Consolidação das Leis Trabalhistas¹⁰ assim define o contrato de aprendizagem:

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

[...]

§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.

[...]

§ 5º A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência. [...]

¹⁰ BRASIL. *Decreto Lei n. 5.452*, de 1º de maio de 1944. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>>. Acesso em: 22 jan. 2011. art. 428.

Observa-se que para as pessoas portadoras de deficiência o contrato de aprendizagem poderá ser feito por prazo superior a dois anos, além de não haver limitação máxima da idade para a contratação dessas pessoas como aprendizes.

Segundo Ricardo Tadeu Marques da Fonseca¹¹, isso se deve à verificação de que pessoas com deficiência mental ou sensorial encontram séria dificuldade em acompanhar o desenvolvimento cronológico escolar genérico, estando, por diversas vezes, minimamente habilitadas para a profissionalização mesmo em idade adiantada.

Dessa maneira, constata-se que a norma trabalhista permite a referida flexibilização para que o direito universal à habilitação profissional das pessoas portadoras de deficiência seja preservado.

Conforme já mencionado, o Projeto Piloto de Incentivo à Aprendizagem de Pessoas com Deficiência, de iniciativa do Ministério do Trabalho e Emprego em parceria com o Ministério Público do Trabalho, incentiva as empresas a contratarem tais pessoas como aprendizes, por entender que é uma boa forma de solucionar o problema da baixa qualificação das pessoas com deficiência

Em pesquisa a respeito da contratação de pessoas com deficiência¹², a empresa mineira Solides Ltda., que atua na área de consultoria em recursos humanos, constatou que 37,78% das empresas mineiras contratam portadores de deficiência como aprendizes, o que demonstra que elas estão envidando esforços para a contratação e a qualificação dessas pessoas.

¹¹ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa*, p.305. Disponível em: <http://dspace.c3sl.ufpr.br/dspace/bitstream/1884/2423/2/TESE_PRONTA_E_REVISADA.PDF>. Acesso em: 03 jan. 2011.

¹² RHPortal Pesquisas. *Resultados para a Pesquisa #35: Cota de Deficientes*. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/pesquisa/results.php?sid=35>>. Acesso em: 31 jan. 2011.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No Brasil, existem, aproximadamente, 24,5 milhões de pessoas portadoras de deficiência, o que equivale a significativos 14,5% da população. Muitas delas encontram-se marginalizadas pela sociedade.

Uma das formas de promover a integração social dessas pessoas passa pelo trabalho, direito social garantido pelo artigo 6º da Constituição da República de 1988. A Organização Mundial da Saúde afirma que um contingente expressivo dessas pessoas pode ser incorporado à mão de obra ativa de cada país.

Com o objetivo de propiciar a igualdade de tratamento e de oportunidades, foram criadas regras em prol do trabalho da pessoa com deficiência, tornando obrigatória a sua contratação pelas empresas com mais de cem empregados.

Acrescente-se, por importante, que a Lei de Cotas não pretende apenas incluir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mas também torná-la uma pessoa responsável, consciente e autônoma em sua comunidade. Isto é, apta a satisfazer suas necessidades essenciais e a tornar-se um agente livre e participativo.

Pode-se dizer que a empresa cumpridora da Lei de Cotas realiza a sua função social perante a sociedade, na medida em que procura harmonizar suas atividades com os interesses da comunidade na qual está inserida. Contudo, muito além do que simplesmente preencher as cotas destinadas às pessoas com deficiência, as empresas devem prezar pelas práticas que promovam a redução das desigualdades sociais, possibilitando a construção de uma sociedade mais justa, o que está intimamente relacionado ao cumprimento de sua responsabilidade social.

Do ponto de vista dos princípios da dignidade humana e da igualdade, investir na inclusão das pessoas com deficiência não caracteriza ao assistencialismo social. Ao contrário, é um imperativo estatal no paradigma do Estado Democrático do Direito.¹

Todavia, por mais que as empresas se empenhem para cumprir a Lei de Cotas, seja por motivos de responsabilidade social ou de função social, muitas vezes, não conseguem encontrar trabalhadores para preencher as vagas destinadas

¹ CARVALHO, Maria de Lourdes. *A Empresa Contemporânea: sua função social em face das pessoas com deficiência*. 2010. 140f. Dissertação (Mestrado em Direito Empresarial) - Faculdade de Direito Milton Campos, Nova Lima.

às pessoas com deficiência. Isso porque elas não estão disponíveis no mercado de trabalho.

Vários são os motivos que geram a indisponibilidade das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: baixa escolaridade, falta de qualificação, características inerentes ao ramo de atuação da empresa, absorção por outros setores e concessão de benefícios previdenciários (Benefício de Prestação Continuada e Aposentadoria por Invalidez) àqueles que comprovarem que não possuem outro meio de sobrevivência. Estes são apenas alguns dos obstáculos encontrados pelas empresas para a contratação dessas pessoas.

Tudo isso dificulta o cumprimento da Lei de Cotas pelas empresas, se é que não impossibilita totalmente a sua implementação. Em razão do descumprimento da referida lei, várias empresas são punidas com multas altíssimas e, até mesmo, com indenizações por danos morais.

No entanto, numa ordem jurídica centrada na dignidade humana, não se pode conceber a inércia do Estado quanto à educação, à capacitação, à qualificação e à habilitação das pessoas com deficiência para o trabalho. Dessa forma, as empresas não podem ser punidas pela omissão do Estado.

Diante disso, o Ministério Público do Trabalho e o Poder Judiciário devem agir com prudência na aplicação das penalidades previstas na Lei de Cotas, para que não haja uma discrepância entre o seu objetivo e o resultado decorrente da sua aplicação.

Além disso, interessante seria se o sistema brasileiro de reserva legal de vagas aos portadores de deficiência oferecesse formas de premiação àqueles empresas que cumprissem as cotas, o que não acontece atualmente.

A concessão de benefícios, como a isenção ou redução de tributos, o auxílio financeiro para a adaptação do meio ambiente laboral e a possibilidade de pagar uma cota-contribuição nos casos de impossibilidade de contratar as pessoas com deficiência, são apenas alguns meios de estimular as empresas a buscarem a contratação de tais pessoas.

Apesar de o artigo 22, §4º, da Lei n. 8.212, de 1991, possibilitar ao Poder Executivo o estabelecimento de mecanismos de estímulo às empresas que se utilizem de empregados portadores de deficiências, o referido dispositivo ainda não foi devidamente regulamentado, o que impossibilita a aplicação.

Cabe, pois, ao Direito apresentar instrumentos para que as empresas disponham de condições para assumir o seu papel social e promover ações que contribuam não só para o seu crescimento, como também para a integração efetiva das pessoas com deficiência na sociedade. Só assim será possível a coexistência do princípio da livre iniciativa e dos direitos fundamentais.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Adriana. Fiscalização da Lei de cotas aumenta: Empresas dão treinamento. *Valor Econômico*, São Paulo, 11 jan. 2011.

ANDRADE, Denise Lapolla de Paula Aguiar. Portadores de deficiência – sujeitos de direitos. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, mar. 2000.

ARNOLDI, Paulo Roberto Colombo; MICHELAN, Taís Cristina de Camargo. Novos enfoques da função social da empresa numa economia globalizada. *Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro*, São Paulo: Malheiros, n. 117, jan.-mar. 2000.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS E TÉCNICAS (ABNT). *NBR10520*. Informação e documentação: citações em documentos: apresentação. São Paulo: ABNT, 2002.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS E TÉCNICAS (ABNT). *NBR14724*. Informação e documentação: trabalhos acadêmicos: apresentação. São Paulo: ABNT, 2005

BARROS, Verônica Altef. *Gestão com responsabilidade social: uma abordagem jurídica com base no princípio da função social da propriedade*. Disponível em <http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/campos/veronica_altef_barros.pdf>. Acesso em: 09 ago. 2010.

BASES Gerais do Regime Jurídico da Prevenção, Habilitação, Reabilitação e Participação da Pessoa com Deficiência. Disponível em <http://www.idesporto.pt/DATA/DOCS/LE_GISLACAO/Doc05_052.pdf>. Acesso em: 05 set. 2011.

BRASIL. Constituição (1934). *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao34.htm>. Acesso em: 26 dez. 2010. art. 113, item 17.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 26 dez. 2010. art. 170, inciso III.

BRASIL. *Decreto Lei n. 5.452*, de 1º de maio de 1944. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>>. Acesso em: 22 jan. 2011.

BRASIL. *Decreto n. 3.298*, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência... Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto/d3298.htm>>. Acesso em: 12 jan. 2011.

BRASIL. *Decreto n. 5.296*, de 02 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção... Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 12 jan. 2011.

BRASIL. *Decreto n. 6.980*, de 13 de outubro de 2009. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão da Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República... Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6980.htm>. Acesso em: 23 jan. 2011.

BRASIL. *Lei complementar n. 123*, de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional de Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, altera.... Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp123.htm>. Acesso em 22 jan. 2011.

BRASIL. *Lei n. 11.958*, de 26 de junho de 2009. Altera as Leis nºs 7.853, de 24 de outubro de 1989, e 10.683, de 28 de maio de 2003; dispõe sobre a transformação da Secretaria Especial de Aquicultura e Pesca... Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L11958.htm>. Acesso em: 23 jan. 2011.

BRASIL. *Lei n. 6404*, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6404consol.htm>. Acesso em: 26 dez. 2010.

BRASIL. *Lei n. 7.853*, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, institui... Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm>. Acesso em: 14 jan. 2011.

BRASIL. *Lei n. 8.212*, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8212cons.htm>. Acesso em 22 jan. 2011.

BRASIL. *Lei n. 8.213*, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L8213cons.htm>>. Acesso em: 13 jan. 2011.

BRASIL. *Lei n. 8.742*, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8742.htm>. Acesso em: 25 jan. 2011.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social. *Portaria Interministerial MPS/MF nº 568, de 31 de dezembro de 2010*. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/65/MF-MPS/2010/568.htm>>. Acesso em: 23 jan. 2010.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social. *Resgate da cidadania*. Disponível em: <<http://www.mds.gov.br/saladeimprensa/balanco-mds-2003-2010/bpc-e-peti>>. Acesso em: 22 jan. 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf>. Acesso em: 09 jan. 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *A Lei de Cotas em Perguntas e Respostas*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_16.asp>. Acesso em: 09 jan. 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Conferência Nacional do Trabalho – Convenção n. 159*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/legislacao_2_1.asp>. Acesso em: 22 mar. 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Inspeção do trabalho*. Fiscalização do trabalho. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/introducao_2.asp>. Acesso em: 05 jan. 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *MPT busca a inclusão de deficientes no mercado de trabalho em Araçatuba*. Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/noticias/noticias-das-prts/mpt-busca-inclusao-de-deficientes-no-mercado-de-trabalho-em-aracatuba-2.html>>. Acesso em: 09 jan. 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *População com deficiência no Brasil: fatos e percepções*. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/observatorio/febraban.pdf>>. Acesso em: 20 jan. 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Portaria n. 1.199, de 28 de outubro de 2003*. Aprova normas para imposição da multa administrativa variável prevista no art. 133 da Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991... Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/fisca_trab/portaria-n-1-199-de-28-10-2003.htm>. Acesso em: 13 jan. 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Projeto Piloto de Incentivo à Aprendizagem de Pessoas com Deficiência*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/fisca_trab/fiscatrab_projeto_aprendizagem2008.pdf>. Acesso em: 09 jan. 2011.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Direitos Humanos. *CONADE – Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência*. Disponível em: <<http://portal.mj.gov.br/conade/>>. Acesso em: 09 jan. 2011.

BRASIL. Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região. *Valor Econômico: Ministério Público Exige Preenchimento de Cota*. Disponível em: <<http://www.prt3.mpt.gov.br/imprensa/?p=4615>>. Acesso em: 23 jan. 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. *Recurso Ordinário n. 00391-2009-001-10-00-0*. Relator: Desembargador Braz Henriques de Oliveira. Disponível em: <<http://www.trt10.jus.br>>. Acesso em: 2 mar. 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Processo TRT/SP n. 00854.2001.015.02.00-3 - RO*. 10ª Turma. Relatora: Desembargadora Marta Casadei Momezzo. Disponível em: <<http://www.trt2.jus.br>>. Acesso em: 2 mar. 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Processo TRT/SP n. 03506-2006-081-02-00-8 RO*. 11ª Turma. Relatora: Desembargadora Rita Maria Silvestre. Publicação: 12.08.2008. Disponível em: <<http://www.trt2.jus.br>>. Acesso em: 2 mar. 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Processo TRT/MG n. 00888-2009-017-03-00-2 RO*. 4ª Turma. Relator: Desembargador Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br>>. Acesso em: 2 mar. 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Processo TRT/MG n. 00611-2007-021-03-00-7 RO*. 4ª Turma. Relator: Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br>>. Acesso em: 2 mar. 2011.

BULGARELLI, Waldírio. *A teoria jurídica da empresa: análise jurídica da empresarialidade*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1985.

CARVALHO, Maria de Lourdes. *A Empresa Contemporânea: sua função social em face das pessoas com deficiência*. 2010. 140f. Dissertação (Mestrado em Direito Empresarial) - Faculdade de Direito Milton Campos, Nova Lima.

CISZEWSKI, Ana Cláudia Vieira de Oliveira. *O trabalho da pessoa portadora de deficiência*. São Paulo: LTR, 2005.

COMPARATO, Fábio Konder. Estado, empresa e função social, *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 732, ano 85, 1996.

COSTA, Sandra Morais de Brito. *Dignidade Humana e pessoa com deficiência: aspectos legais e trabalhistas*. São Paulo: LTR, 2008.

CRUZ, Álvaro Ricardo Souza. *O Direito à Diferença: as ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e pessoas portadoras de deficiência*. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2005.

D`AMARAL, Teresa Costa. Deficiência e Democracia. In: IBDD - Instituto Brasileiro de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência. *Responsabilidade Social e Diversidade: deficiência, exclusão e trabalho*. Rio de Janeiro: BNDES, 2004.

DELGADO, Gabriela Neves. Trabalho digno: valor-fonte do Estado Democrático do Direito. *Revista da Faculdade de Direito Milton Campos*, Belo Horizonte: Del Rey, v. 13, 2006.

DRAY, Guilherme Machado. *O princípio da Igualdade no Direito do Trabalho: Sua aplicabilidade no domínio específico da formação de contratos individuais de trabalho*. Coimbra: Almedina, 1999.

DUGUIT, Léon. *Fundamentos do Direito*. São Paulo: Ícone, 1996.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS. *A prática da sustentabilidade e da responsabilidade social*. Disponível em: <<http://www.fiemg.com.br>>. Acesso em: 15 jan. 2011

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS. *Lei de cotas: um questionamento da base de dados de portadores de necessidades especiais – PNES*. mar. 2008.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa*, p. 266. Disponível em: <http://dspace.c3sl.ufpr.br/dspace/bitstream/1884/2423/2/TESE_PRONTA_E_REVISADA.PDF>. Acesso em: 03 jan. 2011.

GUGEL, Maria Aparecida. *Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público*. Goiânia: UCG, 2006.

HUSNI, Alexandre. *Empresa Socialmente Responsável*. Uma abordagem jurídica e multidisciplinar. São Paulo: Quarter Latin, 2007.

INSITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Tabulação Avançada do Censo Demográfico 2000*. Resultados preliminares da amostra. Rio de Janeiro: IBGE, 2002.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. *O que é RSE*. Disponível em: <http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/29/o_que_e_rse/o_que_e_rse.aspx>. Acesso em: 30 jan. 2011.

KRAWULSKI, Edite. A orientação profissional e o significado do trabalho. *Revista da Associação Brasileira de Orientadores Profissionais*. Disponível em: <http://pepsic.homolog.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-88891998000100002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 20 jan. 2011.

LIMA, Rogério Medeiros Garcia de. *Direito, economia e corrupção*. Disponível em: <<http://www.ejef.tjmg.jus.br/home/files/publicacoes/artigos/0062009.pdf>>. Acesso em: 21 mar. 2011.

LOPES, Gláucia Gomes Vergara. *A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das Leis Brasileiras*. São Paulo: LTR, 2005.

LORENTZ, Lutiana Nacur. *A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência*. São Paulo: LTR, 2006.

MAGALHÃES, Rodrigo Almeida. A autonomia privada e a função social da empresa. In: FIÚZA, César; SÁ, Maria de Fátima Freire de; NAVES, Bruno Torquato de Oliveira (Coord.) *Direito Civil: atualidades II: da autonomia privada nas situações jurídicas patrimoniais e existenciais*. Belo Horizonte: Del Rey, 2007.

MARQUES, Benedito Ferreira. *Direito agrário brasileiro*. 2. ed. Goiânia: AB Editora, 1998.

MINAS GERAIS. Portal Conselhos MG. *Conselho Estadual de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência*. Disponível em: <<http://www.conselhos.mg.gov.br/conselho/conped>>. Acesso em: 23 jan. 2011.

MINAS GERAIS. Secretaria do Estado de Desenvolvimento Social. *Caade – Coordenadoria Especial de Apoio e Assistência à Pessoa com Deficiência*. Disponível em: <<http://www.sedese.mg.gov.br/index.php/caade.html>>. Acesso em: 23 jan. 2011.

MIRANDA, Jorge. *Manual de direito constitucional*. 4. ed. Coimbra: Coimbra, 1990.

MORAES FILHO, Evaristo de. *Sucessão nas obrigações e a teoria da empresa*. Rio de Janeiro: Forense, 1986.

MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MORAES, Maria Celina Bodin de. *Danos à pessoa humana*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

NEME, Eliana Franco. *Ações Afirmativas e inclusão social*. Bauru: EDITE, 2005.

NERI, Marcelo. Retratos das pessoas com deficiência ao longo dos tempos. *Valor Econômico*, São Paulo, 24 jun. 2003.

NERI, Marcelo; CARVALHO, Alexandre Pinto de; COSTILLA, HESSIA GUILLERMO. *Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência*. Disponível em: <<http://virtualbib.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/518/1310.pdf?sequence=2>>. Acesso em: 03 jan. 2011.

OLIVEIRA, Eugênio Pacelli de. *Processo e Hermenêutica na Tutela Penal dos Direitos Fundamentais*. Belo Horizonte: Del Rey, 2004.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. *Ação civil pública: enfoques trabalhistas*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

OLIVEIRA, Júlio Aguiar de; FLORES FILHO, Edgard Gastón Jacobs. Propriedade e função social: ensaio sobre a filosofia da propriedade privada. *Revista da Faculdade de Direito Milton Campos*, Belo Horizonte: Del Rey, v. 17, 2008.

PASTORE, José. *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. São Paulo: LTR, 2000.

PAULINO, Daniella Bernucci; SAMPAIO JÚNIOR, Rodolpho Barreto. Sociedade civil e a construção da cidadania: a autonomia como pressuposto. In: GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos (Org). *Lições de cidadania*. Brasília: OAB Editora, 2003.

REIMANN, Marcos Francisco. *Cidadania e contratos atípicos de trabalho: as políticas sociais e o ordenamento do trabalho*. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 2002.

RHPortal Pesquisas. *Resultados para a Pesquisa #35: Cota de Deficientes*. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/pesquisa/results.php?sid=35>>. Acesso em: 31 jan. 2011.

RIBEIRO, Fernando José Armando. O princípio da função social da propriedade e a compreensão constitucionalmente adequada do conceito de propriedade. *Revista da Faculdade de Direito Milton Campos*, Belo Horizonte: Del Rey, v. 7, 2000.

SAMPAIO JÚNIOR, Rodolpho Barreto. *A Cláusula Geral da função social dos contratos: entre um sistema aberto e um sistema impositivo*. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/salvador/rodolpho_barreto_sampaio_junior-1.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição da República de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Vida Independente: história, movimento, liderança, conceito, reabilitação, emprego e terminologia. *Revista Nacional de Reabilitação*, São Paulo, 2003.

SILVA, Nanci de Melo e. *Da jurisdição constitucional*. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.

SILVA, Sidney Pessoa Madruga da. *Discriminação positiva: ações afirmativas na realidade brasileira*. Brasília: Brasília Jurídica, 2005.

SIMÓN, Sandra Lia. O Ministério Público do Trabalho e a tutela da pessoa portadora de deficiência. In: ARAÚJO, Luiz Alberto David (Coor.). *Defesa dos direitos das pessoas portadoras de deficiência*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. A função social da empresa. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, ano 92, v. 810, abr. 2003.

VIANA, Segadas. Evolução do Direito do Trabalho. In: SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANA, Segadas. *Instituições do Direito do Trabalho*. 11 ed. São Paulo: LTr, 1991.