

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA "JÚLIO DE MESQUITA FILHO"
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS

ISABELA RAMALHO DE SOUZA

**O DIREITO AO TRABALHO PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO
ESTADO DE SÃO PAULO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS
EMPRESAS**

FRANCA

2024

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA "JÚLIO DE MESQUITA FILHO"
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS

ISABELA RAMALHO DE SOUZA

**O DIRETO AO TRABALHO PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO
ESTADO DE SÃO PAULO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS
EMPRESAS**

**Dissertação apresentada à Faculdade de
Ciências Humanas e Sociais da
Universidade estadual Paulista "Júlio de
Mesquita Filho" parte das exigências para
obtenção do título de Mestre em Direito.
Área de concentração: Sistemas
Normativos e Fundamentos da Cidadania.**

**Orientadora: Prof.^a Dr.^a Flávia Piva
Almeida Leite**

FRANCA

2024

S729d

Souza, Isabela Ramalho de

O direito ao trabalho para as pessoas com deficiência no estado de São Paulo e a responsabilidade social das empresas / Isabela Ramalho de Souza. -- Franca, 2024

124 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca

Orientadora: Flávia Piva Almeida Leite

1. Direito ao trabalho. 2. Pessoa com deficiência. 3. Responsabilidade social das empresas. I. Título.

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Biblioteca da Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca. Dados fornecidos pelo autor(a).

Essa ficha não pode ser modificada.

IMPACTO POTENCIAL DESTA PESQUISA

Contribui cientificamente com a comprovação de que as pessoas com deficiência enfrentam mais dificuldade para ingressar no campo trabalhista em comparação com as pessoas sem deficiência, expondo os principais desafios da busca pelo trabalho decente e traçando a responsabilidade social das empresas. Defende-se o direito ao trabalho das pessoas com deficiência, efetivando o ordenamento jurídico vigente. Contemplam-se os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 8.5 e 10.2 da Agenda 2030 da ONU.

POTENTIAL IMPACT OF THIS RESEARCH

This research contributes scientifically by providing evidence that people with disabilities face greater difficulties entering the labor market compared to those without disabilities. It highlights the main challenges in the pursuit of decent work and outlines the social responsibility of companies. The research advocates for the right to work for people with disabilities, aiming to implement the existing legal framework. Additionally, it addresses Sustainable Development Goals 8.5 and 10.2 of the UN Agenda 2030.

ISABELA RAMALHO DE SOUZA

**O DIREITO AO TRABALHO PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
NO ESTADO DE SÃO PAULO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS
EMPRESAS**

**Dissertação apresentada à Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da
Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" como parte das
exigências para obtenção do título de Mestre em Direito. Área de concentração:
Sistemas normativos e fundamentos da cidadania.**

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____

Prof.^a Dr.^a Flávia Piva Almeida Leite

1º Examinador: _____

Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida

2º Examinador: _____

Prof. Dr. Jair Aparecido Cardoso

Franca, 12 de agosto de 2024.

DEDICATÓRIA

Às pessoas com deficiência que nos ensinam a ver no outro nossas próprias limitações e nos desperta a empatia e o desejo de construir uma sociedade realmente respeitosa.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais e meu irmão, pelo amor incondicional.

Ao meu noivo, Fabio, pelo apoio e paciência.

À professora dra. Flavia, pela orientação.

Aos funcionários da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” - UNESP, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais - Câmpus de Franca, por toda atenção e cordialidade, sobretudo ao Nailton. E a própria UNESP por oferecer um ensino gratuito e de excelência.

Aos meus colegas de pós-graduação, em especial Marina Silveira e Rafaela Botello.

Aos meus amigos que acompanharam minha jornada.

Acordo, não tenho trabalho, procuro trabalho, quero trabalhar.
O cara me pede o diploma, não tenho diploma, não pude estudar.
E querem que eu seja educado, que eu ande arrumado, que eu saiba falar.
Aquilo que o mundo me pede... não é o que o mundo me dá.
Gabriel, o Pensador.

SOUZA, Isabela Ramalho. **O DIREITO AO TRABALHO PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO ESTADO DE SÃO PAULO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS.** Orientadora: Flávia Piva Almeida Leite. 2024. 124p. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Franca, 2024.

RESUMO

A presente pesquisa tem por escopo analisar o processo de inclusão das pessoas com deficiência na seara trabalhista, investigando especialmente o cumprimento do ODS 8.5 da ONU e da Lei de Cotas no Estado de São Paulo, os principais desafios e a responsabilidade social das empresas paulistas. Diante da atual crise financeira decorrente do período pós-pandemia da Covid-19 e cenário político brasileiro, o desemprego aumentou no Brasil e, se para população em geral mostra-se difícil a inserção no contexto do trabalho, é preciso refletir sobre a atual situação daquelas pessoas que possuem algum tipo de limitação. Assim, serão investigadas as normas relacionadas ao direito ao trabalho para as pessoas com deficiência, com ênfase no Objetivo do Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8.5 da Agenda 2030 da ONU que visa, até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para as pessoas com deficiência e remuneração igual para trabalho de igual valor e na Lei de Cotas brasileira (Lei 8.213/91), questionando de maneira crítica suas aplicações. Para análise do atual cenário brasileiro, serão utilizados os dados do IBGE, do MPT, da Secretaria do Estado de São Paulo dos Direitos da Pessoa com Deficiência e os estudos realizados por alguns especialistas no assunto como Fernanda Menezes Leite, Melissa Santos Bahia e Maria Aparecida Gugel. Buscar-se-á também investigar alguns julgados brasileiros envolvendo a temática, afinal, a busca pelo Judiciário revela o descumprimento da lei. Diante disso, algumas indagações surgem: qual a realidade brasileira? Há fiscalização para verificar se as empresas estão cumprindo o art. 93 da Lei 8.213/91 e o ODS 8.5 da ONU? Quem fiscaliza os “esforços” das empresas? Tecidas tais considerações e indagações, serão investigados os desafios da inclusão laboral das pessoas com deficiência e a responsabilidade social das empresas. Buscar-se-á refletir sobre a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho a fim de alcançar sua plena inclusão social.

Palavras-chave: pessoas com deficiência; inclusão laboral; ODS 8.5 da Agenda 2030 da ONU; lei de cotas; responsabilidade social das empresas.

SOUZA, Isabela Ramalho. **THE RIGHT TO WORK FOR PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE STATE OF SÃO PAULO AND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY**. Academic Advisor: Flávia Piva Almeida Leite. 2024. 124p. Dissertation (Master in Law) – Faculty of Humanities and Social Sciences, Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Franca, 2024.

ABSTRACT

The present research aims to analyze the process of inclusion of people with disabilities in the workplace, particularly investigating compliance with UN Sustainable Development Goal (SDG) 8.5 and the Quota Law in the State of São Paulo, the main challenges, and the social responsibility of companies in São Paulo. In the face of the current financial crisis resulting from the post-Covid-19 pandemic period and the Brazilian political scenario, unemployment has increased in Brazil. If the general population finds it challenging to enter the job market, it is crucial to reflect on the current situation of those with disabilities. Thus, norms related to the right to work for people with disabilities will be examined, focusing on SDG 8.5 of the UN's 2030 Agenda, which aims to achieve full and productive employment and decent work for people with disabilities by 2030, as well as equal pay for work of equal value. The Brazilian Quota Law (Law 8.213/91) will also be critically analyzed regarding its application. To analyze the current Brazilian scenario, data from IBGE, MPT, the São Paulo State Secretariat for the Rights of Persons with Disabilities, and studies conducted by experts such as Fernanda Menezes Leite, Melissa Santos Bahia, and Maria Aparecida Gugel will be used. Brazilian court cases related to the topic will also be investigated, as judicial cases often reveal non-compliance with the law. Consequently, several questions arise: What is the current reality in Brazil? Is there enforcement to verify if companies are complying with Article 93 of Law 8.213/91 and UN SDG 8.5? Who monitors companies' "efforts"? Based on these considerations and questions, the challenges of labor inclusion for people with disabilities and the social responsibility of companies will be investigated. Given that this is a theoretical research, deductive methods and bibliographic, documentary, and jurisprudential research will be adopted. The aim is to reflect on the inclusion of people with disabilities in the workplace to achieve their full social inclusion.

Keywords: people with disabilities; inclusion in the workforce; UN's SDG 8.5 of the 2030 Agenda; quota law; corporate social responsibility.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
Art.	Artigo
AMPID	Associação Nacional dos(as) Membros(as) do Ministério Público de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência e Idosos
CDPD	Convenção Internacional sobre o Direito das Pessoas com Deficiência
CLT	Consolidação das leis do trabalho
CORDE	Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LOAS	Lei Orgânica da Assistência Social
MPT	Ministério Público do Trabalho
ODS	Objetivo do Desenvolvimento Sustentável
OEA	Organização dos Estados Americanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SBDI 1	Subseção de Dissídios Individuais 1
SBDI 2	Subseção de Dissídios Individuais 2
SECADI	Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão
SEDPCD	Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência
SDI	Seção de Dissídios Individuais
SINE	Sistema Nacional de Emprego
SIT	Secretaria de inspeção do trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
TAC	Termo de Ajustamento de Conduta
TCE	Tribunal de Contas do Estado

TJSP	Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

LISTA DE GRÁFICOS, QUADROS E FIGURAS

Quadro 1 – Taxa de desocupação de pessoas de 15 anos ou mais de idade, por sexo e existência de deficiência.....	65
Gráfico 1 – Nível de ocupação das pessoas de 14 anos ou mais de idade por sexo e existência de deficiência.....	66
Gráfico 2 – Taxa de desocupação na semana de referência, das pessoas de 14 anos ou mais de idade, por existência de deficiência, segundo o sexo e os grupos de idade.....	67
Gráfico 3 – Taxa de informalidade das pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade, por existência de deficiência, segundo o sexo, a cor ou raça.....	67
Gráfico 4 – Rendimento médio real do trabalho principal, habitualmente recebido por mês, pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade, por sexo e existência de deficiência.....	68
Gráfico 5 – Cumprimento de cota para pessoas com deficiência e reabilitados.....	69
Gráfico 6 – Acesso e permanência no mercado de trabalho.....	81
Gráfico 7 – Taxa de analfabetismo, por grupos de idade, segundo a existência de deficiência.....	93
Gráfico 8 – Taxa de frequência escolar líquida ajustada das pessoas de 6 a 24 anos de idade, por grupo de idade, segundo a existência de deficiência.....	94
Gráfico 9 - Casos judiciais analisados no cumprimento de disponibilização de professor auxiliar ao aluno com deficiência.....	97
Gráfico 10 – Interesse e qualificação profissional.....	99
Gráfico 11 – Nível de ocupação das pessoas de 25 anos ou mais de idade, por nível de instrução, segundo a existência de deficiência.....	100
Figura 1 – Fiscalização da cota para Pessoas com Deficiência em 2021.....	103
Quadro 2 – Evolução da fiscalização da cota para Pessoas com Deficiência/Reabilitados.....	104

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
1. O TRATAMENTO DADO ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	19
1.1 PANORAMA HISTÓRICO	19
1.1.1 Cenário brasileiro	28
1.2 DA PROTEÇÃO JURÍDICA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	33
1.2.1 Normas de proteção no âmbito internacional.....	33
1.2.2 Normas de proteção no âmbito brasileiro	35
2. O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	40
2.1 O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO	40
2.2 NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	43
2.2.1 ODS 8.5 da ONU.....	49
2.2.2 Lei de cotas no Brasil.....	52
2.2.2.1 A quem se destina a lei?	54
2.2.2.2 Apontamentos sobre a lei	59
2.2.3 A lei de cotas e o ODS. 8.5 da ONU estão sendo cumpridos?	64
2.3 TST, E-ED-RR-658200-89.2009.5.09.0670.....	70
2.4 PROJETO DE LEI 6.159/2019	75
3. A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL	80
3.1 PRINCIPAIS DESAFIOS	80
3.1.1 Discriminação e preconceito	81
3.1.2 Acessibilidade arquitetônica	86
3.1.3 Qualificação profissional.....	91
3.1.4 Planejamento dos gestores	100
3.1.5 Fiscalizações	102
3.2 O PAPEL DAS EMPRESAS	106
3.3 O QUE PODE SER FEITO	109
CONCLUSÃO.....	114
REFERÊNCIAS	117

INTRODUÇÃO

Diante da atual crise financeira decorrente do período pós-pandemia da Covid-19, o desemprego aumentou no Brasil. Segundo dados do IBGE, no terceiro trimestre de 2023, existiam 8,3 milhões de desempregados no Brasil (IBGE, 2023). Se para população em geral mostra-se difícil a inserção no ambiente de trabalho, é preciso refletir sobre a atual situação daquelas pessoas que possuem algum tipo de limitação. Segundo o Relatório Mundial sobre Deficiência de 2011 realizado pela Organização das Nações Unidas – ONU, as pessoas com deficiência têm maior probabilidade de ficarem desempregadas e geralmente ganham menos, mesmo quando empregadas (SEDPCD, 2012).

O que despertou interesse pelo tema é que a discussão dos desafios para a plena inclusão das pessoas com deficiência no âmbito do trabalho é um problema social muitas vezes ignorado. Estimativas mundiais só começaram a ser divulgadas durante o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, que foi expressamente criado pela Organização das Nações Unidas para alertar o mundo todo a respeito da existência de um certo percentual de pessoas marginalizadas por problemas físicos ou sensoriais. Faltam pesquisas e estudos, mas não é somente por falta de dados que a sociedade em geral e nossos governantes se omitem sobre o tema, há uma certa dose oculta de rejeição, consciente ou não.

A pessoa com deficiência tem o direito de participar do ambiente laboral, mas frequentemente enfrenta barreiras arquitetônicas, de comunicação, institucionais e atitudinais, o que limita sua oportunidade de contribuir de maneira produtiva. A inclusão é crucial não apenas do ponto de vista político, cultural e social, mas também econômico. Afinal, manter indivíduos com potencial produtivo fora do mercado de trabalho é prejudicial para a sociedade, pois implica altos custos com benefícios assistencialistas e a perda da contribuição valiosa que esses indivíduos poderiam oferecer ao bem comum. Por tais motivos, é importante que as empresas concretizem os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, em especial o 8.5, e cumpram com sua responsabilidade social.

Na atualidade, nota-se que muitas empresas têm adotado políticas de diversidade com base em diversos pressupostos, entre eles, cumprimento da lei de cotas para as pessoas com deficiência, obtenção de um clima positivo, valorização da imagem perante o público externo. Contudo, cabe trazer a crítica de que, embora a presença da diversidade

seja uma das prioridades da agenda da responsabilidade social das empresas – assim como um dos ODS da ONU -, as ações efetivas para a sua promoção encontram-se em estágios iniciais e insuficientes.

Estudar sobre a inclusão no âmbito do trabalho é imprescindível para entender que apesar de todo avanço da legislação e políticas públicas, a realidade ainda é distinta das propostas de inclusão. Assim, é preciso refletir sobre o sentido do trabalho para as pessoas com deficiência e sobre o atual cumprimento (ou não) da lei de cotas, entendendo suas causas.

Por isso, os objetivos da pesquisa são, em síntese, apresentar uma visão geral do tratamento dado às pessoas com deficiência ao longo da história e das leis de proteção no âmbito internacional e nacional, analisar o direito ao trabalho das pessoas com deficiência, em especial o Objetivo Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 08 da Agenda 2030 da ONU, além da Lei de cotas no Brasil (Lei 8.213/91), confrontar o ordenamento jurídico e a realidade apresentada para questionar os desafios e a responsabilidade social das empresas. Buscar-se, enfim, colaborar com a concretização da inclusão das pessoas com deficiência no contexto do trabalho.

Na primeira parte, este estudo pretende trazer o panorama histórico do tratamento despendido às pessoas com deficiência, não apenas trazendo uma narrativa trágica dos fatos, mas sim buscando uma reflexão para entender as raízes do problema e colaborar com soluções para inclusão das pessoas com deficiência em nossa sociedade. Esta pesquisa busca demonstrar que preconceitos e discriminações estão intrinsicamente relacionados aos padrões culturais de cada povo, por isso só poderão ser bem compreendidas no contexto social onde ocorrem. Também serão estudadas as leis gerais de proteção das pessoas com deficiência. Ressalta-se a importância da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência na proteção dos direitos das pessoas com deficiência.

A verdade revelada pelos fatos é que as atitudes discriminatórias existem entre nós e com elas suas consequências mais lamentáveis: marginalidade social. A primeira pergunta a ser feita é quais são os motivos que levam as pessoas ou os grupos a tomarem uma atitude discriminatória em detrimento de outros indivíduos?

No segundo capítulo, será demonstrado que existem leis abundantes sobre o direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência no âmbito internacional e nacional e verificar-se-á se elas estão ou não sendo cumpridas. Ademais, será analisada especificamente o ODS 8.5 da Agenda 2030 da ONU e a Lei nº 8.213/91 questionando

sua aplicação e esclarecendo quais empresas estão obrigadas a cumprir a lei. Não é demais lembrar que a realidade social não se altera pela norma, daí a importância de investigar a aplicação da norma.

Para fins de limitação da pesquisa, serão analisadas apenas as empresas do setor privado do Estado de São Paulo e utilizados os dados do IBGE, do MPT, da Secretaria do Estado de São Paulo dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SEDPCD) além dos estudos empíricos realizados por Fernanda Menezes Leite (2019) e Melissa Bahia (2008). Também, buscar-se-á analisar alguns julgados brasileiros envolvendo a temática, afinal, a busca pelo Judiciário revela o descumprimento da lei. Assim, serão apresentados dados que demonstram que o número de pessoas contratadas não é compatível com o estabelecido legalmente.

Ainda, o Tribunal Superior do Trabalho marcou o posicionamento do Judiciário quanto ao tema, uma vez que entendeu, no julgamento do E-ED-RR-658200-89.2009.5.09.0670, que a empresa não pode ser responsabilizada pelo insucesso, quando ficar comprovado que desenvolveu esforços para preencher a cota mínima, sendo indevida a multa, bem como não devendo ser aplicado o dano moral coletivo.

Além disso, foi enviado pelo Poder Executivo à Câmara o Projeto de Lei 6.159/2019, que flexibiliza a Lei de Cotas (Lei 8.213/1991), em claro retrocesso ao processo de inclusão das pessoas com deficiência, uma vez que propõe formas alternativas à contratação de trabalhadores com deficiência: contribuição em dinheiro para a União, que usaria esses recursos para ações de habilitação e reabilitação; e união de duas ou mais empresas para que, juntas, possam alcançar o coeficiente de contratação previsto na lei.

Assim, algumas indagações surgem: há fiscalização para verificar se as empresas estão cumprindo o art. 93 da Lei 8.213/91? Quem fiscaliza os “esforços” das empresas? Não é só a pessoa com deficiência que deve ser trabalhada, mas também a realidade social na qual a sua integração é pretendida, para que todos entendam os problemas em sua complexidade e ajudem na busca de suas soluções.

Tecidas tais considerações e indagações, a terceira parte dedica-se a apurar os desafios da inclusão laboral das pessoas com deficiência e a responsabilidade social das empresas. Questiona-se: quais os desafios encontrados? Qual a responsabilidade social das empresas? O que pode ser feito? Será desenvolvida uma análise crítica das evidências teóricas e empíricas, a fim de buscar melhores soluções ao processo de inserção laboral das pessoas com deficiência.

Tendo em vista tratar-se de pesquisa no campo teórico, utilizou-se o método dedutivo, sempre partindo das premissas gerais para se chegar a conclusões mais específicas. A técnica da pesquisa bibliográfica utilizou a literatura especializada sobre o assunto, principalmente as obras da autora Maria Aparecida Gugel, os resultados empíricos obtidos especialmente por Fernanda Menezes Leite e Melissa Bahia, além da técnica documental analisando os dados oficiais dos órgãos públicos como IBGE, MPT, Relatório da ONU e Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Por fim, foi empregada a técnica de pesquisa de estudo de decisões judiciais para identificar tendências, interpretações e aplicações da lei. A técnica ajudou a entender como os tribunais estão decidindo casos relacionados ao tema.

Não posso deixar de relatar que essa pesquisa, muito mais do que um conhecimento acadêmico, significa para mim um grande amadurecimento pessoal, pela oportunidade de conviver com pessoas com deficiência, realizar cursos e conhecer mais de perto a realidade e o cotidiano dessas pessoas.

Portanto, espera-se que essa pesquisa possa gerar uma reflexão sobre o atual tratamento da pessoa com deficiência, sobretudo sobre sua inserção laboral, ampliando a discussão sobre a diversidade nas empresas privadas e sobre sua responsabilidade social.

1. O TRATAMENTO DADO ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O espaço conquistado pelas pessoas com deficiência é resultado de um longo processo transformativo. Por isso, é necessário investigar o contexto histórico para melhor compreender algumas atitudes, preocupações e para estabelecer melhores soluções. Como muito bem aponta Otto Silva, o estudo da Antiguidade perde o valor, exceto quanto se torna um drama vivo, ou quando lança luz em nosso viver contemporâneo (Silva, 1987, p.12).

Nas palavras de Patrick Schneider (2021, p.13):

Limitada. É assim que a Pessoas com Deficiência (Pcd) ainda é vista pelos meios de comunicação e pela sociedade organizada: alguém com severas restrições de capacidade. Por força desse entendimento, existem barreiras invisíveis, imbuídas em preconceito a serem transpostas pelos indivíduos nessa condição, em todos os normais atos da vida, podendo se manifestar com maior agravamento no acesso à educação, lazer, cultura etc.

Perceber-se-á que a pior das deficiências encontradas está na própria sociedade pouco sensível à diversidade, fruto de um preconceito de origem histórica, o que é abordado detalhadamente por Otto Marques da Silva (1987), referencial teórico da primeira parte dessa pesquisa.

1.1 PANORAMA HISTÓRICO

Inobstante a carência de maiores detalhes sobre como viviam as primeiras pessoas com deficiência, de acordo com os indícios encontrados nas pesquisas arqueológicas, muitos dos males de hoje sempre existiram, desde os primeiros dias do homem sobre a Terra. Na Era Paleolítica e Mesolítica, o homem dependia da caça para sobrevivência e dominava apenas armas de curto alcance, de modo que sobreviver nessa época com uma deficiência física muito limitadora era algo difícil. No entanto, há evidências nos ossos coletados e desenhos das cavernas que existiu na Pré-História pessoas com deficiência que sobreviveram. Foi o homem neolítico que se organizou em grupos mais heterogêneos e que certamente começou a desenvolver uma primitiva, mas marcante, consciência social (Silva, 1987, p. 16).

Historiadores concluíram que o homem da pré-história buscava a origem das enfermidades em crenças de natureza mística, fantasiosa, demoníaca ou resultante de atitudes punitivas das divindades ou seres superiores. Assim, muitas crianças nascidas com deficiência foram eliminadas da sociedade por crenças que a vinculavam a maus

espíritos e a castigos de divindades por não apresentar condições de sobrevivência. Por outro lado, Otto Silva (1987), em sua obra, traz diversos exemplos de tribos espalhadas pelo globo que não assassinavam, sacrificavam ou abandonavam pessoas com deficiência, mas sim a alocavam em tarefas compatíveis com suas limitações. As artes, túmulos e papiros do Egito Antigo revelam que as pessoas com deficiência estavam integradas em todas as camadas sociais, mostrando que eram uma sociedade inclusiva. O respeito aos grupos vulneráveis era um dever moral da sociedade (Goldfarb, 2008).

De todo modo, dado às dificuldades da época, devido à escassez de alimentos e constante movimentação, ou ainda em razão da ignorância das causas dos males considerados como misteriosos, ou por medo das divindades vingativas, o abandono e morte eram recorrentes.

Para os antigos hebreus tanto a doença crônica quanto a deficiência física ou mental, e mesmo qualquer deformação, indicava impureza ou pecado. A discriminação contra pessoas com deficiência era clara e manifesta nas próprias leis. O Levítico, terceiro livro da Bíblia hebraica, afirma:

Todo homem da estirpe do sacerdote Arão que tiver qualquer deformidade (corporal), não se aproximará a oferecer hóstias ao Senhor, nem pães ao seu Deus; comerá todavia dos pães que se oferecem no santuário, contanto, porém, que não entre do véu para dentro, nem chegue ao altar, porque tem defeito e não deve contaminar o meu santuário" (Lev. 21:21-23) (Silva, 1987, p. 46).

Na Grécia Antiga, encontraram-se indícios de medicina bastante evoluída para época e da organização de diversos serviços de saúde, tanto para o povo quanto para os soldados, afinal, amputações ocorriam com frequência devido aos combates. Na antiguidade clássica, muitos povos desenvolveram programas de assistência pública devido à insuficiência daquelas prestadas diretamente pela população. Portanto, verifica-se que havia uma consciência que competia ao Estado proteger pessoas marginalizadas e, entre elas, as pessoas com deficiências.

Na História Grega existem evidências relativas à assistência destinada a esse grupo vulnerável, como por exemplo, a lei de Sólon (640 a 558 a.C.) que determinava: "Soldados feridos gravemente e os mutilados em combate serão alimentados pelo Estado" (Silva, 1987, p. 64). Na realidade, nessa época havia uma compensação pelos serviços prestados à Pátria, que posteriormente passou a englobar outros grupos necessitados.

De todo modo, a eliminação de crianças com deficiência em Esparta e Atenas era frequente. Estudos comprovam que, em Esparta, muitos dos pais das classes mais altas

não criavam seus filhos, mas sim entregavam para o Estado para aprender a guerrear, entretanto, se a criança possuía alguma deficiência, eram levadas a um local chamado "Apothetai", que significa "depósito", que era um abismo situado na cadeia de montanhas Taygetos, perto de Esparta, para lá a criança ser lançada e encontrar sua morte. Até mesmo grandes filósofos da época com Platão apoiava a ideia de extermínio conforme explícito na obra "A República" (Silva, 1987).

As Leis das Doze Tábuas continham também determinação expressa para a eliminação de crianças nascidas com deformidades ou sinais de "monstruosidade": "Táboa IV, Lei III, O pai imediatamente matará o filho monstruoso e contrário à forma do gênero humano, que lhe tenha nascido há pouco" (Silva, 1987, p. 87). Face a tais regras, não restam dúvidas quanto ao destino desse grupo: extermínio.

Existiam então três opções de tratamento às pessoas com deficiência: eliminação, aceitação ou caridade.

A doutrina cristã difundiu a caridade, impulsionando o sentimento fraternal entre os cristãos, o que incluía cuidados às pessoas com deficiência. Sob a influência da religião, surgiram hospitais marcados pela finalidade expressa de abrigar viajantes enfermos e entre eles, pessoas com deficiência. Se por um lado o Cristianismo aumentou o sentimento de aceitação e respeito pelo próximo e reforçou a ideia de caridade, o Império Bizantino, que durou do século IV ao século XV, grande defensor e difusor da doutrina cristã, foi marcado por punições de mutilação de membros ou do vazamento dos olhos das muitas vítimas, culpadas ou não, que caíram nas mãos da justiça. Ainda, havia um número considerável de pessoas que não aceitavam os preceitos cristãos, de modo que a doutrina de aceitação e respeito pelo próximo caminhava de forma lenta.

Durante toda a Idade Média, além de ainda continuar a eliminação das pessoas com deficiência, elas ainda foram ridicularizadas ou desprezadas, como por exemplo anões e corcundas que frequentemente foram objeto de diversão dos castelos (Goldfarb, 2008). A falta de conhecimentos mais profundos quanto às doenças e suas causas, falta de educação e o receio do desconhecido e do sobrenatural eram as causas da conotação diferente, misteriosa, diabólica e vexatória das pessoas com deficiência.

O significado religioso ou sobrenatural das deformidades mais marcantes, durante essa época, pode ser perfeitamente notado em alguns quadros pintados durante o seu transcorrer. Neles, tanto os espíritos malignos da hierarquia imaginária de Satã quanto os seres lendários e de comportamento malévolo e desumano são invariavelmente representados por seres com os rostos monstruosos, os pés deformados, as cabeças enormes ou muito pequenas, as

orelhas desproporcionais, o nariz aquilino muito comprido, corcundas, membros retorcidos... E apesar dos esforços eventuais dos grupos religiosos e mesmo da própria doutrina cristã o povo em geral acreditava que um corpo deformado somente poderia abrigar uma mente também deformada (Silva, 1987, p.154).

Diante desse cenário, não poderia ser outro destino senão a marginalização e pedidos de esmolas para garantir seu sustento. Até o final da Idade Média, os problemas das pessoas com deficiência ainda não eram nem entendidos nem atendidos de forma satisfatória.

Iniciou-se então a era do Renascimento, entre os séculos XIV e XVII, época do desenvolvimento da filosofia humanista, de codificação dos primeiros direitos dos homens postos à margem da sociedade, dos passos decisivos da medicina e também do desenvolvimento da ciência em geral, com o surgimento do chamado "espírito científico". Esse movimento de reconhecimento do valor do homem iniciou-se na Europa, e logo espalhou-se para as Colônias nas Américas, culminando na construção de hospitais. Com a ressalva de que muitos colonizadores se depararam com Hospitais já construídos na América pelos Aztecas e Incas. Nessa época, criou-se uma consciência de que as pessoas com deficiência na verdade não precisavam de hospitais de caridade, mas sim de organizações para um atendimento específico, logo surgiram as primeiras entidades especializadas para proteção e também para estudo (Figueira, 2021).

Surgiram abrigos para crianças (orfanatos, em geral) e para velhos(asilos), lares para as crianças com defeitos físicos e muitas outras organizações separadas dos hospitais gerais oficiais ou particulares. Embora no século XIX ainda não se pensasse na integração do homem deficiente à sociedade aberta ou mesmo à sua família, ele passou a ser visto como ser humano (infeliz, desafortunado e coitado para aquela época, é evidente) dono de seus sentimentos e capaz de viver ou de pretender levar uma vida decente, desde que fossem garantidos meios para isso. Para um bom volume de casos a questão acabava restringindo-se à redução de uma situação de miserabilidade a um mínimo suportável, dando ao indivíduo atingido um restante de vida mais tranqüilo, desde que possível (Silva, 1987, p. 184).

A partir da segunda metade do século XIX, houve uma mudança de paradigma com maior atenção destinadas às pessoas com deficiência. Merecem destaque os inventos como cadeiras de roda, bengalas, próteses e a criação do método de leitura em Braille, em 1825 (Alves, 1992).

A Revolução Industrial foi causa direta de mutilações e outros acidentes industriais, assim, especificamente deficiências físicas, que eram algo entendido apenas como “problemas” de nascença, passaram a integrar o ambiente de trabalho diante dos

acidentes frequentes. Em países do Hemisfério Norte, surgiram as primeiras preocupações quanto ao aspecto do potencial dessas pessoas para a produção de bens e para desenvolvimento de serviços. Um marco histórico ocorreu no dia 1º de maio de 1863, quando foi criada, em Nova York, a New York Society for Relief of Ruptured and Crippled, que atualmente é o New York Hospital for Special Surgery, um dos melhores do mundo no atendimento a casos de deficiências físicas. Em 1872, na Dinamarca surgiu a Society and Home for Cripples, nessa época, na Alemanha, o Pastor Hoppe, organizou uma sala de aulas para ensino de um ofício para crianças com deficiência. Otto von Bismark, Chanceler do Império Alemão, aprovou em 1884 a primeira lei que protegia o acidentado no trabalho, que provocou reflexos em muitos outros países europeus (Goldfarb, 2008).

Na Europa, entre 1902 e 1912, surgiram instituições destinadas ao exclusivo atendimento de pessoas com deficiência. Por exemplo, em 1904, ocorreu a Primeira Conferência sobre Crianças Inválidas, em Londres. No ano de 1909, foi realizado o primeiro censo de pessoas com deficiência na Alemanha. Principalmente, após a Primeira Guerra Mundial, com grande número de pessoas acidentadas aumentaram-se os esforços para recuperação desse grupo mutilado. Na Inglaterra, por exemplo, criou-se a Comissão Central da Grã-Bretanha para o Cuidado do Deficiente. Também devido à guerra, nos Estados Unidos, em 1917, surgiu uma entidade especializada de atendimento aos feridos da guerra, que posteriormente passou a atender civis e hoje é referência no assunto de reabilitação (Silva, 1987).

O elevado número de pessoas mutiladas pós primeira guerra mundial exigiu providências por parte do Estado e soluções para integração dessas pessoas. Nesse momento, com o progresso da ciência e medicina, houve incremento significativo da melhoria do bem-estar da população em geral, e consequentemente, das pessoas com deficiência.

Graças a programas parecidos desenvolvidos nos Estados de New York e de Ohio, e iniciados no ano de 1917 com a colaboração de comissões locais com a ajuda dos governos estaduais, houve progressos bastante significativos no cuidado à pessoa deficiente porque mostraram que a solução de seus problemas não dependia apenas de providências na área médica nem de esquemas educacionais mantidos em hospitais, asilos ou instituições de diversas naturezas. Ficou muito claro que o que era necessário compreender era que tanto crianças quanto adultos com deficiências necessitavam não só dos cuidados que instituições especiais pudessem lhes prover, mas também de atenção pessoal, de carinho, de relacionamento familiar e de um ambiente que possibilitasse alguma participação na vida comunitária, como qualquer outra pessoa. (Silva, 1987, p. 217).

Aprovou-se o Tratado de Versalhes em 1919 que, entre outras disposições, criou a Organização Internacional do Trabalho, organismo internacional importante para tratar da reabilitação das pessoas após a primeira guerra. Criou-se também a Sociedade Escandinava de Ajuda a Deficientes (Rehabilitation International) (Goldfarb, 2008).

Entretanto, é necessário relatar outro momento na história das pessoas com deficiência: o nazismo. Apesar dos avanços relatados, nesse momento houve grande retrocesso, pois o ditador Adolf Hitler na busca pela “pureza das raças” determinou o assassinato de pessoas com deficiência mental, considerando tais pessoas como indesejadas conferindo aos médicos o dever de indicar o assassinato das crianças nascidas com má-formação. O mesmo aconteceu na China em que foi legalizada a esterilização de deficientes mentais (Goldfarb, 2008).

Por outro lado, após a Segunda Guerra Mundial, o problema dos soldados vítimas de deficiências físicas causadas pela guerra chamou de novo a atenção do mundo para as pessoas com deficiência. A situação era melhor, já havia instituições consolidadas para o atendimento, além dos avanços da medicina. Segundo Otto Silva, algo que contribuiu significativamente na época para obter melhores condições para o desenvolvimento de reabilitação mais completa, nos Estados Unidos, foi a presença de Franklyn Delano Roosevelt (paraplégico por poliomielite) na Presidência do país, eleito em 1932 (Silva, 1987, p. 218). Ter uma pessoa com deficiência no cargo executivo mais alto de uma das nações mais poderosas foi impactante e demonstrou a capacidade dessas pessoas realizar bem as funções de um emprego remunerado.

Uma das consequências das grandes guerras para esse grupo vulnerável foi conscientizar a sociedade e governantes que é necessário desenvolver programas mais amplos visando dar assistência a esse grupo. Algo que contribuiu para essa conscientização e expansão dos programas pelo globo foi a criação da Organização das Nações Unidas (ONU) em 1945 e o envolvimento das organizações internacionais de caráter intergovernamental, comandadas pela ONU, como o Fundo de Emergência das Nações Unidas para as Crianças (UNICEF), a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Organização Mundial de Saúde (OMS), a Organização das Nações Unidas para Refugiados e a Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura (UNESCO) (Silva, 1987).

No entanto, um passo decisivo para um maior envolvimento da ONU e de suas Agências Especializadas ocorreu quando, no mês de dezembro de 1946, sua

Assembléia Geral adotou uma resolução que estabelecia o primeiro passo para um programa de consultoria em diversas áreas do bem-estar social, nele incluindo a reabilitação das pessoas deficientes, como uma das principais áreas com possibilidades de captar recursos financeiros para assistência técnica a ser colocada à disposição dos países subdesenvolvidos e interessados no assunto (Silva, 1987, p. 220).

O problema dessa iniciativa mundial foi a falta de coordenação e articulação entre os países, pois não havia um plano mundial de ação (Gugel, 2007). Assim, as ideias não se tornaram práticas, ficando esquecidas com o tempo, atrasando o processo de inclusão de pessoas com deficiência e outros grupos vulneráveis.

Percebe-se que até aqui, vigorava principalmente o modelo médico, pois a deficiência passou a ser considerada como uma condição médica, e não mais como uma condição espiritual, religiosa ou um castigo (Barboza, 2018). Logo, a pessoa com deficiência era aquela portadora de determinada patologia que necessitava de cura.

Entre os anos 60 e 70, iniciou na Grã-Bretanha o modelo social de deficiência, cunhado a partir de fortes críticas ao modelo médico e sob um ponto de vista sociológico da deficiência. Um grande marco foi a organização chamada de Union of the Physically Impaired Against Segregation – UPIAS, a primeira organização política conduzida por pessoas com deficiência (Silva, 1987). Nesse momento, esperava-se superar o chamado modelo médico, que visava apenas dar suporte assistencial às pessoas com deficiência, e foram traçadas as ideias para desenvolvimento do modelo social que critica o modo como a sociedade se organiza que desconsidera a diversidade e exclui pessoas com deficiência de meios sociais e políticos.

Contudo, foi apenas a partir da década de 1970 a história das pessoas com deficiência passou a tomar novos rumos. Logo em 1971, a Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas aprovou a Declaração dos Direitos das pessoas com retardo mental. Após, em 1975, aprovou-se a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes. Já em 1976, foi aprovada a Resolução nº 31/123 que proclamou 1981 como o “Ano Internacional das Pessoas Deficientes” (International Year for Disabled Persons). Estava muito claro o propósito de fazer cumprir com as determinações e buscar conscientizar o mundo quanto aos problemas enfrentados por esse grupo.

Logo, a ONU criou um Comitê Consular para traçar estratégias atuação global. Foi proclamada também a “Década das Pessoas Portadoras de Deficiência”, com a unificação de ações implementadas internacionalmente. Então, nessa época despertou-se uma consciência significativa em nível mundial sobre a proteção desse grupo, em que as

soluções seriam buscadas por meio de consultas internacionais, ação conjunta e cooperação (Figueira, 2021).

Voltando a questão do Ano Internacional da Pessoas com Deficiência, 1981 foi um marco significativo que mudou a experiência das pessoas com deficiência no mundo, como, por exemplo, deixaram de ficar às margens dos acontecimentos. Mudando seu lugar social, viram-se divididas entre passado e futuro, entre memória e projeto – da morte ou isolamento à presença no mundo, do “infantilismo” socialmente construído à maturidade possível a cada um em função de um movimento histórico e irreversível que acenou, e continua acenando, com o ideal de cidadania (Figueira, 2021, p. 126).

Os desdobramentos do “Ano Internacional das Pessoas com Deficiência” logo apareceram até em países não tão desenvolvidos, como a Organização de Unidade Africana que aprovou, em 1978, uma resolução de apoio ao Ano Internacional, regulamentando a organização de um Seminário a nível regional para encontrar meios destinados a implementar os objetivos do Ano (Silva, 1987). Assim, ecoou em vários países do mundo que as pessoas com deficiência devem ter o mesmo direito que todos os outros cidadãos e devem se beneficiar dos serviços postos à disposição pelo Estado e pela sociedade em plena participação. Em 1992, a Assembleia Geral da ONU proclamou o dia 3 de dezembro como o “Dia Internacional das Pessoas com Deficiência”, institucionalizando-o com o objetivo de sensibilizar a sociedade sobre o respeito à dignidade das pessoas com deficiência (Aranha, 2003). Ainda, em 1994, proclamou-se pela ONU a “Declaração de Salamanca” prevendo, entre outros direitos, a proteção das pessoas com deficiência.

Em 1999, a Organização dos Estados Americanos (OEA) editou a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação, representando uma forma de proteção às pessoas vulneráveis, entre elas, as pessoas com deficiências.

Passou-se a desenvolver o chamado modelo social, no qual a deficiência passa a ser um fenômeno sociológico e não algo determinado pela natureza, a solução para os conflitos envolvidos não é centrada na terapêutica, mas sim na política, já que é consequência dos arranjos sociais pouco sensíveis à diversidade. A título exemplificativo: se uma pessoa não consegue entrar em um transporte público por ser cadeirante e o ônibus não possuir uma rampa de acesso, considera-se que a deficiência não é da pessoa que não consegue adentrar no transporte, mas sim do próprio veículo público, que não oferece condições para acessá-lo, em que a única resposta apropriada é a ação política.

Em 2001 a Organização Mundial da Saúde promoveu a revisão do critério para classificação das pessoas com deficiência, utilizando o critério social em superação ao

modelo biomédico anteriormente adotado, alterando o Classificação Internacional de Deficiência e Saúde (CIF) para considerar, além das características pessoais, as diferentes percepções culturais e atitudinais do meio social (Aranha, 2003).

A partir desse contexto de valorização das pessoas com deficiência, com diversos instrumentos nacionais e internacionais sendo aprovados, a Assembleia Geral das Nações Unidas aprovou, em 2006, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, também conhecida como Convenção de Nova York sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência introduzindo expressamente a mudança do modelo médico para o modelo social de direitos humanos em um documento internacional vinculante. O objetivo é claro de promover, proteger e assegurar o pleno e igual gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, buscando garantir sua inclusão e participação na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Percebe-se que o tratamento dado às pessoas com deficiência costuma ser classificado em três modelos: o da prescindência, em que a sociedade “prescindia” dessas pessoas, isto é, as pessoas com deficiência eram vistas como inúteis para a sociedade, havendo exclusão e extermínio, passando-se ao modelo médico, que considerava a deficiência sob viés apenas patológico, com tratamento geralmente visando ao isolamento e tratamento, e atualmente adota-se o modelo social, mas que ainda carrega aspectos dos modelos anteriores (Madruga, 2021). Deste modo, é possível concluir que a deficiência é um conceito em evolução que se altera de acordo com o plano social, jurídico e histórico.

Como foi descrito, é surpreendente como as normas do passado autorizavam o assassinato de crianças com deficiência, bem como continham termos pejorativos como "aleijados", “monstros” ou "mancos". Por mais que o humanismo filosófico, o modelo social e sobretudo as iniciativas da ONU, tenham ajudado na busca para a plena inclusão social, a marginalização ainda é uma realidade. Diante disso, faz-se necessária a atuação do Estado, por meio de elaboração de políticas públicas, e da sociedade, dos meios de comunicação e das empresas para a efetiva inclusão social.

A conclusão que se chega é que o caminho das pessoas com deficiência ao longo da história é cheio de avanços e retrocessos, cercado de discriminações e preconceitos, o que contribuiu para o estigma da incapacidade para o trabalho ou outras atividades produtivas e, conseqüentemente, exclusão e marginalização. Por muitos anos a sociedade menosprezou sua participação social e sua própria existência. Logo, as únicas saídas eram morte ou isolamento. Situar esse panorama histórico é fundamental para que se possa reconhecer que as práticas atuais ainda estão atreladas ao passado.

Hoy en nuestro país aún se palpan los resabios históricos de Esparta: No tiramos a nuestros discapacitados desde la cima del monte Taigeto conforme las leyes de Licurgo, pero nos creemos de una perfección tal que ante el discapacitado levantamos una pared, lo ignoramos como si el hecho de nos verlos pudiera garantizarnos que no existen o que a nosotros no nos va a suceder. En estas condiciones no lograremos armonizar a nuestra comunidad pues pretendemos amputar de esta – en vez de integrar – a los discapacitados (Labaton, p. 23).

1.1.1 Cenário brasileiro

Para melhor análise da realidade brasileira, utilizou-se como referencial teórico Emílio Figueira (2021), uma vez que sua obra descreve uma trajetória histórica sobre o tratamento da pessoa com deficiência no Brasil. O conhecimento dos fatos inevitavelmente nos faz refletir sobre a responsabilidade individual na luta pela inclusão social desse grupo, contribuindo para construção de uma sociedade mais acolhedora, logo, inclusiva. A evolução da proteção dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil seguiu o panorama internacional, significa dizer, houve momentos de exclusão e extermínio até se chegar atualmente ao modelo social, ainda que este não esteja plenamente sendo cumprido, com avanços e retrocessos. Far-se-á uma breve análise de alguns fatos marcantes da história.

Como é sabido, os Portugueses chegaram em nosso continente em 1500, quando aqui habitavam os índios. Muitos relatos de pesquisadores e antropólogos da época registraram a prática da exclusão de pessoas com deficiência pelas tribos indígenas. Quando nascia uma criança com deformidades físicas, era rejeitada, pois acreditava-se que traria maldição para a tribo, dentre outras consequências. Assim, elas eram abandonadas nas matas, atiradas de montanhas ou ainda sacrificadas nos chamados rituais de purificação (Figueira, 2021). Portanto, naquele tempo já existia o conceito de inferioridade e exclusão.

Com a vinda da Companhia de Jesus para o Brasil, em 1549, encontrou-se uma carta com os seguintes dizeres: achava-se raramente um cego, surdo, um mudo ou um coxo (...) quão raras são entre os índios as deformidades e os monstros (Figueira, 2021, p. 30). Tal carta revela tanto o genocídio praticado pelos índios, quanto os termos pejorativos utilizados pelos jesuítas na época.

Além da influência da política segregacionista dos indígenas, identificou-se como motivo de exclusão ou assassinato a superstição porque muitas doenças eram associadas aos castigos divinos por atos pecaminosos.

(...) leva-nos a pressupor que, talvez como consequência cultural da política de exclusão índios, a sociedade colonial continuasse a segregar, a esconder essas pessoas. Até mesmo por motivos de vergonha ou de um completo desconhecimento, não saber lidar com elas. Outro motivo para que as pessoas com deficiência fossem excluídas da sociedade pode ser encontrado no campo da superstição (...) (Figueira, 2021, p. 32).

Por outro lado, nessa época começou a existir uma preocupação com a saúde das pessoas e criaram-se as Casas de Misericórdia. Nelas, existia a chamada “Roda dos Expostos”, na qual muitos recém-nascidos com deformações foram colocados por mães desesperadas, tendo eles sido criados em orfanatos ou nos conventos, como elementos à margem da sociedade (Figueira, 2021). Ou seja, quando não assassinadas, as pessoas com deficiência eram rejeitadas e isoladas. Não se pode ignorar que houve também uma assistência a essas pessoas, o que é positivo.

Depois, caminhamos para um período triste de nossa história: a escravidão. Momento em que milhares de negros executavam suas tarefas nas mais desumanas condições de trabalho. Diante disso, muitos acabaram mutilados, quando não assassinados, por castigos físicos ou desastres nos engenhos, o que era permitido por lei e pela Igreja. A obra de Figueira (2021, p. 40) traz um alvará de 3 de março de 1741 do rei D. João V sobre a punição dos escravos fugidos que eram encontrados nos quilombos:

Hei por bem que todos os negros que forem achados em quilombolas, estando neles voluntariamente, se lhes ponha com fogo uma marca em uma espátula com a letra “F”, que para este efeito haverá nas câmaras; e se, quando for executar esta pena, for achado já com a mesma marca, se lhe cortará uma orelha, tudo por simples mandado do juiz.

Assim, uma das heranças da escravidão, além da triste marca em nossa história, foi o aparecimento de milhares de pessoas com deficiência física transitando nas ruas após o fim da escravidão, as quais foram abandonadas e tiveram que buscar a própria sorte vagando pelas ruas e pedindo esmolas.

A história revela também que além das mutilações derivadas da escravidão, existiam os soldados e marinheiros vindos da guerra reformados por invalidez, por doença, idade ou deficiência. Em 1840, Dom Pedro II criou vários “asilos dos inválidos da pátria” para receber esse contingente.

Diante disso, intensificou-se a associação da deficiência com a área médica. Anteriormente, a pessoa com deficiência era responsabilidade de sua própria família, mas a partir da metade do século XIX, o Estado passou a criar algumas instituições para acolhê-las. Vale destacar aqui a crítica tecida por Otto Silva (1987, p. 200):

Mesmo hoje, aqui no Brasil, o problema continua pouco alterado. Temos, entre nós, aproximadamente dez milhões de pessoas deficientes, mas não as vemos. Onde estão elas? Nos quartos dos fundos da casa? Nos quintais cercados por altos muros? Institucionalizadas? Longe dos olhos curiosos do povo? Essa população "continua" sendo responsabilidade de suas famílias...

De todo modo, criaram-se diversas instituições tanto educacionais quanto voltadas ao atendimento à saúde das pessoas com deficiência entre 1850 até 1950, como o Instituto Benjamin Constant – IBC, em 1854, Instituto Pestalozzi de Canoas, em 1926, Instituto de Cegos Padre Chico, em 1928, Santa Casa de Misericórdia de São Paulo, 1931, entre muitos outros (Silva, 1987). Era época de ascensão do humanismo filosófico, o que contribuiu para assistência a esse grupo marginalizado em conjunto com o avanço da tecnologia e medicina, visando prevenir o abandono e a criminalidade.

Por outro lado, ao mesmo tempo que foram criadas tais instituições visando promover a educação, saúde e capacitação profissional às pessoas com deficiência, permitindo que elas possam integrar-se na sociedade de maneira plena, o Estado passou a se preocupar com as doenças mentais, mas propondo o isolamento social com a construção de Hospitais psiquiátricos.

A criação de tais centros de internação provocou isolamento do convívio social e familiar, além de que muitas dessas instituições não possuíam condições adequadas para acolhimento, como o emblemático caso o hospital psiquiátrico Colônia, em Barbacena, Minas Gerais, onde mais de sessenta mil pessoas morreram, no que ficou conhecido como “holocausto brasileiro”. A jornalista Daniela Arbex (2019) relata detalhes das crueldades cometidas contra os pacientes. O Hospital deve sua finalidade desviada possuindo superlotação, falta de critérios médicos para a internação de pessoas, maus-tratos, tortura. Isso faz refletir o quanto a indiferença provoca barbáries como a do Colônia. Chama-se a atenção que tal fato é pouco divulgado. Particularmente, desconhecia uma das piores tragédias do Brasil antes da leitura de tal livro, sendo que tal crime contra a humanidade nunca deve ser esquecido e a história deve ser ensinada nas escolas para não ser repetida.

Conforme citado anteriormente, apesar do grande avanço em nível mundial diante da proclamação do “Ano Internacional das Pessoas Deficientes”, em 1976, vale destacar

que o Brasil não fazia parte do Comitê Consultivo da ONU para elaborar estratégias para um plano mundial de ação para proteção das pessoas com deficiência, revelando nosso atraso quando ao tema. Aqui, somente em 1980 o “Movimento pelos Direitos das Pessoas Deficientes” discutiu a implementação das orientações da ONU. O então presidente da República João Figueiredo criou por meio de Decreto nº 84.919, de 16 de julho de 1980, a “Comissão Nacional do Ano Internacional das Pessoas Deficientes”, vinculada ao Ministério da Educação e Cultura. A partir daí, inúmeros Comitês Estaduais e municipais e outras iniciativas ganharam força no Brasil a fim de coordenar, a nível nacional, os programas relativos ao "Ano Internacional das Pessoas Deficientes". Ainda em 1980 realizou-se o primeiro Encontro Nacional de Entidades de Pessoas Deficientes e surgiu a Coalização Nacional de Entidades de Pessoas Deficientes, em que foram delineadas estratégias no âmbito nacional. Proliferou-se, então, um amplo movimento de conscientização popular como uma consequência clara da atuação do “Movimento de Defesa dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência” (Figueira, 2021).

Importante destacar que até a década de 1980, como vigorava o modelo de reabilitação, eram os educadores e médicos que decidiam pelas pessoas com deficiência como se as próprias pessoas com deficiência não fossem capazes de decidir o que seria melhor para elas. Por isso foi muito importante os movimentos organizados para dar à luz a uma voz coesa e firme a esse grupo. Em que pese no momento inicial o Brasil não fazer parte do Comitê Consultivo da ONU, logo o país passou a se articular internacionalmente, começando pela atuação na região latino-americana e, posteriormente, ingressando no movimento mundial (Figueira, 2021).

A Comissão do Estado de São Paulo, criada em março de 1981, elaborou um documento que demonstra a extensão dos problemas das deficiências entre nós e apresenta sugestões para inclusão social, lançando ideias para o desenvolvimento de programas de reabilitação no Brasil. Poucas foram as realizações concretas como mudanças de atitudes, elevação de prioridades governamentais, eliminação de barreiras, mas alcançou-se o objetivo de iniciar-se uma conscientização social quanto ao problema da marginalização dessas pessoas que devem ter uma participação adequada na sociedade, em condições de igualdade de direitos e deveres (Silva, 1987).

Ou seja, a história do movimento das pessoas com deficiência no Brasil é repleta de eventos, conquistas, desapontamentos e desafios. Acima de tudo, é uma narrativa de perseverança, com trabalho árduo e a realização de muitos objetivos em quase todas as cidades do país. Neste resumo conciso, não pretendemos enumerar datas, lugares,

organizações e indivíduos envolvidos em cada município onde esses movimentos floresceram. No entanto, assegura-se que poderia ser compilada uma lista extensa de pessoas que incansavelmente se dedicaram, e continuam a se dedicar, em todo o território nacional à causa da plena participação e igualdade de direitos das pessoas com deficiência. Muitos desses valentes ativistas, pessoas com deficiência ou não, em sua maioria desconhecidos do grande público, já partiram, mas deixaram um legado a ser seguido por futuras gerações.

Assim, as pessoas com deficiência demonstram que podem e desejam contribuir para construção de nosso país e precisam da colaboração da sociedade e do governo para isso.

A deficiência foi tratada no decorrer dos anos, no Brasil, pela perspectiva da superstição, do misticismo, da religião, da assistência ou da medicina. Iniciou-se com um tratamento de exclusão pelas tribos indígenas passando para uma política de assistencialismo dos Jesuítas, depois pelo modelo médico diante das consequências da escravidão, guerras e desenvolvimento da medicina.

Diante dos fatos narrados, conclui-se que esse estudo se coaduna com a tese de Emílio Figueira (2021) de que a maioria das questões relacionadas às pessoas com deficiência no Brasil foram construídas culturalmente. Se hoje temos um panorama de exclusão, mero assistencialismo e visão de inferioridade, foi algo construído, conforme demonstrado. Infelizmente, construções culturais levam tempo para serem superadas e necessitam de estratégias bem delineadas e executadas.

Justamente por haver desconhecimento, proposital ou não, quanto às verdadeiras dimensões dos problemas relacionados a inclusão das pessoas com deficiência, muitos programas são limitados e ineficazes, pois não abrangem a dimensão social. Por outro lado, percebe-se que há um movimento forte de engajamento desse grupo que almeja ser ouvido e que demonstra contribuir para sociedade e para o progresso do país. Assim, compreender a história de nosso país é fundamental para se compreender as dificuldades na adoção do modelo social de direitos humanos das pessoas com deficiência.

Portanto, houve uma grande evolução na proteção das pessoas com deficiência e há um constante esforço nessa luta, faltando uma articulação plena da sociedade, mídia, Estado, empresas, ONGs, para atingir a almejada inclusão social de maneira satisfatória.

1.2 DA PROTEÇÃO JURÍDICA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Após ter sido demonstrado o tortuoso tratamento dado às pessoas com deficiência ao longo da história, serão abordadas as leis específicas de proteção aos direitos e garantias desse grupo. Inicialmente, será feito um estudo da legislação internacional em paralelo com a realidade da época para depois analisar o ordenamento jurídico brasileiro.

A compreensão das pessoas com deficiência modifica-se constantemente por envolver concepções e paradigmas que historicamente se forjaram em preconceitos e conhecimentos psicológicos e biomédicos limitados, o que justifica as alterações e reformulações recorrentes das legislações.

1.2.1 Normas de proteção no âmbito internacional

Foi principalmente após a Segunda Guerra Mundial que os direitos sociais passaram a ter maior força, culminado na elaboração da Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão, aprovada pela Assembleia Geral das Organizações das Nações Unidas (ONU) em 1948, que determina que todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Apesar de não possuir nenhuma menção expressa às pessoas com deficiência, é um instrumento de valor moral que consagra princípios fundamentais como o direito a igualdade material, a não discriminação e a dignidade humana.

Apesar de a abrangência da Declaração ser suficiente para proteção de todos os direitos humanos, a partir da década de 60, desenvolveram-se as convenções internacionais voltadas a tutelar grupos vulneráveis específicos. Significa dizer, com a evolução dos direitos humanos, intensificou-se a proteção do homem, baseando-se no princípio da dignidade humana, sem abrir espaços para discriminações e preconceitos (Martins; Houaiss, 2019).

Em relação ao ordenamento jurídico internacional específico sobre a temática, destaca-se que o primeiro instrumento elaborado foi a Declaração dos Direitos das Pessoas com Retardo Mental em 1971 e, em 1975, a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, que passou a abranger todas as pessoas com deficiência. Na década de 80, houve grande progresso no âmbito da ONU com a realização do “Ano Internacional das Pessoas Deficientes, em 1981, e do Programa de Ação Mundial de Ação Sobre as pessoas Portadoras de Deficiência, lançado em 1982 (Martins; Houaiss, 2019).

Em 1994, foi aprovada pela Assembleia Geral da ONU, através da Resolução nº 48/96, a Declaração de Salamanca que prevê sobre políticas voltadas à educação inclusiva para pessoas com deficiência. Este estudo defende, assim como a Declaração, que a educação inclusiva é o meio mais eficaz para combater a discriminação.

Ainda, em 1999, em nível regional, o Sistema Interamericano de Direitos Humanos editou a Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, também conhecida como Convenção da Guatemala, importante instrumento no combate à discriminação e documento incentivador das ações afirmativas.

Tais instrumentos impulsionaram as lutas e conquistas das pessoas com deficiência, culminando finalmente com a edição da Convenção Internacional das Nações Unidas sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo facultativo, nos termos da Resolução da Assembleia Geral nº 61/106, ratificada pelo Brasil em 2008 – por meio do procedimento especial da Emenda Constitucional 45/2004 que equipara tal diploma a nível constitucional nos termos do art. 5º, §3º da Constituição Federal –, sua contribuição, segundo Flávia Piva Almeida Leite e Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017, p. 249), é a positivação da mudança de paradigma da visão da deficiência no mundo, que passa do modelo médico, no qual a deficiência é tratada como um problema de saúde, para o modelo social dos direitos humanos. Merece destaque o próprio conceito de pessoa com deficiência, como assinala Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (2008, p. 265):

O conceito é revolucionário, porque defendido pelos oitocentos representantes das Organizações não Governamentais presentes nos debates, os quais visavam a superação da conceituação clínica das deficiências (as legislações anteriores limitam-se a apontar a deficiência como uma incapacidade física, mental ou sensorial). A intenção acatada pelo corpo diplomático dos Estados Membros, após longas discussões consiste no deslocamento do conceito para a combinação entre esses elementos médicos com os fatores sociais, cujo efeito é determinante para o exercício dos direitos pelos cidadãos com deficiência. Evidencia-se, então, a percepção de que a deficiência está na sociedade, não nos atributos dos cidadãos que apresentem impedimentos físicos, mentais, intelectuais ou sensoriais. Na medida em que as sociedades removam essas barreiras culturais, tecnológicas, físicas e atitudinais, as pessoas com impedimentos têm assegurada ou não a sua cidadania.

A Convenção representa o Instrumento Internacional mais abrangente e importante atualmente e seu principal objetivo é promover, proteger e garantir os direitos humanos e liberdades fundamentais das pessoas com deficiência (Piovesan, 2013). O tratado reconhece a igualdade de direitos de todas as pessoas, independentemente de sua

condição, e defende a inclusão social e a não discriminação. Também destaca a importância da acessibilidade e educação inclusiva, permitindo que as pessoas com deficiência participem plenamente da sociedade em igualdade de condições. Ou seja, a Convenção enfatiza a autonomia e a independência das pessoas com deficiência, incentivando sua participação ativa na tomada de decisões que afetem suas vidas. Além disso, reconhece a necessidade de conscientização e sensibilização pública para combater estereótipos e preconceitos. Para alcançar tais objetivos, os Estados signatários da Convenção são incentivados a adotar medidas legislativas, políticas e programas para promover os direitos das pessoas com deficiência.

Não basta a lei, mudanças sociais são processos demorados. Mesmo com o avanço legislativo, ainda persiste repulsa e discriminação em face daqueles indivíduos que não preenchem os requisitos básicos valorizados pela sociedade. O “ser diferente” geralmente é alvo de tratamentos pejorativos na relação social, revelando que a sociedade é pouco adepta à diversidade (Aranha, 2003). Diante de tal cenário, a deficiência tem suas raízes ligadas muito mais ao meio social e ao tratamento que lhes são dispensadas do que suas próprias limitações.

Após apresentar a evolução dos diplomas internacionais, serão analisadas as previsões do ordenamento jurídico interno.

1.2.2 Normas de proteção no âmbito brasileiro

As pessoas com deficiência ganharam espaço em nosso ordenamento jurídico – diga-se de passagem, de maneira negativa - pela primeira vez na Constituição Política do Império do Brasil, de 25 de março de 1824: art. 8º - Suspende-se o exercício dos direitos políticos: 1º - Por incapacidade física ou moral (Figueira, 2021, p. 73). Portanto, a constituição do Brasil Império dificultava a inclusão social das pessoas com deficiência.

A Constituição de 1891 inovou concedendo aposentadoria especificamente aos empregados públicos que se tornassem inválidos a serviço do Estado (art. 75) e a Constituição de 1934 possui breve menção a obrigação do Estado de “amparo aos desvalidos” em seu art. 138. Também prevê, entre outros direitos trabalhistas, a proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil e a instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte (art. 121). Percebe-se uma atenção às pessoas com

deficiência que estão inseridas no ambiente laboral, sem preocupar-se com aquelas que não estão no mercado formal do trabalho (Lopes, 2005).

Por sua vez, a constituição de 1967 atribuiu pela primeira vez algum direito às pessoas com deficiência em seu art. 175 ao mencionar sobre a “educação de excepcionais”. A Emenda nº 12, de 1978, à Constituição Federal de 1967 pode ser considerada como uma evolução da época na proteção dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil. Contudo, os direitos previstos nesta Emenda, como acessibilidade, educação, assistência, à não discriminação no trabalho, não obtiveram a regulamentação por lei ordinária de que careciam para a sua efetiva implementação.

Nesse momento, principalmente em razão do cenário internacional, sobretudo dos preceitos estipulados pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, ONU, OIT e outros organismos internacionais, conforme mencionado no capítulo anterior, começaram as pressões para garantia dos direitos das pessoas com deficiência.

Esses movimentos começaram a ter impacto nas Constituições Federal e Estadual e na Lei Orgânica do Município. Nas palavras de Cândido, ele diz que destaca-se o trabalho [do movimento de deficientes] na elaboração da Constituição Federal, com reuniões para tirar propostas que depois foram encaminhadas aos parlamentares, mobilizações através da coleta de assinatura para apresentação de emendas populares e a presença marcante de São Paulo em Brasília para discutir e debater nas subcomissões, pressionando parlamentares para aprovação de nossos interesses. O mesmo processo se deu na elaboração da Constituição Estadual (em cada Estado) e da Lei Orgânica (em diversos Município) (1990) (Figueira, 2021, p. 135).

Nesse contexto, foi elaborada a Constituição Federal de 1988 que constituiu o Estado Democrático de Direito consagrando a dignidade humana e a cidadania em seu sentido amplo. Nela estão expressas diversas normas de maneira esparsa que tratam da proteção às pessoas com deficiência, a saber: artigo 5º, caput; artigo 7º, inciso XXXI; artigo 23, inciso II, artigo 24, inciso XIV, artigo 37, inciso VIII; artigo 203, IV e V; artigo 208, III; artigo 227) (Brasil, 1988).

A Constituição de 1988 rompe com o modelo meramente assistencialista e busca assegurar a igualdade real de oportunidades, reconhecendo que a sociedade brasileira é caracterizada pela diversidade (Lopes, 2005). Ainda, reforça que é competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios cuidar da saúde e assistência públicas, proteção e garantia das pessoas com deficiência (Art. 22, I) e legislar concorrentemente sobre proteção e integração social das pessoas com deficiência (Art. 24, XIV) (Brasil, 1988).

Nota-se que, antes de 1988, nunca houve em uma constituição brasileira tantos dispositivos sobre os direitos das pessoas com deficiência. Isso impulsionou a edição de diversas normas (Schneider, 2021). Logo em 1989, foi editada a Lei nº 7.853/89 que dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social e sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde. As metas desta política revelaram-se abrangentes, visando não somente aspectos institucionais para a inclusão da pessoa com deficiência no contexto do trabalho, mas atender fundamentalmente aos seus direitos básicos à educação, saúde, transporte, lazer, amparo à infância e à maternidade. Deste modo, o ordenamento jurídico-legal em atenção às pessoas com deficiência estava estruturado, contudo carecia de regulamentação pelo Poder Executivo.

Com o tempo, foram sendo aprovadas normas mais específicas. Como por exemplo, a Lei 8.112/90 (Lei dos Servidores Públicos) prevê reserva de vagas em concursos públicos, a Lei 8.213/91 (Previdência Social) prevê cota de vagas em empresas privadas, a Lei 8.899/1994 (Transporte), concede passe livre às pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual, a Lei 8.989/1995 (IPI), dispõe sobre a isenção de imposto sobre produtos industrializados (IPI) na aquisição de automóveis, a Lei 9.394/1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação) defende a educação inclusiva, o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, dispõe sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência e regulamenta a Lei 7.853/1989, a Lei 10.048/2000 cuida da prioridade no atendimento a determinadas categorias de pessoas, dentre elas, as pessoas com deficiência, a Lei 10.098/2000 estabelece normas de acessibilidade, a Lei 10.216/2001 (Lei da reforma psiquiátrica) redireciona o modelo assistencial em saúde mental, o Decreto 5.626, de 22 de dezembro de 2005, regulamentador da lei 10.436/2002, dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras, a Lei 10.845/2004 institui o programa de complementação ao atendimento educacional especializado, a Lei nº 12.764/2012 institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, o decreto nº 9.404, de 11 de junho de 2018 dispõe sobre a reserva de espaços e assentos em teatros, cinemas, auditórios, estádios, ginásios de esporte, locais de espetáculos e de conferências e similares para pessoas com deficiência, o decreto nº 10.177, de 16 de dezembro de 2019, dispõe sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, a Lei 13.977/2020 (Lei Romeo Mion) institui a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro

Autista, a Lei 13.985/2020 institui pensão especial destinada a crianças com Síndrome Congênita do Zika Vírus. Há ainda inúmeras outras leis e decretos.

Temos, portanto, que o legislador brasileiro não destoou da evolução que se efetivava quanto à preocupação social e jurídica no que diz respeito à dignidade da pessoa com deficiência.

Um marco da proteção das pessoas com deficiência no Brasil, foi a aprovação pelo Decreto Legislativo nº 186/2008 e promulgação pelo Decreto nº 6.949/2009 (Brasil, 2009), no plano interno, da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, pois se consubstancia em inestimável documento jurídico e histórico porque, além do caráter marcante para que a pessoa na condição de deficiente possa desfrutar das mesmas oportunidades que os demais e de confirmação da adoção do modelo social, a Convenção ganha destaque histórico na legislação brasileira, pois se trata do primeiro tratado internacional de direitos humanos aprovado nos termos do art. 5º, §3.º, da Constituição Federal, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 45/2004.

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo representam a positivação da mudança de paradigma da visão da deficiência no mundo, que passa do modelo médico, no qual a deficiência é tratada como um problema de saúde, para o modelo social dos direitos humanos. Para esse modelo, é dever de toda a sociedade eliminar todas as barreiras físicas, programáticas, atitudinais, entre outras para que as pessoas com deficiência possam ter acesso aos serviços, lugares, informações e bens necessários ao seu desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional.

Não obstante a importância de todas as normas citadas, uma das leis mais relevantes é a Lei 13.146/2015, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania. Após a aprovação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, a Secretaria Nacional de Direitos Humanos instituiu uma comissão que deu origem ao Projeto de Lei substitutivo aos anteriores que estavam desatualizados, o qual foi aprovado pelo Congresso em 2015. Assim, a referida lei foi elaborada baseando-se na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, repetindo diversos conceitos. Além de complementar os direitos já

enumerados na Convenção, a lei traz uma série de normas programáticas, que pautam as políticas públicas da Administração. Nesse sentido, o diploma normativo representa um importante instrumento protetivo no âmbito interno.

Após apresentar o ordenamento jurídico relacionado à temática, cabe trazer a crítica de Fernanda Leite (2019, p. 76).

(...) há uma preocupação por parte da esfera legislativa em garantir o direito ao trabalho das pessoas com deficiência. No entanto, apesar de todo esse aparato legal, ainda se está longe de uma plena efetivação do direito ao trabalho da pessoa com deficiência. Contudo, embora persistam entraves para que tais indivíduos tenham seus direitos garantidos, podemos reconhecer que houve avanços.

Na atualidade, há uma valorização do princípio da dignidade da pessoa humana, mas constatou-se que ao longo da história as pessoas com deficiência tiveram que lutar para simplesmente serem consideradas como pessoas. Pero ni la mejor legislación puede ser aplicada en una sociedad que desconoce la realidad del discapacitado, de que son personas que viven, piensan, sufren, sienten y gozan igual que los demás, discorre Ester Adriana Labaton (1995, p. 25).

Dessa forma, essa primeira parte da pesquisa procurou demonstrar que a superação da segregação social para as pessoas com deficiência foi e ainda é um caminho árduo. Tanto que essa realidade se reflete também na variedade de expressões usados para descrever pessoas com deficiência – retardado, monstro, anormal, inválido -, mostrando como a sociedade rapidamente incorpora tais termos em seu conjunto de normas e valores. O que se nota é que, independentemente do termo utilizado, ele sempre carrega consigo conotações de atraso, falha e imperfeição.

Em que pesem os avanços legais, ainda há obstáculos de diversas naturezas para que essa parcela da população possa exercer seus direitos, mas sem dúvidas a evolução do ordenamento jurídico serve para ratificar a adoção do modelo social. Percebe-se que deve ser coordenada uma atuação estatal em parceria com uma atuação privada e da sociedade para se poder chegar a uma solução mais efetiva. A igualdade das pessoas com deficiência não se dá apenas pelas leis e declarações políticas, devendo-se melhorar no aspecto familiar (Labaton, 1995). O próximo capítulo dedicar-se-á ao estudo específico do direito ao trabalho das pessoas com deficiência.

2. O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O trabalho permite a inserção social do indivíduo por força da utilização de suas potencialidades virtuosas em prol da sociedade e seu desenvolvimento. É possível dizer que a inexistência do trabalho, ou seu caráter precário, atinge a própria dignidade da pessoa humana e sua cidadania (Schneider, 2021). Partindo dessa premissa, o segundo capítulo analisará como se dá a inclusão laboral da pessoa com deficiência. Utilizar-se-á como referencial teórico principalmente as contribuições das obras de Maria Aparecida Gugel.

2.1 O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO

A Declaração Universal dos Direitos Humanos possui um extenso rol de direitos fundamentais, entre eles, o direito ao trabalho, consagrado no art. 23:

Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses (ONU, 1948).

Os direitos humanos consistem em um conjunto de direitos considerados indispensáveis para uma vida humana pautada na liberdade, igualdade e dignidade. Assim, como o direito ao trabalho integra o rol dos direitos humanos, possui alguns atributos como a perenidade, a universalidade, essencialidade, superioridade normativa (Ramos, 2015).

Os direitos de primeira dimensão são aqueles reconhecidos como liberdades públicas frente ao Estado, já os direitos de segunda dimensão representam o agir do Estado para a concessão de direitos sociais, culturais e econômicos, e os direitos de terceira dimensão (caracterizados pela fraternidade) englobam os grupos de direitos reconhecidos de forma unânime pela doutrina (Ramos, 2015)¹. Assim, pelo direito ao trabalho estar diretamente ligado à dignidade humana e ser um direito fundamental social

¹ Existem outras dimensões de direitos humanos classificadas por alguns doutrinadores, as quais não serão abordadas nesse estudo, como Paulo Bonavides que classifica a proteção perante o desenvolvimento tecnológico como direitos fundamentais de quarta dimensão.

de segunda geração, sua concretização é merecedora de políticas de Estado que devem contar com prioridade no conjunto das iniciativas estatais.

Ocorre que o Estado não deve apenas assegurar o direito ao trabalho aos seus cidadãos, mas também o direito ao “trabalho decente”, o qual a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2016) define como proibição do trabalho forçado, do trabalho infantil, sem discriminação laboral e com direito à liberdade de organização e atuação sindical, ou seja, o trabalho regido pelos princípios da liberdade, da igualdade e da segurança, bem como aquele adequadamente remunerado e capaz de garantir uma vida digna².

(...) o adjetivo “decente” associado à palavra “trabalho” retira a conotação de sofrimento da dinâmica laboral, perdendo o “sentido de pena ou castigo”. Ao ter uma condição protegida e regulada, passa a ser fator de “valorização social e agregador à dignidade da pessoa humana” (Schneider, 2019, p. 97).

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Brasil, 1992) compreende o direito ao trabalho como o direito de toda pessoa em ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito. Ainda, o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, também conhecido como “Protocolo de São Salvador” (Brasil, 1999), define tal direito como o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa através do desempenho de atividade lícita, livremente escolhida ou aceita.

Por sua vez, a Constituição Federal de 1988 assegura o direito ao trabalho como um dos fundamentos da república (art. 1º). Ainda, o art. 6º menciona expressamente o trabalho como um dos direitos sociais dos cidadãos. Assim, a Carta máxima reconhece o trabalho como meio de se garantir uma vida digna. No entanto, a Constituição assegura a todos o direito ao trabalho, mas não explicita em que consiste precisamente esse direito, tampouco o modo de se alcançar essa finalidade legal.

O direito ao trabalho é compreendido como um princípio fundamental, inerente à dignidade da pessoa humana, fruto do eterno aperfeiçoamento do conceito de humanidade (Britto, 2012, p. 46).

² Vale mencionar o famoso caso do “arremesso de anões” que ocorreu na França, na cidade de Morsangsur-Orge, em que algumas casas noturnas (bares e boates) ofereciam aos seus clientes como prática de lazer o arremesso de anões. Tanto o Tribunal Administrativo da França quanto a Comissão de Direitos Humanos da ONU decidiram que a prática de arremesso de anões deveria ser banida, não havendo que se falar em concordância por parte do anão na prática indigna. (Taborda, 2008).

Assim, compreende-se que o direito ao trabalho significa a oportunidade de que as pessoas possam trabalhar caso desejem e/ou necessitem. Portanto, não é um dever do cidadão trabalhar, mas sim um direito a ser usufruído pelas pessoas caso possam, desejem e/ou necessitem, sendo dever do Estado de ofertar oportunidades de trabalho.

Além de constituir um direito que deve ser oportunizado pelo Estado, é um meio de acesso a aquisição de bens materiais e está associado a diversos outros aspectos da vida dos trabalhadores como a tessitura de relações sociais, a definição de identidades pessoais, de desenvolvimento de capacidades e de habilidades, a abertura de novos caminhos para a realização própria, bem como para autonomia e aprendizado moral e político. Dentro das relações sociais contemporâneas, a função social de uma pessoa é geralmente estabelecida a partir do papel que ela desempenha no seu trabalho. O universo dos direitos fundamentais necessita do direito ao trabalho à medida em que é no contexto das relações sociais do trabalho que o homem atua na realidade, modifica-a, transforma-se e constrói sua identidade pessoal e social (Aranha, 2003, p. 10).

No tocante às pessoas com deficiência, igualmente o direito ao trabalho significa aumento da qualidade de vida, autoestima, independência e garantia da dignidade. Ainda, representa um ganho para toda sociedade, afinal, uma vez que estas conseguem obter seu próprio sustento, deixam de depender de benefícios do governo exercendo menos pressão sobre a seguridade social (Leite, 2019).

Vale trazer a observação de Ricardo Tadeu Fonseca (2008) de que as deficiências, que sempre foram fatores de exclusão social no ambiente de trabalho, passam a um segundo plano, visto que a pessoa que trabalha é respeitada como igual. Assim, a inclusão laboral trata-se de um importante instrumento para a própria inclusão social dessas pessoas.

Em suma, o trabalho contribui para a autoestima, confiança e integração social do indivíduo. Seu papel é fundamental para obter um meio de vida satisfatório e produtivo. Portanto, tanto as declarações internacionais de direitos humanos como a Constituição Federal brasileira compreendem o direito ao trabalho como caminho para a promoção da dignidade humana. Pode-se perceber a extensão com a qual o trabalho contribui para o bem-estar do ser humano, pelo grau de ajustamento emocional, físico e intelectual que pode provocar, desde que o trabalhador esteja nele bem ajustado (Silva, 1987, p. 273). Assim, é evidente a relevância do trabalho como meio de inclusão da pessoa com deficiência na sociedade, por isso serão analisadas as normas de proteção do direito fundamental ao trabalho específicas para tal grupo.

2.2 NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Conforme exposto, sob influência fundamental da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, atualmente vivemos no modelo social de tratamento das pessoas com deficiência, o qual prevê que o problema da inclusão está na sociedade que não consegue ajustar-se às diversidades. Logo, o que caracteriza a pessoa com deficiência é sua dificuldade de se relacionar livremente na sociedade.

No âmbito laboral, a pessoa com deficiência é então aquela que enfrenta dificuldades para inserção no ambiente de trabalho e nele se manter e desenvolver em comparação com as pessoas sem deficiências físicas, mentais, intelectuais e sensoriais necessitando, portanto, de medidas compensatórias para efetivar a igualdade de oportunidades e acesso ao emprego (Leite, 2019). A seguir serão estudadas as normas que buscam amenizar essa situação de dificuldade de inserção das pessoas com deficiência no contexto do trabalho, em especial, o ODS nº 8 da ONU e a lei de cotas do setor privado, objeto específico dessa pesquisa.

Em nível mundial, as primeiras normas de proteção ao trabalho das pessoas com deficiência foram promulgadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919, que é uma agência especializada das Nações Unidas dedicada a questões trabalhistas que tem como objetivo promover o trabalho digno e produtivo para todos. Uma das principais contribuições da OIT são as normas internacionais do trabalho, que consistem em convenções e recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho. As convenções são tratados internacionais legalmente vinculantes que os países podem ratificar e incorporar em suas legislações nacionais. Já as recomendações são orientações não vinculantes que complementam as convenções e fornecem diretrizes para a ação (Piovesan, 2013).

A Recomendação nº 99 de 25 de junho de 1955 da OIT trata sobre questões relacionadas à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais e foi a primeira norma a abordar a reabilitação profissional de pessoas com deficiência. As medidas previstas na recomendação para aumentar as oportunidades de obtenção e manutenção de emprego pelas pessoas com deficiência devem ser tomadas com base nos princípios da igualdade de oportunidades, livre escolha e devem ser enfatizadas as habilidades e as capacidades de trabalho das pessoas com deficiência (Goldfarb, 2008).

Merece destaque também a Convenção nº 111 da OIT, aprovada em 1958, ratificada pelo Brasil em 1965, que garante proteção às pessoas com deficiência contra a discriminação no trabalho (Leite, 2019). Interessante destacar que tal Convenção não apenas assegura o direito a não discriminação, mas estabelece como dever do Estado de formular e aplicar políticas públicas para promoção do direito de igualdade de tratamento e de oportunidades no mercado laboral. Tal convenção incentiva a adoção de ações afirmativas para assegurar a integração das pessoas com deficiência no universo do trabalho, colaborando com a efetivação da igualdade material.

Posteriormente, conforme exposto no capítulo anterior, na década de 80, a ONU aprovou a Resolução nº 31/123 proclamando 1981 como o Ano Internacional das Pessoas Deficientes. Nesse contexto, em 1983, a OIT aprovou a Convenção nº 159, ratificada pelo Brasil em 1990, e promulgada pelo Decreto nº 129 de 22 de maio de 1991 (Brasil, 1991), que trata da readaptação profissional e emprego de pessoas “deficientes”, destacando a importância da formação profissional e colocação no ambiente de trabalho. Deste modo, as políticas internacionais abrangem desde a reserva de vagas até incentivo de custeio de programas profissionalizantes.

Com a Convenção nº 159, passou-se a enfatizar a necessidade de um desenvolvimento dinâmico da comunidade na busca da promoção de serviços de habilitação e reabilitação profissional, assim como de oportunidades de trabalho para as pessoas com deficiência. Logo, a deficiência começa a ser vista como um fenômeno resultante da interação entre pessoas e as barreiras sociais que impedem a plena participação em sociedade, indo além do indivíduo e evidenciando a importância chave do ambiente para sua manifestação (Leite, 2019, p. 60)

Destaca-se que a Convenção nº 159 foi ratificada pelo México e Luxemburgo apenas em 2001, pela Itália no ano de 2000 e por Portugal e Coréia, em 1999 (Lopes, 2005), evidenciando que mesmo em países mais desenvolvidos, principalmente os europeus, houve uma demora na ratificação evidenciando que o tema da inclusão laboral das pessoas com deficiência não tem sido tratado de maneira satisfatória.

A Organização dos Estados Americanos (OEA) também possui como um dos seus objetivos a concretização do direito ao trabalho das pessoas com deficiência e aprovou, em 1999, a Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, também chamada de Convenção da Guatemala, ratificada pelo Brasil e promulgada através do Decreto nº 3.956 de 08 de outubro de 2001 (Brasil, 2001). A convenção tem por objetivo prevenir e

eliminar todas as formas de discriminação contra esse grupo. A partir deste marco, foram desenvolvidas estratégias pelos Estados membros, entre eles, o Brasil, com o fim de garantir a esse grupo o reconhecimento e o exercício dos seus direitos e da sua dignidade. Uma das metas da OEA em relação ao tema foi traçar o programa de ação decenal (PAD), composto por uma série de medidas e criação de comitê para avaliar as políticas públicas dos países. Em junho de 2016, a OEA estendeu a Década das Américas por mais dez anos, passando a vigorar até 2026 (Fonseca; Dias, 2020).

Por fim, o Instrumento Internacional mais abrangente e importante atualmente é a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (Brasil, 2009), conforme comentado. Tais instrumentos determinam que os Estados Partes devem reconhecer o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, que abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente que seja aberto, inclusivo e acessível. Assim, o art. 27 da Convenção especificamente garante:

- 1.Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:
 - a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;
 - b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;
 - c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;
 - d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;
 - e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;
 - f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;
 - g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;
 - h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;
 - i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com

- deficiência no local de trabalho;
- j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;
- k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência (Brasil, 2009).

Conforme observa Fernanda Leite (2019), a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência não inova por criar novos direitos, mas por mudar o enfoque, destacando direitos já existentes e também trazendo imposições mais efetivas e condizentes com a realidade desse grupo. A CDPD oferece uma estrutura legal abrangente para proteger os direitos das pessoas com deficiência em diversas áreas da vida, incluindo educação, emprego, saúde, acesso à justiça e participação política, estabelece o princípio da igualdade e não-discriminação, garantindo que as pessoas com deficiência tenham os mesmos direitos e oportunidades que as pessoas sem deficiência, reconhece a importância da autonomia individual e da participação plena e efetiva na sociedade, promovendo a inclusão das pessoas com deficiência em todos os aspectos da vida, destaca a importância da acessibilidade em ambientes físicos, transporte, informação e comunicação, garantindo que as pessoas com deficiência possam desfrutar de igualdade de acesso a serviços e oportunidades, reconhece o direito das pessoas com deficiência à vida independente e à inclusão na comunidade, garantindo o acesso a serviços de apoio e assistência personalizada, conforme necessário, protege os direitos civis e políticos das pessoas com deficiência, incluindo o direito à vida, liberdade e segurança pessoal, igualdade perante a lei e liberdade de expressão e opinião, reafirma o direito das pessoas com deficiência à educação inclusiva e de qualidade em todos os níveis. Além dos direitos civis e políticos, a convenção também aborda os direitos econômicos, sociais e culturais das pessoas com deficiência, incluindo o direito ao trabalho, educação e saúde.

Portanto, a implementação da CDPD requer a participação ativa da sociedade civil e das próprias pessoas com deficiência, garantindo que suas vozes sejam ouvidas e que sejam envolvidas na elaboração e implementação de políticas e programas relacionados aos seus direitos. Ainda, a convenção estabelece um Comitê sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, responsável por monitorar a implementação da convenção pelos Estados Partes e fornecer orientações e recomendações para melhorar a proteção dos direitos das pessoas com deficiência.

No Brasil, a CDPD e seu Protocolo Facultativo têm sido fundamentais na promoção da igualdade e na proteção dos direitos das pessoas com deficiência. O país

tem trabalhado para alinhar suas políticas e práticas com os princípios e normas estabelecidos na convenção, embora ainda haja desafios a serem enfrentados na sua plena implementação. A conscientização, a educação e o fortalecimento dos mecanismos de monitoramento são essenciais para garantir que as pessoas com deficiência no Brasil possam desfrutar de seus direitos humanos fundamentais em igualdade de condições com os demais membros da sociedade.

Recentemente, ainda foram adotadas algumas medidas para alcançar os objetivos tratados pelos mencionados instrumentos internacionais, entre elas, em 2019, a OIT lançou a Iniciativa Global sobre Emprego Decente para Pessoas com Deficiência que tem como objetivo promover a inclusão laboral das pessoas com deficiência, sensibilizando e capacitando empregadores e governos (OIT, 2021). No mesmo ano, lançou a Campanha "Trabalho Decente para Pessoas com Deficiência" visando combater estereótipos e preconceitos em relação às pessoas com deficiência no trabalho e promover emprego digno e inclusivo. No ano seguinte, a OIT também criou as Diretrizes da OIT sobre Emprego e Trabalho Digno para a Inclusão das Pessoas com Deficiência fornecendo orientações para políticas e programas destinados a melhorar a inclusão e a igualdade de oportunidades no trabalho para pessoas com deficiência.

Como explica Flavia Piovesan (2013), os tratados internacionais de direitos humanos têm status materialmente constitucional, independentemente do quórum de aprovação previsto no art. 5º, §2º da Constituição Federal. No mínimo, possuem status supralegal, como entende o Superior Tribunal Federal. Dessa forma, evidente que tais normas internacionais influenciaram os legisladores brasileiros. Contudo, embora tenham sido aprovadas diversas leis federais brasileiras tratando dos direitos das pessoas com deficiência ao longo da história, foi apenas após a promulgação da Constituição Federal de 1988 que o legislador passou a produzir normas específicas sobre o direito ao trabalho da pessoa com deficiência (Leite, 2019).

Assim, entre os fundamentos da Constituição Federal estão os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV) e carta classifica o direito ao trabalho como um dos direitos sociais (art. 6º). Também, o inciso XXXI do art. 7º da Constituição Federal proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. Ainda, o inciso VIII do art. 37 estabelece que a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão. Além disso, o art. 227, §1º, inciso II determina a criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas

portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação (Brasil, 1988).

Sobre o âmbito brasileiro, a partir da Constituição Federal, irradiaram-se diversas normas relacionadas ao tema. Especialmente relacionado ao setor público, merece destaque a Lei n. 8.112/90 (Lei dos Servidores Públicos) que prevê reserva de vagas em concursos públicos federais, regulamentando o inciso VIII do art. 37 da Constituição Federal e, apesar de se referir apenas aos órgãos da Administração Pública na área federal, serviu de inspiração para leis estaduais e municipais. Ainda, o Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999 regulamentou a Lei nº 7.853/1989 (Brasil, 1989) criando uma Política Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência, garantindo, entre vários direitos, o acesso ao trabalho.

Merece destaque ainda a Lei nº 13.370/2016, a qual alterou o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112/1990 para estender o direito a horário especial ao servidor público federal que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência de qualquer natureza e para revogar a exigência de compensação de horário, de forma que possam acompanhar, com maior proximidade, seu dependente com deficiência. Contudo, sua aplicação apenas aos servidores federais mostra-se limitada. Nesse contexto, em 16 de dezembro de 2022, ocorreu o julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 1237867, Tema 1097, e o Supremo Tribunal Federal (2022) entendeu que a convivência e o acompanhamento familiar para o desenvolvimento e a inclusão das pessoas com deficiência são garantidos por normas constitucionais, internacionais e infraconstitucionais, de modo que os servidores públicos estaduais e municipais possuem, por analogia, o direito à jornada de trabalho reduzida, sem necessidade de compensação de horário ou redução de vencimentos, nos moldes previstos para os servidores públicos federais na Lei nº 8.112/90. Foi fixada a seguinte tese: aos servidores públicos estaduais e municipais é aplicado, para todos os efeitos, o art. 98, § 2º e § 3º, da Lei 8.112 /1990. A referida decisão dá um sopro de esperança na luta diária da efetiva inclusão das pessoas com deficiência revelando que o Poder Judiciário se mantém atento às necessidades das pessoas com deficiência diante da ausência de leis estaduais e municipais regulando a possibilidade de redução da jornada de trabalho de seus familiares.

Para fins de delimitação da pesquisa, examinar-se-á especificamente a ODS nº 8.5 da ONU e a Lei de Cotas do setor privado.

2.2.1 ODS 8.5 da ONU

Entre as principais normas internacionais sobre a proteção laboral das pessoas com deficiência, merece destaque a ODS nº 8.5 da ONU.

Desde sua criação, em 1945, a Organização das Nações Unidas busca estabelecer uma governança global de diálogos sobre os benefícios da promoção da paz e dos direitos humanos. Nesse diapasão, a ONU estabeleceu no ano 2000, na Conferência “Cúpula do Milênio” oito objetivos de Desenvolvimento do Milênio que devem ser perseguidos, entre eles, todos trabalhando pelo desenvolvimento (Scheneider, 2021).

Em 2015, a ONU traçou um novo plano global intitulado Agenda 2030, visando alcançar em 2030 um mundo melhor para todos. Ela surgiu de um processo global participativo de mais de dois anos, iniciado em 2013 e coordenado pela ONU, no qual governos, sociedade civil, iniciativa privada e instituições de pesquisa contribuíram através da Plataforma ‘My World’. O compromisso assumido pelos países com a Agenda 2030 envolve a adoção de medidas essenciais para promover o Estado de Direito e os direitos humanos. Para atingir objetivos, o plano de ação foi pensado em quatro fases, sendo elas a construção de uma declaração, na qual foi documentada a visão, os princípios e os compromissos da Agenda 2030, seguida da criação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, do acompanhamento e avaliação da Agenda 2030, bem como da implementação desses objetivos (Nações Unidas Brasil, 2015). Buscou-se o equilíbrio entre três dimensões do desenvolvimento sustentável: econômica, social e ambiental.

A Assembleia Geral das Nações Unidas estabeleceu então, 17 (dezessete) objetivos de desenvolvimento sustentáveis e 169 (cento e sessenta e nove) metas para o desenvolvimento – social, ambiental e econômico – sustentável que devem ser colocados em prática por governos, sociedade civil, setor privado e por cada cidadão comprometido com as gerações futuras, sendo eles: erradicação da pobreza; fome zero e agricultura sustentável; saúde e bem-estar; educação de qualidade; igualdade de gênero; água potável e saneamento; energia limpa e acessível; trabalho decente e crescimento econômico; indústria, inovação e infraestrutura; redução das desigualdades; cidades e comunidades sustentáveis; consumo e produção responsáveis; ação contra mudança global de clima; vida na água; vida terrestre; paz justa e instituições eficazes, parcerias e meios de implementação (Nações Unidas Brasil, 2015). Os 17 ODS e suas metas foram construídos

sobre o legado dos objetivos de Desenvolvimento do Milênio, perseguindo o que não foi possível alcançar com a agenda anterior (Shcneider, 2021, p. 102).

Muitos desses objetivos trazem referências específicas quanto às pessoas com deficiência que visam a assegurar a educação inclusiva e a oportunidade de aprendizagem (ODS. 4.5), o emprego pleno (ODS 8.5), que será melhor abordado adiante, o empoderamento, a inclusão social e redução das desigualdades (ODS 10.2), o acesso aos transportes públicos e seguros e o acesso universal a espaços públicos seguros e inclusivos (ODS. 11.2 e 11.7) e a disponibilidade de dados confiáveis (ODS 17.8) (Nações Unidas Brasil, 2015).

Os tratados globais destinados a proteger os direitos das pessoas com deficiência são o resultado de longas batalhas travadas por esse grupo ao longo de décadas de marginalização, preconceito e discriminação. Eles refletem a aspiração de uma sociedade mais equitativa e inclusiva. Portanto, a Agenda 2030 representa uma série de oportunidades para pessoas com deficiência. Afinal, reconhece a importância da acessibilidade e da igualdade de oportunidades para todas as pessoas. Ademais, um princípio fundamental da Agenda 2030 é "não deixar ninguém para trás". Isso significa que pessoas com deficiência devem ser incluídas em todos os esforços de desenvolvimento e que suas necessidades específicas devem ser consideradas em todos os ODS.

Em resumo, a Agenda 2030 representa um compromisso global de promover a inclusão, a igualdade e o bem-estar de todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiência. Ela fornece um quadro importante para a promoção dos direitos e a melhoria da qualidade de vida das pessoas com deficiência em todo o mundo, sendo essencial que se unam esforços coletivos para transformar as ideias contidas nesses acordos em ações concretas.

Especificamente para essa pesquisa, interessa principalmente o objetivo 08 da Agenda 2030: promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, o qual possui doze metas. A meta 8.5 da ONU prevê especificamente, até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor (Nações Unidas Brasil, 2015).

Por entender o trabalho decente como uma dimensão fundamental ao desenvolvimento sustentável da raça humana, a ONU incluiu na Agenda 2030 o ODS número 08, denominado "trabalho decente e crescimento econômico".

Esse princípio busca propiciar a cada ser humano em idade ativa para exercer a função laboral, independentemente do gênero ou da condição econômica ou ainda, de ser possuidor de alguma deficiência, recursos para que tenha uma jornada compatível e equilibrada com a sua condição individual (Schneider, 2021, p. 114).

Ou seja, há uma preocupação especial com o trabalho para grupos sociais específicos como as pessoas com deficiência, afinal, o desenvolvimento sustentável só é possível de ser alcançado com o envolvimento ativo do mundo do trabalho na criação de empregos dignos e inclusivos.

Foi internalizado no ODS número 8 da ONU os quatro objetivos estratégicos definidos pela Organização Internacional do Trabalho, são eles: o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); a promoção do emprego produtivo e de qualidade; a ampliação da proteção social; e o fortalecimento do diálogo social (OIT, 2016). Deste modo, a Agenda 2030, especialmente o ODS número 8, busca preservar o trabalho decente impulsionando a elaboração de políticas públicas para garantir o direito ao trabalho a fim de blindar os trabalhadores da desigualdade social existente.

No Brasil, a meta é, até 2030, reduzir em 40% a taxa de desemprego e outras formas de subutilização da força de trabalho, garantindo o trabalho digno, com ênfase na igualdade de remuneração para trabalho de igual valor. Na alteração da meta, buscou-se retirar o termo "emprego pleno e produtivo" dada a ausência de uma definição consensual. O desemprego e a subutilização do trabalho são conceitos difundidos pela Organização Internacional do Trabalho – OIT e usados por diversos órgãos de estatística oficial, inclusive o IBGE no Brasil. O termo "outras formas de subutilização da força de trabalho" reflete desejos não correspondidos por trabalho tanto entre trabalhadores já empregados como entre indivíduos fora da força de trabalho. Já o quantitativo da meta em 40% se justifica porque permitiria ao Brasil se aproximar tanto da realidade atual de países mais desenvolvidos como das melhores marcas registradas no passado recente (2001-2015) (Nações Unidas Brasil, 2015).

É possível inferir que o direito ao trabalho decente é componente essencial ao desenvolvimento sustentável, por isso está entre um dos compromissos da Agenda 2030 da ONU, a fim de permitir a eliminação da pobreza e discriminação.

2.2.2 Lei de cotas no Brasil

As ações afirmativas dirigidas às pessoas com deficiência para se alcançar o trabalho digno se justificam para se alcançar a paz social e o desenvolvimento econômico do Estado, objetivos que são impedidos diante da discriminação. Modernamente, o que se pode constatar é que o Estado Democrático de Direito e a proteção contra as práticas discriminatórias são conceitos indissociáveis (Lopes, 2005, p. 85).

O inciso VIII do art. 37 da Constituição Federal estabelece que a lei³ reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão, nada dispondo em relação ao setor privado. Por sua vez, um ano após a aprovação da Constituição Federal, foi aprovada a Lei nº 7.853/1989, que dispõe, em seu artigo segundo, inciso III, alíneas c e d sobre a formação profissional e do trabalho das pessoas com deficiência:

- 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 regule a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência; (Brasil, 1989).

Ou seja, a lei prevê aplicação de medidas e ações afirmativas no setor público e privado. E ainda prevê como conduta criminosa⁴ o empregador que se recusar, sem justa causa, a contratar uma pessoa com deficiência. Maria Aparecida Gugel (2007) exemplifica que negar o emprego sob a alegação de que o ambiente não é acessível não configura justa causa, afinal, é dever do empregador adaptar o ambiente de trabalho ao empregado.

Apesar de o ordenamento jurídico pregar o discurso institucional de igualdade e não discriminação, na realidade, as pessoas com deficiência encontram dificuldades de lotação no ambiente de trabalho formal face às estratégias organizacionais centradas num racionalismo econômico e discriminação, servindo as ações afirmativas como um meio de se contornar isso.

³ Regulamentando o setor público, a lei nº 8.112/1990 determina em seu art. 5º, §2º, que “§ 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso. Aqui, cabe trazer a crítica que a lei estabeleceu um limite máximo e não um mínimo de vagas para pessoas com deficiência.

⁴ Art. 8º, Lei nº 7.853/89. Constitui crime punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa: III - negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência;

Nesse contexto, considerando os tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário, bem como as normas nacionais, foi promulgada a Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991 (Brasil, 1991), conhecida como “Lei de Cotas”, que regulamenta, entre outros direitos, a reserva de vagas para pessoas com deficiência no setor privado, objeto específico desse estudo.

As ações afirmativas, em especial as cotas da lei ora analisada, fundamentam-se nos objetivos de concretizar a igualdade, promovendo os objetivos fundamentais da Constituição Federal e, em última instância, a própria dignidade da pessoa humana. A política de ações afirmativas não exige apenas a mera criação de vagas a serem preenchidas, mas sim consiste em uma estratégia temporária que deve vir acompanhada de outras medidas a fim de possibilitar um verdadeiro crescimento social de um grupo. Deste modo, viabiliza-se o amparo e tratamento distinto a todo um grupo de pessoas em iguais condições, próprias e específicas, que leve em consideração suas peculiaridades e necessidades especiais (Piovesan, 2018, p. 553). As ações afirmativas traduzem uma ideia de Estado promotivo e atuante, mas sem a conotação de autoritarismo. A interferência do Estado é justificada como forma de conseguir a paz social e o próprio desenvolvimento econômico do país que são, inegavelmente, obstados quando a discriminação marginaliza um ou mais grupos do processo produtivo (Lopes, 2005).

Há um sentido positivo da Lei, pois a intenção do legislador foi inicialmente obrigar para depois ser algo natural. Entendo que o mesmo se dá com as cotas para negros em empregos públicos e faculdades públicas. Em um primeiro momento, é essencial a obrigação para depois se tornar desnecessária a lei pela naturalidade da admissão desses grupos no mercado laboral ou âmbito educacional, como prevê o mundo ideal, o qual minha esperança segue acesa de que se realizará.

Destaca-se aqui que o Brasil segue a frente de alguns outros países que sequer regulamentaram a reserva de vagas para pessoas com deficiência no âmbito privado, como por exemplo, a Argentina⁵.

Adotou-se no Brasil o sistema de cota legal, prevendo cotas progressivas de acordo com o número de empregados, conforme prevê o art. 93 da Lei nº 8.213/1991

⁵ No primeiro semestre de 2023, realizei intercâmbio acadêmico do programa Escala de Pós-graduação no Exterior, Edital PROPG/AREX nº 42/2022 – AUGM, na Universidad Nacional de Córdoba - UNC, momento em que me deparei com a ausência de legislação específica sobre o tema na Argentina, mostrando um atraso no vizinho latino sobre o tema da inclusão das pessoas com deficiência no mercado laboral privado, possuindo apenas lei de proteção no setor público, a qual estabelece um percentual de, no mínimo, 4% dos empregados públicos.

(Brasil, 1991). Se a empresa possuir de até 200 empregados, deverá cumprir o percentual de no mínimo 2% de cargos com pessoas com deficiência ou reabilitadas, de 201 até 500 empregados, 3%, de 501 até 1.000, 4%, por fim, acima de 1.001 funcionários, deverá ter no mínimo 5% das vagas ocupadas por pessoas com deficiência.

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

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

(Brasil, 1991).

2.2.2.1 A quem se destina a lei?

Apresentado o art. 93 da Lei de Cotas, a primeira pergunta a ser feita é: a quem se aplica?

Segundo a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (Brasil, 2009), pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

Por sua vez, o art. 93 da Lei nº 8.213/1991 (Brasil, 1991), determina que as empresas estão obrigadas a preencher as porcentagens estabelecidas com “beneficiários reabilitados” ou “pessoas portadoras de deficiência habilitadas”. O art. 36 do decreto nº 3.298/1999 (Brasil, 1999) conceitua a pessoa “portadora de deficiência” habilitada como aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS.

A habilitação tem a finalidade de possibilitar que a pessoa com deficiência adquira a qualificação prática e os conhecimentos necessários para o exercício da função. Define Maria Aparecida Gugel (2017, p. 89):

A pessoa com deficiência habilitada compreende: 1) aquela que concluiu o curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição

pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo INSS; 2) aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício de uma função.

Cabe aqui uma crítica ao dispositivo por constar “pessoa portadora de deficiência”, expressão ultrapassada desde a edição da Convenção Internacional das Pessoas com Deficiência que entende que a expressão “pessoa com deficiência” tem o mérito de dar o correto enfoque ao grupo, diferente das expressões discriminatórias como “pessoa com necessidades especiais” e “pessoa portadora de deficiência”. A justificativa é que todos os seres humanos têm necessidades básicas de sobrevivência, assim, as pessoas com deficiência não necessitam de cuidados especiais, pois são independentes, capazes e autônomas, salvo algumas exceções. Ainda, ninguém “porta” sua deficiência, como se isso fosse uma mercadoria. Por isso, fala-se em “pessoa com deficiência”, que tem necessidades, como todos os demais seres humanos (Fonseca, 2008).

O §3º do art. 36 do decreto nº 3.298/1999 (Brasil, 1999) considera também pessoa “portadora de deficiência” habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função. Portanto, o preenchimento das vagas não se dá apenas pelas pessoas com deficiência com certificado individual emitido pela Previdência Social, conforme prevê o art. 92 da Lei nº 8.213/1991 (Brasil, 1991), sendo incluídas quaisquer pessoas em condições para o exercício da função.

Ainda, elogiável o §6º do art. 36 da lei nº 13.146/2015 (Brasil, 2015) que determina que a habilitação profissional pode ocorrer em empresas por meio de prévia formalização do contrato de emprego da pessoa com deficiência, que será considerada para o cumprimento da reserva de vagas prevista em lei, desde que por tempo determinado e concomitante com a inclusão profissional na empresa, observado o disposto em regulamento. Ou seja, o dispositivo faculta à empresa oferecer a qualificação necessária ao trabalho.

Assim, a condição de pessoa com deficiência pode ser comprovada por meio de laudo médico, que pode ser emitido por médico do trabalho da empresa ou outro médico, atestando enquadramento legal do(a) empregado(a) para integrar a cota, de acordo com as definições estabelecidas na Convenção nº 159 da OIT, Parte I, art. 1; Decreto nº 3.298/99, arts. 3º e 4º. Este deverá especificar o tipo de deficiência e ter autorização expressa do(a) empregado(a) para utilização do mesmo pela empresa, tornando pública a

sua condição. Ou ainda, o Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS poderá comprovar a condição da pessoa para fins de cumprimento da lei.

Já a pessoa reabilitada é aquela que exercia uma habilitação, mas por alguma circunstância como doença ou acidente tenha que passar por reabilitação profissional. Ou seja, é aquela reinserida para exercer as funções anteriormente realizadas ou outras diferentes das exercidas, desde que adequadas e compatíveis com a limitação individual. Considera-se reabilitação o processo de duração limitada e com objetivo definido, destinado a permitir que a pessoa com deficiência alcance o nível físico, mental ou social funcional ótimo, proporcionando-lhe os meios de modificar sua própria vida, podendo compreender medidas visando a compensar a perda de uma função ou uma limitação funcional e facilitar ajustes ou reajustes sociais, conforme explica o art. 17, §1º do decreto nº 3.298/1999 (Brasil, 1999). Trata-se daquelas pessoas que foram vítimas de acidentes ou doenças derivados do ambiente de trabalho ou não.

Determina o art. 89 da Lei de cotas (Brasil, 1991) que a habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho e às pessoas com deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do universo do trabalho e do contexto em que vive.

Contudo, o sistema de habilitação e reabilitação brasileiro possui falhas, conforme demonstra Cibelle Linero Goldfarb (2008, p. 126):

Os serviços de habilitação e reabilitação profissional do Brasil são limitados, estimando-se, em 2011, a existência de cerca de 30 centros de reabilitação com um total de 2.500 profissionais para todo o país, os quais não conseguem atender aos mais de 100 mil portadores de deficiência que solicitam ajuda anualmente.

Portanto, para o fim de cumprir a lei de cotas, o empregador pode eleger contratar uma pessoa com deficiência, oferecendo, quando necessário, adaptação do ambiente e qualificação, ou preparar um funcionário para assumir outras funções (reabilitação). Assim, a lei é abrangente.

Contudo, para comprovar o enquadramento do empregado como pessoa com deficiência para fins de cumprimento da lei de cotas, é necessária a apresentação de laudo elaborado por profissional da saúde de nível superior, preferencialmente habilitado na área da deficiência relacionada ou em saúde de trabalho, consoante do art. 89º da

Instrução Normativa nº 2/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência⁶. A comprovação do enquadramento na condição de segurado reabilitado da Previdência Social será realizada com a apresentação do Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Interessante destacar que as pessoas com deficiência não possuem direito a estabilidade no emprego, podendo ser demitidas. Entretanto, nesse caso, a dispensa ao final do contrato por prazo determinado de mais de 90 dias ou a imotivada, no contrato por tempo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de outra pessoa com deficiência - art. 93, §1º da Lei nº 8.213/1991 (Brasil, 1991). Constata-se que o dispositivo procura manter o número de vagas ao condicionar a contratação de substituto em condição semelhante, criando, assim, uma garantia não individual, mas social, de modo que a dispensa imotivada do trabalhador reabilitado ou deficiente físico habilitado depende, sempre, da prévia contratação de substituto em condição semelhante.

A realidade brasileira já se deparou com empresas que dispensaram pessoas com deficiência sem a imediata contratação, tendo a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho já se manifestado sobre tais situações entendendo que a norma é autoaplicável e traz uma limitação ao poder potestativo do empregador, de modo que, uma vez não cumprida a exigência legal, devida é a reintegração no emprego, sob pena de se esvaziar o conteúdo constitucional a que visa dar efetividade. Assim, a Corte tem entendido que, nesses casos, o empregador tem limitado seu direito potestativo de dispensar o reabilitado profissionalmente, porque condicionado o exercício desse direito à contratação de outro empregado em condições semelhantes⁷:

⁶ Art. 89. Para fins de comprovação do enquadramento do empregado como pessoa com deficiência é necessária a apresentação de laudo elaborado por profissional de saúde de nível superior, preferencialmente habilitado na área de deficiência relacionada ou em saúde do trabalho, que deve contemplar as seguintes informações e requisitos mínimos:

I - identificação do trabalhador;

II - referência expressa quanto ao enquadramento nos critérios estabelecidos na legislação pertinente;

III - identificação do tipo de deficiência;

IV - descrição detalhada das alterações físicas, sensoriais, intelectuais e mentais e as interferências funcionais delas decorrentes;

V - data, identificação, número de inscrição no conselho regional de fiscalização da profissão correspondente e assinatura do profissional de saúde; e

VI - concordância do trabalhador para divulgação do laudo à Auditoria-Fiscal do Trabalho e ciência de seu enquadramento na reserva legal.

Parágrafo único. Nas hipóteses de deficiência auditiva, visual, intelectual ou mental serão exigidos, respectivamente, exame audiológico - audiometria, exame oftalmológico - acuidade visual com correção e campo visual, se for o caso, e avaliação intelectual ou mental especializada (Brasil, 2021).

⁷ TST - ARR - 195700-68.2007.5.12.0046, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, DEJT 6/7/2012.

TST - RR - 1127176-23.2003.5.04.0900, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, DEJT 19/03/2010.

RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DE EMPREGADO REABILITADO. AUSÊNCIA DE CONTRATAÇÃO DE OUTRO FUNCIONÁRIO EM CONDIÇÕES SEMELHANTES. ART. 93, § 1º, DA LEI 8.213/91. ESTABILIDADE NO EMPREGO. LIMITAÇÃO AO DIREITO POTESTATIVO DE RESCINDIR O CONTRATO DE TRABALHO IMOTIVADAMENTE. Ao condicionar a dispensa de um empregado reabilitado à contratação de outro em condições semelhantes, a regra legal do § 1º do art. 93 da Lei 8.213/91 tem por fulcro manter o percentual de vagas para portadores de deficiência e profissionais reabilitados. A garantia no emprego não é, nesse contexto, individual, mas sim social. Nesse contexto, esta c. Corte tem entendido que, nesses casos, o empregador tem limitado seu direito potestativo de dispensar o reabilitado profissionalmente, porque condicionado o exercício desse direito à contratação de outro empregado em condições semelhantes. Recurso de revista conhecido e desprovido (TST, 2013).

Ainda, cabe comentar sobre o julgamento do Recurso de Revista 221-20.2016.5.05.0531 (TST, 2021), no qual a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou à empresa que dispensou funcionário com a deficiência sem a contratação de substituto em condição semelhante, além da reintegração do empregado com deficiência, a condenação ao pagamento de R\$ 5.000,00 como indenização por danos morais ao trabalhador.

Portanto, as decisões do Tribunal Superior do Trabalho estão em consonância com o sentido da lei que é preservar a cota mínima de funcionários com deficiência dentro da empresa.

Feitas as considerações sobre quem pode preencher as vagas destinadas pela Lei de Cotas, necessário estabelecer o conceito de empresa que deve cumprir a legislação.

Inicialmente, a lei refere-se apenas aos estabelecimentos com mais de 100 funcionários e essa pesquisa concorda com o entendimento de Carla Leal (2008) de que a expressão “empresa” envolve todas as pessoas jurídicas de direito privado, o que inclui associações, fundações, universidades, não somente sociedades empresariais. Ou seja, tais pessoas jurídicas não podem se esquivar do cumprimento sob a alegação de que não possuem fim econômico. No mesmo sentido entende Maria Aparecida Gugel ao definir a empresa da Lei nº 8.213/91 como firma individual ou sociedade que assume o risco de atividade econômica urbana ou rural, com fins lucrativos ou não, bem como os órgãos e entidades da administração pública direta, indireta ou fundacional (Gugel, 2007, p. 90).

TST-RR-164/2003-028-01-00, Rel. Min. Rosa Maria Weber Candiota da Rosa, 3ª Turma, DJ de 5/6/2009. RRAg-1000787-48.2020.5.02.0028, 8ª Turma, Relator Ministro Sergio Pinto Martins, DEJT 07/08/2023. TST. Ag-E-RR-11017-06.2015.5.01.0244, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 28/05/2021. TST. 3ª Turma. RR-221-20.2016.5.05.0531. Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, dje. 25/08/2021.

Apresentado a quem se destina a lei e quais empresas devem cumpri-la, passa-se à análise de algumas questões controversas.

2.2.2.2 Apontamentos sobre a lei

Apesar de positiva e inclusiva, a lei de cotas não está imune a questionamentos. Cabe pontuar alguns deles.

Inicialmente, merece destaque a observação de Cibele Linero Goldfarb (2008) que a lei desconsidera a receita bruta anual da empresa, o número de trabalhadores indiretos e a natureza da atividade empresarial. Assim, uma empresa pode ter uma receita bruta bem superior à média nacional, com capacidade operacional de realizar treinamentos e adaptações, mas apenas 90 funcionários, estando, portanto, isenta de aplicar a lei, o que não parece correto.

Ainda, a autora indica que 45% do emprego formal está nas empresas de menor porte, não sujeitas à legislação. Portanto, os legisladores poderiam propor uma emenda a fim de criar vagas nessas empresas e prevendo um maior auxílio do Poder Público nesses casos. Patrick Schneider (2021) também traz uma interessante crítica de que a lei prevê a contratação apenas na modalidade de emprego formal com vínculo direto com a empresa contratante, o que tem diminuído na sociedade atual, dando lugar a novas formas de trabalho. Portanto, é válida uma reflexão sobre possível alteração da lei diante da nova realidade do universo do trabalho.

Um problema prático é o caso das empresas com vários estabelecimentos com diferentes CNPJs. Isso porque a lei não esclarece se o preenchimento é calculado sobre o número de empregados da empresa como um todo ou sobre cada estabelecimento.

Essa hipótese decorre dos padrões estabelecidos pela própria CLT que claramente diferencia a empresa (considerada uma atividade organizada para a produção de bens e serviços visando lucro) do estabelecimento (o local em que o empresário exerce o comércio). Uma empresa pode ser constituída em um ou mais estabelecimentos comerciais (Gugel, 2007, p. 90).

Essa pesquisa se coaduna com o entendimento de Maria Aparecida Gugel (2007) de que, para fins do art. 93 da Lei 8.213/91 deve-se considerar a empresa como um todo, apurando-se a totalidade de seus empregados em âmbito nacional, inclusive os lotados em estabelecimentos com menos de cem empregados. E, sobre este resultado, deve-se fazer incidir o percentual legalmente previsto de contratação de pessoas portadoras de deficiência ou reabilitadas pela Previdência Social. No mesmo sentido entende Cibele

Linero Goldfarb (2008) e o §1º do art. 86 da Instrução Normativa nº 2 do Ministério do Trabalho e Previdência que dispõe sobre a fiscalização da inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados⁸.

O Colendo Tribunal Superior do Trabalho tem entendimento consolidado de que na contabilização dos cargos que devem ser ocupados por pessoas reabilitadas ou portadores de deficiência deve-se levar em consideração de todos os empregados da empresa, e não somente aqueles que laboraram em determinada filial⁹:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - COMPETÊNCIA TERRITORIAL DO AUDITOR FISCAL DO TRABALHO - CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E REABILITADAS - PERCENTUAIS PREVISTOS NO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. Os auditores fiscais do trabalho têm competência para atuar em todo o território nacional, nos termos do art. 11 da Lei nº 10.593/2002. Na contabilização da porcentagem de cargos que devem ser ocupados por pessoas com deficiência ou reabilitadas, o art. 93 da Lei nº 8.213/91 estabelece que deve ser levado em consideração não o número de empregados de cada estabelecimento ou filial, mas a totalidade dos empregados da empresa. Precedentes. CERCEAMENTO DE DEFESA - PRODUÇÃO DE PROVA ORAL - PROCESSO ADMINISTRATIVO - AUTUAÇÃO FISCAL. O Tribunal Regional registrou que a produção de prova oral não foi especificamente requerida pelo reclamado ao apresentar defesa no processo administrativo. Dessa forma, não ficou demonstrado nos autos que o reclamado foi impedido de exercer seu direito à ampla defesa e ao contraditório. AÇÃO ANULATÓRIA - AUTO DE INFRAÇÃO - NÃO PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. Extraí-se do acórdão regional que o reclamado buscou preencher as vagas destinadas a pessoas com deficiência apenas após ter sido autuado e não comprovou sua alegação de que não havia interessados que preenchessem os requisitos legais. O seguimento do recurso esbarra no óbice das Súmulas nºs 126 e 333 do TST. AUTO DE INFRAÇÃO - VALOR DA MULTA. O Tribunal Regional concluiu que o cálculo da multa aplicada pelo órgão de fiscalização foi realizado de acordo com a Portaria nº 1199/2003 do Ministério do Trabalho, que estabelece as normas para imposição de multa em caso de descumprimento, pela empresa, da cota a ser preenchida por pessoas com deficiência ou reabilitadas. Dessa forma, não se verificou ausência de parâmetros ou desproporcionalidade no arbitramento da multa aplicada ao reclamado. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO - CONDENAÇÃO PELA MERA SUCUMBÊNCIA.

⁸ Art. 86. O Auditor-Fiscal do Trabalho deve verificar se a empresa com cem ou mais empregados preenche o percentual de dois a cinco por cento de seus cargos com pessoas com deficiência ou com beneficiários reabilitados da Previdência Social, na seguinte proporção:

- I - de cem a duzentos empregados, dois por cento;
- II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;
- III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; e
- IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

§ 1º Para efeito de aferição dos percentuais dispostos no caput, será considerado o número de empregados da totalidade dos estabelecimentos da empresa.

⁹ TST. RR - 1776/2003-003-06-40. Publicação: 14/09/2007. Relator: Ministro ALOYSIO CORRÊA DA VEIGA.

TST. RR - 129/2002-002-22-00. 8ª Turma Publicação: 14/12/2007. Relatora: Ministra MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI.

Em decorrência da ampliação da competência desta Justiça Especial, exceto nas lides decorrentes da relação de emprego, os honorários advocatícios são devidos pela mera sucumbência, nos termos do art. 20 do CPC/73 (art. 85 do CPC/2015). Incidem a Súmula nº 219, III, do TST e o art. 5º da Instrução Normativa nº 27/2005 do TST. Agravo desprovido (TST, 2018).

Ainda, resta dúvida sobre a distribuição desses funcionários nos estabelecimentos. Isto é, considerando que uma empresa tem 100 funcionários em um estabelecimento, 50 em outro e 150 em outro, totalizando 300 funcionários, logo, no mínimo tem que ter 9 funcionários sendo pessoas com deficiência (3%), como devem ser distribuição dessas pessoas nos estabelecimentos? Acredito que a melhor solução seria, desde que possível, inserir pelo menos uma pessoa com deficiência em cada estabelecimento da empresa. Afinal, o objetivo da lei, além da inclusão social da pessoa com deficiência, é também a possibilidade de convivência de pessoas com e sem deficiência. Inclusive a interpretação dos tratados internacionais proíbe que os empregados com deficiência fiquem em um setor isolado que não permite a integração social deste segmento e elimina as suas possibilidades de progresso no emprego. Por isso, recomenda-se que, à medida do possível, em todos os setores da empresa que sejam alocadas pessoas com deficiência.

Não foi encontrada jurisprudência do Tribunal Superior se debruçando especificamente sobre a temática. Propõe-se que, nessa situação, cabe ao auditor fiscal do trabalho, no momento da fiscalização, verificar o motivo de ter apenas pessoas com deficiência em determinado estabelecimento e em outro não. Afinal, sem um motivo razoável para a concentração em apenas um dos estabelecimentos, parece que a empresa realiza conduta discriminatória por não se preocupar em desenvolver um ambiente acessível, devendo ser multada ou obrigada a contratar pessoas com deficiência no estabelecimento. Contudo, diante de todas as dificuldades no próprio cumprimento da lei, e sendo que numericamente a cota foi cumprida, não se pode obrigar que o fiscal exija o cumprimento da lei em cada estabelecimento (Goldfarb, 2008).

Cibele Linero Goldfarb (2008) também aponta que cotas isoladas se mostram ineficientes para a verdadeira inclusão, pois devem estar articuladas com prêmios, benefícios, subsídios, políticas públicas e contribuições.

Outra questão que já foi objeto de polêmica seria a possibilidade uma empresa não contratar diretamente pessoas com deficiência, porém cumprir sua cota pela contratação de uma empresa de prestação de serviços que possua empregados desse grupo. A legislação fala de reserva de cargos que devem ser preenchidos diretamente pela

empresa¹⁰. Ademais, o art. 35 do Decreto Lei 3.298/1999 que dispõe sobre a modalidade de inserção laboral da pessoa com deficiência no trabalho nada menciona sobre a possibilidade de contratação indireta para fins de cumprimento das porcentagens do art. 93 da Lei de Cotas. Dessa forma, os empregados da empresa terceirizada somente contam para esta, não para a tomadora.

A 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (TRT-23, 2020), no processo de relatoria de Tarcísio Valente, manteve a sentença de primeiro grau para o fim de condenar a empresa ré a contratar trabalhadores com deficiência, habilitados ou reabilitados da Previdência Social, em número suficiente para o preenchimento da cota legal a que está obrigada, além pagar multa e compensação dos prejuízos morais coletivos para R\$ 100.000,00 (cem mil reais). No caso concreto, a Ré confessa que não observou as quotas legalmente instituídas, defendendo que seria responsável apenas pela alocação da mão-de-obra a terceiros, cujas atividades, em seu entender, seriam incompatíveis com a contratação de pessoa com deficiência, pugnando, subsidiariamente, que fosse considerado apenas o número de trabalhadores que ficam afetados ao trabalho diretamente no estabelecimento da Ré. Tais teses, contrárias aos princípios da Convenção Internacional das Pessoas com Deficiência, foram afastadas pelo Tribunal Regional. Vale transcrever trecho da decisão:

Observo que o dispositivo legal utiliza da terminologia "empresa" e "cargos" sem maiores detalhamentos, adjetivos ou acréscimos, de modo que é possível extrair do texto que o legislador não fez qualquer distinção entre os segmentos empresariais que deverão observar a quota legal, nem estabeleceu critérios de quais cargos dentro da empresa, compatíveis ou não com a limitação da PCD, ou se alocados a terceiros, deverão ser utilizados na contabilização para fins de apuração do percentual legal a ser observado. Não incumbe ao Judiciário criar condições e critérios não estabelecidos pelo legislador, quando assim pode fazer no momento oportuno, sob pena de ofensa ao princípio da legalidade e separação dos poderes.

Deste modo, afasto a alegação de que o fato de as funções exercidas pelos funcionários terceirizados eram incompatíveis com a contratação de PCD, bem assim de que teria o Estado transferido ônus que lhe incumbia à iniciativa privada, uma vez que a empresa também está obrigada a observar a função social constitucionalmente atribuída à propriedade. Nem há se falar, pelas mesmas razões, em contabilizar o percentual das quotas somente em relação aos funcionários que trabalham diretamente para a Ré, desconsiderando os que ficam alocados a terceiros.

Saliento que a Lei n. 8.666/93, que estabelece normas gerais de licitação, não desonera aqueles que firmam contratos com a Administração Pública do cumprimento das quotas estabelecidas no art. 93 da Lei 8.213/91. Pelo contrário, estabelece critérios de preferência para contratação de empresas que

¹⁰ § 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943 (Brasil, 1999).

cumprem a cota legal (art. 3º, §2º, V), e ainda é clara no sentido de que, durante a execução dos contratos, "O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato." (art. 71). Destarte, não há se falar em desoneração da obrigação legal, de reposição das vagas de PCD, pelo fato de que os contratos firmados com a Administração Pública possuem prazo de vigência.

De igual modo, não há se falar em afastamento da obrigação imposta pelo art. 93 da Lei n. 8.213/91 pelo simples fato de a Ré estar em recuperação judicial, pois a Lei n. 11.101/05 igualmente não afasta a empresa em recuperação do cumprimento das quotas legais de contratação de PCD.

Importante destacar ainda que a obrigação legal imposta pelo art. 93 da Lei n. 8.213/91 não é desarrazoada, pois, além de encontrar fundamentos normativos constitucionais e internacionais de valorização do trabalho da pessoa com deficiência, é de conhecimento desta Especializada que muitas empresas conseguem cumprir regularmente as quotas legais (TRT-23, 2020).

Portanto, não há dúvidas, o preenchimento das vagas do art. 93 da lei de cotas deve se dar pela contratação direta.

O Tribunal Superior do Trabalho ainda enfrentou uma outra questão no que tange à base de cálculo da cota mínima. Empresas constantemente buscam cumprir a cota sobre o quantitativo de empregados ocupantes de cargos acessíveis, o que foi aceito pelos Tribunais Regionais¹¹, contudo, acertadamente, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é firme no sentido de que o art. 93 da Lei nº 8.213/91 estabeleceu cota mínima para contratação de trabalhadores com deficiência ou reabilitados pela Previdência Social, como forma de inclusão e empoderamento desses trabalhadores, com base no percentual de incidência sobre o número total de empregados da empresa, não estabelecendo nenhuma ressalva ou exceção de cargos ou atividades para o cômputo do cálculo. Portanto, qualquer forma de cálculo do percentual destinado às cotas de inclusão das pessoas com deficiência que represente limitação ao direito plenamente assegurado configura claro e direto atentado à Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência.

O que se percebe é que os empregadores estão sempre tentando dar uma interpretação da lei desfavorável às pessoas com deficiência com a finalidade de se

¹¹ RR-100941-85.2018.5.01.0482, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 26/08/2022.

RR - 1340525-22.2010.5.05.0000, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 10/05/2017, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/05/2017.

AIRR-107-58.2018.5.06.0313, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 02/06/2023

(RR - 93-05.2016.5.17.0001, Relator Ministro: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 29/08/2018, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/09/2018

TST-RR - 3573-18.2014.5.01.0482, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 10/10/2023.

esquivarem de cumprir sua obrigação legal. Por outro lado, a jurisprudência se manteve atenta aos princípios estabelecidos pela Constituição Federal, pelas Convenções da Organização Internacional do Trabalho, pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência, entre outros instrumentos normativos, devendo ser elogiada.

2.2.3 A lei de cotas e o ODS. 8.5 da ONU estão sendo cumpridos?

Após realizadas algumas reflexões sobre o tratamento dado à pessoa com deficiência, seu direito ao trabalho e analisados os instrumentos normativos relacionados à inclusão das pessoas com deficiência no mercado laboral, com destaque ao ODS 8.5 e Lei 8.213/91, cabe, nesse momento, analisar o aspecto mais importante: a efetividade da política de cotas para as pessoas com deficiência no Estado de São Paulo.

A Lei 8.213/91 foi sancionada em 24 de julho de 1991, entretanto, com atenção voltada para o campo previdenciário, em um primeiro momento, a lei não despertou o interesse esperado das empresas para cumprir o art. 93. Foi apenas com a edição do Decreto 33.298/1999 (Brasil, 1999) que o tema ganhou maior destaque estabelecendo a competência para fiscalização, avaliação e controle das empresas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Desde então, a legislação passou a ser encarada com maior seriedade, assim como a fiscalização (Schneider, 2021).

Conforme exposto, o Brasil adota, desde 1991, o sistema de cota legal para pessoas com deficiência nas empresas privadas com mais de cem empregados. Contudo, tal lei carece de plena efetividade.

Os primeiros doze anos de vigência da Lei 8.213/91, a Lei de Cotas, foram praticamente inócuos no que tange à empregabilidade de pessoas com Deficiência no Estado de São Paulo. O número de registros de contratação era irrisório. Nessa época, era notório que muitas empresas acreditavam que ela estava fadada a ser mais uma lei brasileira feita para “não pegar”, como virou costume fazer em nosso país para referir-se à legislação que, embora vigente, acabava não sendo respeitada devido a um conjunto de motivos (Carmo, 2011, p.43)

O primeiro desafio encontrado para se averiguar a efetividade da lei e do ODS nº 8.5 é a falta de dados. Não há dados anteriores para servir de parâmetro e para avaliar as políticas públicas desenvolvidas.

Mas todos aqueles que têm algum tipo de problema limitador que pode levar em muitos casos à deficiência, seus familiares e todos os que de alguma forma trabalham ou se dedicam ao seu atendimento e à sua assistência sabem muito bem que tem havido uma inacreditável lentidão da sociedade e do governo em

aceitar as reais dimensões do complexo de situações enfeixadas nas deficiências físicas, sensoriais, orgânicas e mentais. Podemos imaginar que essa atitude quase de imobilidade prevaleça devido à inexistência de dados entre nós. Nossos recenseamentos nacionais não têm inserido estudos dessa natureza em seus questionários (Silva, 1987, p. 248).

Segundo os Indicadores Brasileiros para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística do site do governo federal, sobre a taxa de desocupação, em 2019, 10,2% das pessoas com deficiência estão desempregadas.

Quadro 1 – Taxa de desocupação de pessoas de 15 anos ou mais de idade, por sexo e existência de deficiência

Indicador 8.5.2 - Taxa de desocupação de pessoas de 15 anos ou mais de idade, por sexo e existência de deficiência			
Brasil e Grande Região	2019		
	Existência de deficiência		
	Total	Sim	Não
Brasil	9,0	10,2	8,9
Norte	8,8	7,6	8,9
Nordeste	10,9	11,5	10,9
Sudeste	9,3	11,6	9,2
Sul	6,0	7,3	5,9
Centro-Oeste	7,2	5,6	7,3
Fonte: IBGE - PNAD Contínua			
Fonte: Pesquisa Nacional de Saúde - PNS			

É possível inicialmente inferir que as informações disponíveis sobre homens e mulheres sem deficiência são mais detalhadas, uma vez que possuem dados de cada estado. Por sua vez, em relação às pessoas com deficiência, há apenas dados sobre a região e não especificamente sobre cada Estado, o que já revela um tratamento desfavorável a esse grupo.

Ao pesquisar, no site¹² do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo (TCE, 2023), os relatórios das Fiscalizações Operacionais realizadas no Estado de São Paulo sobre o ODS nº 8 da ONU - Trabalho decente e crescimento econômico -, não foi encontrada nenhuma informação sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado laboral na atual data (outubro de 2023).

Em suma, ou os dados são incompletos, ou não há dados sobre as pessoas com deficiência no âmbito laboral para averiguar o cumprimento do ODS nº 8.5.

¹²<https://painel.tce.sp.gov.br/pentaho/api/repos/%3Apublic%3AODS%3AODS.wcdf/generatedContent?userid=anony&password=zero>.

Por sua vez, a pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua produzida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE e divulgada em julho de 2023, a qual contempla a investigação mais recente nessa data sobre a quantidade de pessoas com deficiência no Brasil, abrangendo as pessoas de 2 anos ou mais de idade, por meio de quesitos que identificam a existência de dificuldades no uso das funções visual, auditiva, motora de membros superiores/inferiores, e/ou mental, indicou que existem 18,6 milhões de pessoas com deficiência de 2 anos ou mais de idade no Brasil, o que corresponde a 8,9% da população (IBGE, 2022).

Ainda, segundo a pesquisa, a taxa de participação no mercado de trabalho é calculada a partir da divisão da força de trabalho (pessoas ocupadas e pessoas desocupadas) pelo total da população em idade de trabalhar (14 anos ou mais) e mostra o engajamento dessa população no contexto do trabalho. As pessoas com deficiência apresentaram, em 2022, taxas de participação (26,6%) muito menor e de informalidade (55%) maior do que as das pessoas sem tal condição (60,7% e 38,7%, respectivamente). A situação de informalidade refere-se às pessoas ocupadas como “Empregado no setor privado, exclusive trabalhador doméstico - sem carteira de trabalho assinada”, “Trabalhador doméstico - sem carteira de trabalho assinada”, “Empregador sem CNPJ”, “Conta própria sem CNPJ” e “Trabalhador familiar auxiliar” no trabalho principal. Assim, a Taxa de informalidade é definida pelas pessoas em situação de informalidade em relação a pessoas na força de trabalho. Ainda, a taxa de desocupação observada nesse contingente (9,1%) é maior do que a verificada entre as pessoas sem deficiência (8,7%).

Gráfico 1 – Nível de ocupação das pessoas de 14 anos ou mais de idade por sexo e existência de deficiência

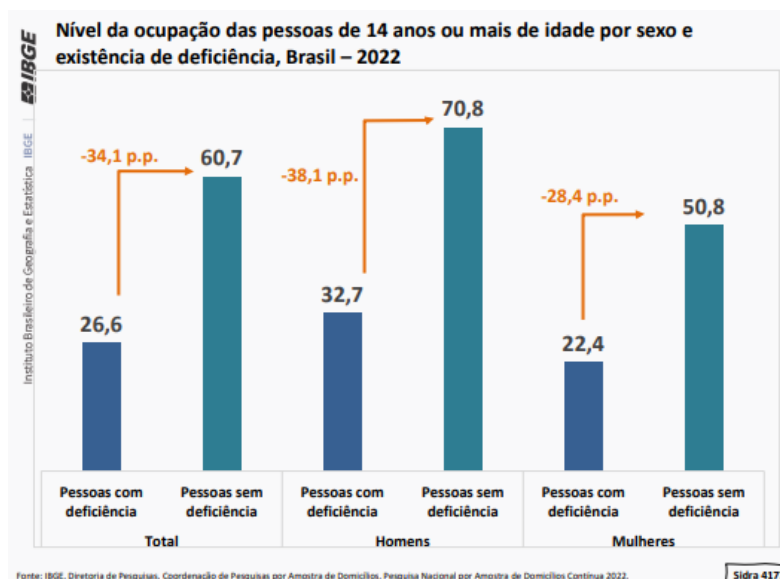


Gráfico 2 – Taxa de desocupação na semana de referência, das pessoas de 14 anos ou mais de idade, por existência de deficiência, segundo o sexo e os grupos de idade

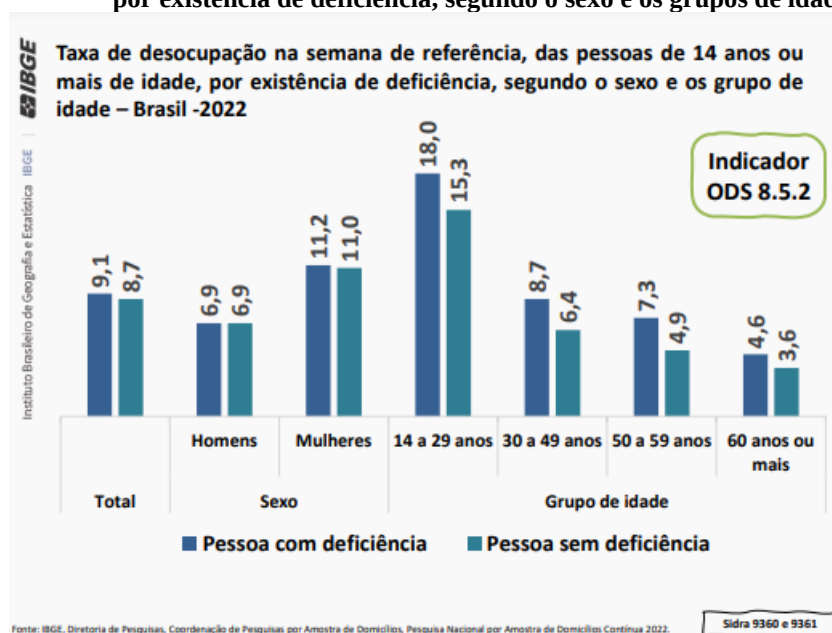
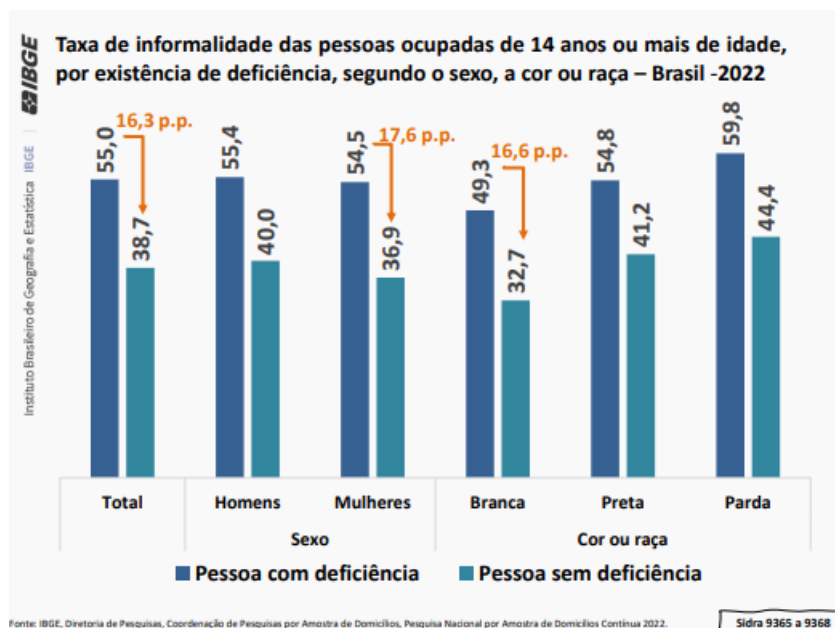
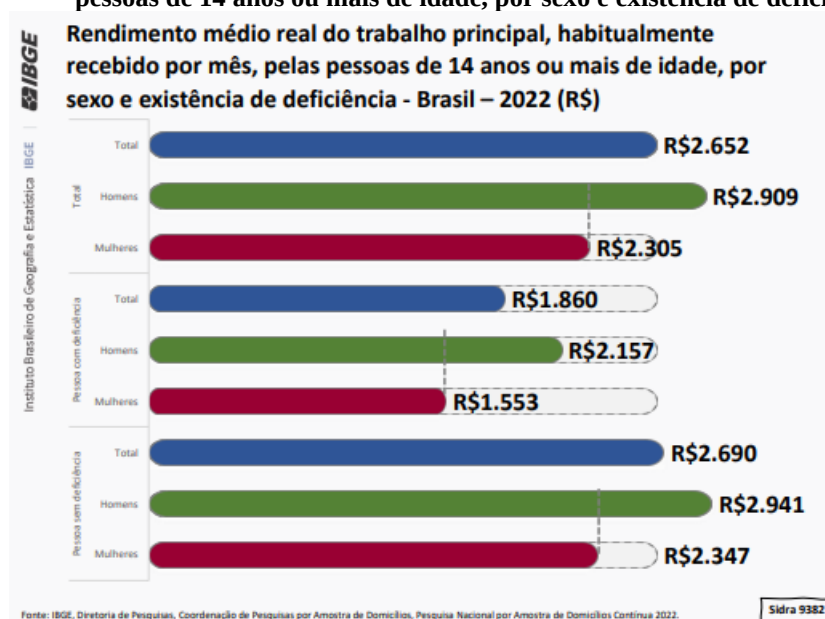


Gráfico 3 – Taxa de informalidade das pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade, por existência de deficiência, segundo o sexo, a cor ou raça



Em termos de rendimento do trabalho, em 2022, as pessoas com deficiência recebiam, em média, R\$ 1.860,00 ao mês, isto é, cerca de dois terços do rendimento das pessoas sem deficiência (R\$ 2.690,00) (IBGE, 2022).

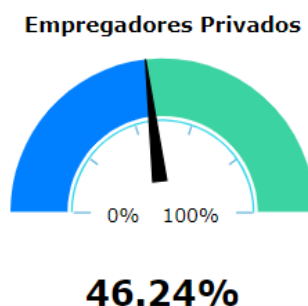
Gráfico 4 – Rendimento médio real do trabalho principal, habitualmente recebido por mês, pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade, por sexo e existência de deficiência



A referida pesquisa do IBGE ainda abordou outros indicadores como gênero, idade, saúde, educação, os quais não são objeto desse estudo. Ademais, para fins de limitação do tema, passar-se-á a análise da situação específica do Estado de São Paulo.

Os dados do Portal Radar da Secretaria de Inspeção do Trabalho (Radar Sit, 2021) apontam que, em 2021, as fiscalizações do órgão apuraram que apenas foram ocupadas 46.24% das vagas reservadas para pessoas com deficiência nas empresas paulistas. Ou seja, de 338.154 vagas reservadas para o grupo, apenas 156.369 são de fato ocupadas, gerando um déficit de 53.76% (181.785 vagas).

Gráfico 5 – Cumprimento de cota para pessoas com deficiência e reabilitados
Cumprimento da Cota para Pessoas com Deficiência e Reabilitados (Lei nº 8.213/91)



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais(RAIS).

Apesar do número ser insatisfatório, cabe destacar que os dados do Portal Radar da Secretaria de Inspeção do Trabalho (Radar Sit, 2023) apontam que, no ano 2000, foram ocupadas apenas 12,32% das vagas reservadas para pessoas com deficiência nas empresas paulistas, o que revela que houve uma melhora significativa do número de empregos para esse grupo.

Considerando a histórica exclusão ao acesso e permanência da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho, bem como o lema “Nada sobre nós, sem nós, instituído na Conferência Internacional das Pessoas com Deficiência, a Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência de São Paulo realizou uma pesquisa para levantar o perfil das pessoas com deficiência empregadas e desempregadas, bem como identificar as barreiras e anseios desse grupo. O período de aplicação da pesquisa Pessoa com deficiência e emprego foi de 15 de dezembro de 2020 à 15 de janeiro de 2021 e os dados apontam que 49,04% das pessoas com deficiência afastadas do ambiente laboral responderam que nunca tiveram oportunidade de ingressar (SEDPCD, 2021).

Os dados apresentados devem ser utilizados para possibilitar o fomento de políticas públicas voltadas a essa parcela da população, bem como para o planejamento de ações estratégicas em prol do cumprimento da Lei de Cotas pelas empresas do estado de São Paulo. A criação do sistema de cotas tem grande relevância na vida das pessoas com deficiência que por muito tempo foram colocadas à margem da sociedade. Contudo, conforme demonstraram as pesquisas, ainda há algumas barreiras para o cumprimento das cotas do art. 93 da lei pelas empresas privadas no Estado de São Paulo, as quais serão abordadas no próximo capítulo. Antes, serão apresentados o precedente jurisprudencial e o Projeto De Lei 6.159/2019 que também constituem óbices à inclusão laboral das pessoas com deficiência na atualidade.

2.3 TST, E-ED-RR-658200-89.2009.5.09.0670

Conforme exposto no item 2.2.2, o art. 93 da Lei 8.213/91 (Brasil, 1991) estabelece uma cota mínima que algumas empresas devem cumprir, reservando uma porcentagem de suas vagas de emprego para pessoas com deficiência ou reabilitadas. Entretanto, o subcapítulo anterior demonstrou que a realidade destoa da norma, afinal, a realidade paulista revela que poucas empresas cumprem com as porcentagens mínimas estabelecidas na lei.

É indiscutível a relevância da existência da lei que obriga as empresas a promoverem a inclusão de pessoas com deficiência em seus quadros de funcionários como parte das políticas públicas de inclusão social. No entanto, é crucial abordar e analisar os inúmeros obstáculos que as empresas enfrentam ao tentar cumprir essas obrigações legais. Estamos diante de um paradoxo: muitas pessoas com deficiência procurando emprego e, por outro lado, empresas não conseguem contratar diante da baixa qualificação.

Ocorre que, após serem alvos de fiscalizações administrativas, muitas empresas procuram o Poder Judiciário, normalmente por meio de ações anulatórias ou em respostas a ações civis públicas, como forma de limitar ou afastar as penalidades impostas. Assim, a existência de múltiplos órgãos judiciais frequentemente resulta em discrepâncias na interpretação dos fatos e na aplicação do direito, o que leva à variedade de resoluções legais registradas na jurisprudência.

No âmbito da justiça trabalhista, a Seção de Dissídios Individuais (SDI) é um órgão especializado responsável por unificar a jurisprudência do Tribunal. A Subseção I

(SBDI-I) tem a responsabilidade de julgar recursos de embargos de divergência entre as Turmas do Tribunal Superior do Trabalho e entre as decisões das Turmas e a jurisprudência da Seção de Dissídios Individuais, que inclui suas subdivisões, bem como Súmulas e Orientações Jurisprudenciais. Além disso, ela está encarregada de processar e julgar incidentes suscitados em recursos de revista e embargos de divergência repetitivos, que são apresentados com base nos artigos 896-C e 894, inciso II, da CLT, seguindo um procedimento específico regulado pelo artigo 2º da Instrução Normativa nº 38 do TST, bem como pelos artigos 280 a 297 do Regimento Interno do TST. A decisão proferida pela SBDI é dotada de eficácia vinculante. Por outro lado, a Subseção II (SBDI-2) é responsável por julgar ações rescisórias propostas contra suas próprias decisões, aquelas da Subseção I e as das Turmas do Tribunal. Além disso, ela processa e julga incidentes de resolução de demandas repetitivas apresentados em processos de sua competência original com base nos artigos 976 a 987 do CPC. Cada uma das subseções tem o direito de processar e julgar reclamações apresentadas para preservar sua competência e a eficácia obrigatória de teses estabelecidas em demandas repetitivas. Além disso, elas têm a capacidade de encaminhar uma questão à composição plena da Seção de Dissídios Individuais caso haja divergência entre as duas subseções ou submeter o caso ao Tribunal Pleno, desde que seja iniciativa de um de seus membros e conte com a aprovação da maioria dos integrantes, conforme estabelecido nos artigos 78, 281, 298 e 307 do Regimento Interno do TST.

Feitas tais considerações acerca da estrutura trabalhista, no caso em questão (TST, 2016), o Ministério Público do Trabalho (MPT) da 9ª região ingressou com ação civil pública em face da empresa American Glass Products do Brasil, a qual tramitou na 1ª Vara do Trabalho de São José dos Pinhais/PR e foi julgada improcedente. Houve recurso para o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, o qual confirmou a sentença e decidiu que a reclamada não tem o número mínimo de empregados com deficiência, exigido no artigo 93 da Lei n.º 8.213/91, porque, apesar de envidar esforços em recrutá-los, não há, na localidade, quantidade suficiente de trabalhadores, nessa condição, habilitados para as vagas. Diante disso, o Ministério Público do Trabalho (MPT) da 9ª região interpôs recurso perante o Tribunal Superior do Trabalho. A 7ª Turma do TST deu provimento ao recurso de revista apresentado pelo MPT da 9ª Região e ordenou que a empresa reclamada, American Glass, contratasse, no prazo de até três meses, trabalhadores com deficiência habilitados ou reabilitados pela Previdência Social, em conformidade com as disposições estabelecidas no artigo 93 da Lei nº 8.213/91, sob pena de multa, além de danos morais

coletivos. Por discordar da decisão, a parte reclamada entrou com embargos perante a SDI-I, apresentando precedentes que ilustravam a divergência de entendimento entre a 7ª Turma, responsável pelo julgamento do recurso de revista da parte contrária, e a 8ª Turma, que serviu como referência para a alegação de divergência.

Diante da divergência jurisprudencial entre duas Turmas do Tribunal sobre a possibilidade de não incidência de multa e danos morais coletivos às empresas, as quais, em tese, tentaram cumprir o art. 93 da Lei nº 8.213/91, em Sessão realizada no dia 12 de maio de 2016, em votação não unânime, a SBDI-I marcou seu posicionamento quanto ao tema:

Conquanto seja ônus da empregadora cumprir a exigência prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, ela não pode ser responsabilizada pelo insucesso, quando ficou comprovado que desenvolveu esforços para preencher a cota mínima, sendo indevida a multa bem como não havendo falar em dano moral coletivo. A improcedência do pedido de condenação da ré ao pagamento de multa e de indenização por dano moral coletivo fundada no fato de a empresa haver empreendido esforços a fim de preencher o percentual legal de vagas previsto no art. 93 da Lei 8.213/91, não a exonera da obrigação de promover a admissão de pessoas portadoras de deficiência ou reabilitados, nos termos da lei (TST, 2016).

A empresa que interpôs os embargos de declaração alegou que o conteúdo do acórdão publicado diferia da decisão tomada na sessão de julgamento. Os embargos foram aceitos e deferidos, resultando na publicação do acórdão final sobre o assunto em 19 de dezembro de 2016:

1. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. ERRO MATERIAL. ACOLHIMENTO. Havendo erro material no julgado, acolhem-se os Embargos de Declaração. Se a correção do vício constatado na decisão embargada implica atribuir efeito modificativo aos Embargos de Declaração, deve-se assim proceder, a fim de aperfeiçoar o julgado. Embargos de Declaração providos com efeito modificativo.

2. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. VAGAS DESTINADAS A PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. PREENCHIMENTO. ART. 93 DA LEI 8.213/91. MULTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. ABSOLVIÇÃO

2.1. Conquanto seja ônus da empregadora cumprir a exigência prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, ela não pode ser responsabilizada pelo insucesso, quando comprovado que desenvolveu esforços para preencher a cota mínima, sendo indevida a multa, bem como a condenação no pagamento de indenização por dano moral coletivo

2.2. A empresa com 100 ou mais empregados deverá preencher de 2% a 5% de seus cargos com "beneficiários reabilitados" ou com pessoas portadoras de deficiência. Entretanto, in casu, é descabida a condenação ao pagamento de multa e indenização por dano moral coletivo em face do não cumprimento da exigência prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, uma vez que ficou comprovado que a empresa empreendeu esforços a fim de preencher o percentual legal de vagas. Recurso de Embargos de que se conhece e a que se dá provimento para

totalmente improcedente os pedidos formulados na Ação Civil Pública (TST, 2016a).

Devido às implicações sociais e econômicas resultantes da decisão em discussão, é imperativo examiná-la com maior minúcia.

O Judiciário parece estar enfatizando que é responsabilidade da empregadora cumprir essa exigência legal. No entanto, determina que a empresa não pode ser responsabilizada pelo insucesso no cumprimento da cota quando fica comprovado que ela fez esforços genuínos para atender a essa exigência. Assim, a multa e a alegação de dano moral coletivo não seriam aplicáveis quando fica claro que a empresa tentou cumprir a cota legal, mas não conseguiu atingi-la integralmente.

O primeiro fundamento que o sistema judiciário utilizou para tomar essa decisão se coaduna com a proibição de qualquer tipo de discriminação ao trabalhador com deficiência, conforme artigo 7º, inciso XXXI, da Constituição Federal, tendo-se a previsão das cotas do art. 93 da Lei nº 8.213/91 como um mecanismo para garantir a efetividade ao princípio constitucional em questão.

Ainda, observa-se que o precedente mencionado evidencia que a única situação na qual a empresa pode ser excluída da responsabilidade é quando ela não cumpre a norma devido a circunstâncias que estão além de seu controle. Entretanto, o julgamento não estabelece critérios definitivos para determinar o que exatamente pode ser considerado como a tomada de medidas para facilitar a contratação de pessoas com deficiência. Em que consistem e como seriam comprovados esses desenvolvimentos de “esforços para preencher a cota mínima”?

No caso concreto, entendeu o TST:

Dentre os documentos juntados pela reclamada, observa-se que a mesma protocolou, junto a Agência do Trabalhador (SINE), anúncios de ofertas de emprego aos portadores de necessidades especiais (fls. 73/80; 83; 85/86; 88; 91/94; 96/99), também conferiu publicidade às vagas destinadas aos deficientes pela internet, como demonstram os documentos de fls. 81/82; 84; 86; 90; 95; 100), bem como e-mails destinados ao setor apropriado do SINE visando o preenchimento de referidas vagas. Observa-se nítida dificuldade da reclamada na contratação de portadores de deficiência e, assim, suprir a cota imposta pela legislação, de modo que considero abusiva a determinação de contratação imediata de trabalhadores em tal situação, sem que haja oferta desse tipo de mão de obra” (TST, 2016a, fls. 350).

Portanto, o Tribunal parece ter interpretado como "tentativas infrutíferas" ou "esforços realizados" as ações de anunciar vagas no Sistema Nacional de Emprego (SINE), divulgá-las na internet e enviar e-mails para o referido órgão.

É evidente que a falta de disposições legais com critérios claros para determinar quando uma tentativa de contratação pode ser reconhecida confere ao julgador uma margem de subjetividade que pode levar a decisões judiciais divergentes diante de casos semelhantes. Dado que não há indicadores facilmente identificáveis que estabeleçam os parâmetros para isentar as empresas de penalidades devido ao não cumprimento das cotas, isso cria incerteza, falta de confiabilidade e dificuldade em prever as consequências das ações que podem ou não demonstrar uma tentativa de contratação de pessoas com deficiência. Nesse contexto, apesar de a jurisprudência permitir a exclusão de penalidades administrativas quando o descumprimento se deve a circunstâncias alheias à vontade dos empregadores, ainda persiste a incerteza na decisão judicial sobre o que exatamente constitui circunstâncias alheias à vontade dos empregadores.

Ainda, levando em consideração o direito fundamental da pessoa com deficiência à inclusão no ambiente de trabalho, questiona-se: a aplicação desse fundamento decisório está em conformidade com os tratados de direitos humanos que o Brasil ratificou? A resposta não parece ser positiva, primeiro porque o simples anúncio de vagas no Sistema Nacional de Emprego (SINE), na internet e encaminhamento de correspondências às organizações e entidades de apoio aos portadores de deficiência não parecem representar verdadeiros "esforços realizados". Segundo porque a falta de uma definição clara dos esforços pode acabar por gerar insegurança tanto às empresas quanto à efetividade da norma.

Argumento derradeiro que merece análise no julgado exposto é a falta de empregados com deficiência. Ora, segundo os dados do IBGE (2022), divulgados em julho deste ano, cerca de 18,6 milhões de pessoas de 2 anos ou mais de idade do país (8,9% da população) tem algum tipo de deficiência. Ainda, a Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência de São Paulo realizou uma pesquisa de 15 de dezembro de 2020 à 15 de janeiro de 2021 e os dados apontam que 49,04% das pessoas com deficiência afastadas do mercado de trabalho responderam que nunca tiveram oportunidade de ingressar, 35,05% que estão desempregadas e 83,26% manifestaram interesse em realizar curso de qualificação (SEDPCD, 2021).

Ou seja, há pessoas com deficiência buscando ser inseridas no contexto do trabalho, o problema está na ausência de qualificação necessária. Como contornar a questão da baixa qualificação das pessoas com deficiência? Por uma série de problemas estruturais no Brasil, o nível de qualificação das pessoas com deficiência é mais baixo em comparação com as demais pessoas, o que será melhor abordado no item 3.2.2 do próximo

capítulo, diante disso, indaga-se qual a responsabilidade da empresa nessa qualificação? Tal questão não foi abordada no acórdão em discussão. Em que pese seja dever do Estado a proteção das pessoas com deficiência, defende-se aqui que as empresas também possuem responsabilidade, o que será abordado adiante, pois a responsabilidade no processo de inclusão compete a todos os atores sociais: Estado, sociedade, empresas, família, mídia, ONGs.

Assim, a aplicação automática desse precedente torna o processo judicial um sistema que perpetua a violação dos direitos humanos e oculta a exclusão dos trabalhadores, afinal, a Lei nº 8.213/91 não prevê nenhuma possibilidade de favorecer o não cumprimento das cotas. Ainda, torna desnecessária a avaliação conjunta do cumprimento das medidas de adaptação no ambiente de trabalho e oferta de qualificação para efetivar as medidas de inclusão nas empresas. Isso torna a obtenção de uma solução efetiva mais difícil e prolonga injustificadamente a exclusão de determinados trabalhadores.

Considerando que a medida judicial esvazia o conteúdo social do que foi decidido na esfera legislativa e, por conseguinte, a proteção legal à inclusão das pessoas com deficiência no ambiente laboral, defende-se aqui estabelecer um novo precedente jurisprudencial (*overruling*) específico para garantir efetivamente que o objetivo de inclusão não seja reduzido a simples expressões genéricas como “empreendeu esforços”.

O próximo capítulo será dedicado a identificar e explicar quais são os desafios que dificultam a inclusão laboral das pessoas com deficiência e traçar possíveis soluções. Antes, será apresentado o Projeto de Lei 6.159/2019.

2.4 PROJETO DE LEI 6.159/2019

Além do não cumprimento satisfatório da lei conforme apontado no tópico 2.2.3 e do julgamento do Tribunal Superior do Trabalho indicado no tópico anterior (2.3), é preocupante a atual tramitação do Projeto de Lei 6.159/2019.

Em 2019, durante o mandato do então Presidente da República, Jair Messias Bolsonaro, o antigo Ministério do Trabalho foi extinto, tendo suas atribuições divididas entre o Ministério da Economia, o Ministério da Cidadania e o Ministério da Justiça e Segurança Pública. Por sua vez, o Ministério da Economia apresentou o Projeto de Lei 6.159/2019, assinado por Paulo Roberto Nunes Guedes, em regime de urgência, que visa a alterações na Lei de Cotas. A proposta chegou a ser discutida no Congresso, mas foi

retirada da pauta de votação, após forte reação das instituições ligadas à profissionalização da PcD (Schneider, 2021, p. 18).

A Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência e Idosos (AMPID) esclareceu seu posicionamento contrário ao Projeto elaborado pelo Poder Executivo que trata sobre o auxílio-inclusão e, especialmente, as previsões de desmantelamento das conquistas legais referentes à reserva de vagas para trabalhador(a) com deficiência em empresas (cota) com cem ou mais empregados de que trata a Lei nº 8.213/1991 (Agência Senado, 2023).

Cabe tecer algumas considerações sobre o projeto.

A justificativa do projeto contém a frase: do processo de inclusão do “deficiente” no mercado de trabalho (Brasil, 2019, p. 12), o que demonstra que não está alinhado com o atual modelo social que entende que a terminologia mais correta é “pessoa com deficiência”¹³ e não deficiente, termo em desuso.

Também, o Poder Executivo afrontou o Artigo 4, item 3¹⁴, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Brasil, 2009) porque não consultou as pessoas com deficiência por intermédio de suas organizações/entidades representativas. A consulta é obrigatória antes de elaboração e aprovação de quaisquer leis, regulamentos e políticas, gerais ou relacionadas à deficiência. Portanto, defende-se aqui que a proposta contida no PL 6.159/2019 é inconstitucional.

Ainda, entende-se que o projeto também afronta o Artigo 4¹⁵ da CDPD (Brasil, 2009) que exige seja assegurada a progressividade dos direitos e não seus retrocessos, conforme demonstrar-se-á.

¹³ Para melhor explicação sobre a terminologia adequada, sugiro a leitura do artigo: SASSAKI, Romeu. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. Revista Nacional de Reabilitação, São Paulo, ano 5, n. 24, p.6-9, jan./fev. 2002. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/211/o/TERMINOLOGIA_SOBRE_DEFICIENCIA_NA_ERA_DA.pdf?1473203540. Acesso em: 10 dez 2022.

¹⁴ Na elaboração e implementação de legislação e políticas para aplicar a presente Convenção e em outros processos de tomada de decisão relativos às pessoas com deficiência, os Estados Partes realizarão consultas estreitas e envolverão ativamente pessoas com deficiência, inclusive crianças com deficiência, por intermédio de suas organizações representativas (Brasil, 2009).

¹⁵ Art. 4º Os Estados Partes se comprometem a assegurar e promover o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, sem qualquer tipo de discriminação por causa de sua deficiência. Para tanto, os Estados Partes se comprometem a:

a) Adotar todas as medidas legislativas, administrativas e de qualquer outra natureza, necessárias para a realização dos direitos reconhecidos na presente Convenção;

b) Adotar todas as medidas necessárias, inclusive legislativas, para modificar ou revogar leis, regulamentos, costumes e práticas vigentes, que constituírem discriminação contra pessoas com deficiência;

(...)

e) Tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação baseada em deficiência, por parte de qualquer pessoa, organização ou empresa privada;

(...)

Atualmente, a contratação de aprendiz com deficiência atende apenas para o preenchimento da cota de aprendizes, estabelecida pelo Artigo 429 da CLT, e não como cota do art. 93 da Lei 8.213/1991. Isso porque a sobreposição de cotas não é permitida, uma vez que um mesmo trabalhador não pode integrar a cota de aprendizagem e a cota de pessoas com deficiência simultaneamente. Entretanto, o projeto de lei determina que tal cumulação de seria possível:

“Art. 93. A empresa com cem empregados ou mais está obrigada a ter de dois por cento a cinco por cento dos seus cargos ocupados por beneficiários reabilitados ou por pessoas com deficiência na seguinte proporção:

(...)

§ 3º A contratação de pessoa com deficiência na condição de aprendiz, nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será considerada para fins de verificação do cumprimento do disposto no caput, até o limite previsto em regulamento (Brasil, 2019).

Deste modo, o projeto traz essa norma prejudicial, pois o aprendiz não pode preencher a cota de trabalhador adulto nas empresas, significando, na prática, uma vaga a menos para as pessoas com deficiência.

Além disso, o projeto considera a contratação de pessoas com deficiência “grave” em dobro: § 5º A contratação de pessoa com deficiência grave, avaliada nos termos do disposto no § 1º do art. 2º da Lei nº 13.146, de 2015, será considerada em dobro para fins de verificação do cumprimento do disposto no caput (Brasil, 2019).

Ou seja, mercantiliza a pessoa com deficiência grave que passa a valer em dobro para o cumprimento do art. 93, ferindo a dignidade da pessoa com deficiência. Ainda, o que seria deficiência grave ou leve? Não há embasamento para tal distinção, ou se tem deficiência ou não se tem, portanto, descabida tal separação. Ademais, ao considerar a “deficiência grave” como o dobro, acaba-se por diminuir uma vaga na empresa.

Entre outras medidas, o projeto ainda pretende acrescentar o art. 93-A à Lei:

Art. 93-A. Para o cumprimento da obrigação de que trata o art. 93, será considerada como base de cálculo a totalidade dos empregados que trabalhem na empresa, inclusive:

I - os empregados temporários; e

II - os empregados de empresa de prestação de serviços a terceiros.

§ 1º Não serão considerados, para fins da obrigação a que se refere o art. 93,

2.Em relação aos direitos econômicos, sociais e culturais, cada Estado Parte se compromete a tomar medidas, tanto quanto permitirem os recursos disponíveis e, quando necessário, no âmbito da cooperação internacional, a fim de assegurar progressivamente o pleno exercício desses direitos, sem prejuízo das obrigações contidas na presente Convenção que forem imediatamente aplicáveis de acordo com o direito internacional (Brasil, 2009).

nos termos do disposto em regulamento, os cargos:

I - que exijam o exercício de atividades ou operações perigosas;

II - cujas atividades restrinjam ou impossibilitem o cumprimento da obrigação;
ou

III - cuja jornada não exceda a vinte e seis horas semanais.

§ 2º As empresas de trabalho temporário e as empresas de prestação de serviços a terceiros de que trata a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, excluirão da base de cálculo, respectivamente, os empregados colocados à disposição de terceiros e os empregados que prestam serviços a terceiros (Brasil, 2019).

Em caráter claramente discriminatório, afirma que as pessoas com deficiência não têm capacidade ou competência para trabalhar em ambientes e atividades perigosas e ainda, de forma vaga, não aplica a reserva de postos de trabalho (cota) para atividades que restrinjam ou impossibilitem o cumprimento da obrigação.

Acredito que outro ponto bastante grave do projeto é autorizar que as empresas substituam a contratação de pessoas com deficiência pelo recolhimento mensal de dois salários-mínimos por cargo não preenchido para a União, que usaria esses recursos para ações de habilitação e reabilitação. Também, permite a união de duas ou mais empresas para que, juntas, possam alcançar o coeficiente de contratação previsto na lei:

Art. 93-B. A obrigação de que trata o art. 93 poderá ser cumprida alternativamente, conforme o disposto em regulamento, por meio:

I - do recolhimento mensal ao Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho, do Ministério da Economia, do valor equivalente a dois salários-mínimos por cargo não preenchido; ou

II - da contratação da pessoa com deficiência por empresa diversa, desde que as contratações adicionais pela empresa que exceder o percentual exigido compensem o número insuficiente de contratações da empresa que não tenha atingido o referido percentual.

Parágrafo único. Na hipótese do inciso II do caput, as empresas observarão o limite de ocupação de vagas excedentes em relação à obrigatoriedade estabelecida no art. 93 e informarão aos órgãos competentes os cargos destinados ao cumprimento da obrigação em cada empresa (Brasil, 2019).

O artigo é criticável porque não há como garantir uma adequada fiscalização do recolhimento mensal, uma vez que restou constatada que as fiscalizações no Estado de São Paulo são insuficientes (tópico 2.2.2.3.1), sobretudo, colocaria em risco a principal finalidade da cota, qual seja, a inclusão de pessoas com deficiência no universo do trabalho, pois substituiria a contratação pelo recolhimento de pecúnia.

Por fim, conforme exposto no tópico 2.2.2.1, as pessoas com deficiência não possuem direito a estabilidade no emprego, podendo ser demitidas. Entretanto, nesse caso, a dispensa ao final do contrato por prazo determinado de mais de 90 dias ou a imotivada, no contrato por tempo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de outra pessoa com deficiência, conforme prevê o art. 93, §1º da Lei nº 8.213/1991 (Brasil,

1991). O dispositivo deve ser elogiado, pois procura manter o número de vagas ao condicionar a contratação de substituto em condição semelhante, criando, assim, uma garantia não individual, mas social, de modo que a dispensa imotivada do trabalhador reabilitado ou deficiente físico habilitado depende, sempre, da prévia contratação de substituto em condição semelhante. O Tribunal Superior do Trabalho já se manifestou sobre tais situações entendendo que a norma é autoaplicável e traz uma limitação ao poder potestativo do empregador, de modo que, uma vez não cumprida a exigência legal, devida é a reintegração no emprego, sob pena de se esvaziar o conteúdo constitucional a que visa dar efetividade. Ocorre que o projeto de lei pretende revogar o §1º do art. 93.

Comentou a Senadora Mara Gabrilli (PSDB-SP):

Estamos chorando, porque estamos dando um passo de retrocesso, um passo para a exclusão, porque este projeto que chegou na Casa esta semana vai desmorrar a Lei de Cotas, que há duas décadas vem colocando pessoas com deficiência no mercado de trabalho, fazendo essas pessoas virarem contribuintes, fazendo essas pessoas saírem, muitas vezes, da assistência social para virarem contribuintes brasileiros — lamentou (Agência Senado, 2023).

De fato, caso o Projeto de Lei seja aprovado, será um grande retrocesso. Essa pesquisa se coaduna ao entendimento de que o projeto é inconstitucional e ilegal, prevendo a supressão e a diminuição de alguns direitos que foram conquistados pelas pessoas com deficiência ao longo da história, conforme demonstrado no capítulo 1. Defende-se que não seja aprovado.

Buscou-se demonstrar que não basta reconhecer o direito ao trabalho sob o *status* de direito fundamental, é preciso torná-lo viável. O próximo capítulo analisará a responsabilidade social das empresas e os desafios encontrados a fim de buscar melhores soluções ao processo de inclusão laboral das pessoas com deficiência.

3. A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

Segundo o guia “Incluir: o que é, como e por que fazer?”, criado pela Organização Internacional do Trabalho e Ministério Público do Trabalho, oferecer ambiente inclusivo significa colocar em prática uma concepção empresarial que é sustentável, ética e que busca a produtividade e a qualidade de vida dos que lá trabalham (OIT, 2021, p. 123). Atualmente, as empresas privadas possuem um papel não somente de cunho econômico e produtivo, mas também social, político e cultural, pela influência que podem exercer nas práticas coletivas (Instituto Ethos, 2002).

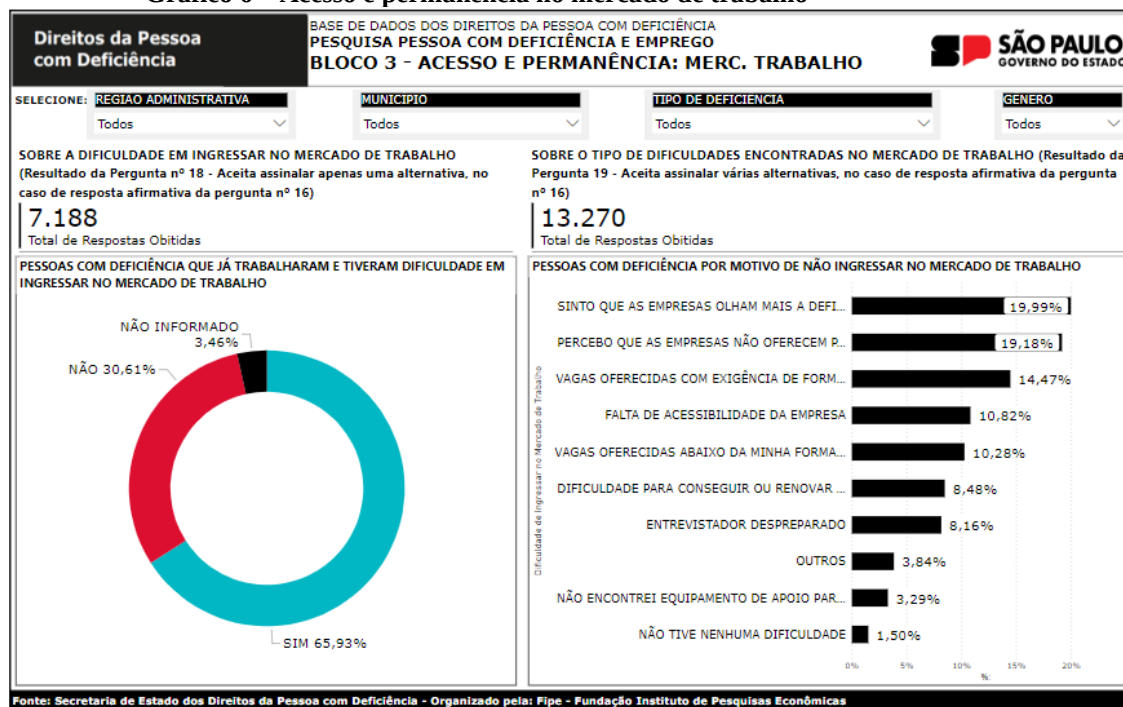
Diante disso, esse capítulo busca responder principalmente as seguintes perguntas: quais os desafios para inclusão das pessoas com deficiência no ambiente laboral e qual a responsabilidade das empresas? Para tanto, as principais referências teóricas são Melissa Santos Bahia e Fernanda Leite.

3.1 PRINCIPAIS DESAFIOS

Apesar do crescimento da visão empresarial inclusiva em relação às pessoas com deficiência, as empresas ainda possuem elevado grau de resistência para sua contratação. É fácil encontrar no senso comum a aceitação de que se deve combater o preconceito em relação à raça, à deficiência ou ao gênero mas, na prática, vislumbra-se pouca disposição para mudanças efetivas de culturas, comportamentos e rotinas de trabalho visando à inclusão (Bahia; Shommer, 2010).

Segundo pesquisa realizada pela Secretaria dos direitos das pessoas com deficiência do Estado de São Paulo (SEDPCD, 2021), 65,93% dos entrevistados responderam que tiveram dificuldade em ingressar no mercado de trabalho.

Gráfico 6 – Acesso e permanência no mercado de trabalho



Conforme relatado no segundo capítulo, segundo informações da Secretaria de Inspeção do Trabalho (Radar Sit, 2021), dentre as empresas que deveriam cumprir a lei de cotas no Estado de São Paulo, apenas 46.24% o fazem devidamente. Ademais, demonstrou-se que os problemas da inclusão das pessoas com deficiência não estão na ausência de leis, por isso busca-se identificar os desafios para o pleno emprego desse grupo com base na literatura especializada e dados oficiais.

3.1.1 Discriminação e preconceito

Para o modelo social dos direitos humanos, adotado pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo facultativo, a deficiência é resultante de diversas barreiras impostas pelo ambiente ao indivíduo (Sassaki, 2003) e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015) conceitua barreiras atitudinais como as atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas. Então, as barreiras atitudinais consistem em discriminações, estigmas, preconceitos e estereótipos (Leite, 2019).

Discriminação refere-se a ações injustas ou tratamento desigual direcionado a indivíduos ou grupos com base em características como raça, gênero, religião, orientação sexual, idade, deficiência, entre outros. Como exemplo, recusar a contratação de alguém

com base em sua deficiência é um ato de discriminação. Discriminar é errado sob o ponto de vista jurídico porque afeta o gozo de direitos fundamentais do indivíduo e impedem a promoção humana, além de ser um ato injusto, irracional e desproporcional. Sob o ponto de vista moral, impede a igualdade de oportunidades e de resultados, além de perpetuar a exclusão social. Por sua vez, o estereótipo é uma generalização simplificada e muitas vezes exagerada sobre um grupo de pessoas, que não leva em consideração as diferenças individuais como a falsa ideia de que todas as pessoas idosas são incapazes de aprender a usar tecnologia. O estigma conceitua-se como um estereótipo negativo ou desqualificante associado a uma pessoa ou grupo, muitas vezes resultante de uma característica percebida como diferente ou indesejável. Por exemplo, o estigma em torno da saúde mental pode fazer com que as pessoas evitem procurar ajuda devido ao medo de serem rotuladas como "fracas" ou "instáveis". Já o preconceito é uma atitude negativa ou hostil, frequentemente irracional, em relação a um grupo específico de pessoas, como a crença de que todos os baianos são preguiçosos. Em resumo, estereótipos são crenças simplificadas, preconceitos são atitudes negativas baseadas nessas crenças, discriminação é ação baseada em preconceitos, e estigma é um estereótipo negativo associado a um grupo que pode levar à discriminação e ao preconceito. Todos esses conceitos contribuem para a perpetuação das desigualdades e para o tratamento injusto de grupos minoritários, por isso é importante reconhecer e combater esses comportamentos para promover uma sociedade mais justa e inclusiva (Goffman, 1981).

A discriminação compromete o funcionamento da democracia porque esse regime político está baseado no princípio de cidadania, uma categoria que pressupõe o reconhecimento de todos os membros da comunidade política como pessoas merecedoras da mesma consideração e respeito (Moreira, 2007, p. 90).

É possível inferir que a discriminação reproduz estigmas sociais responsáveis por considerar o outro como incapaz de atuar no espaço público de maneira competente. Certas pessoas são discriminadas diretamente o que implica em tratar certas pessoas de forma desvantajosa e diferenciada por motivos irracionais, imorais e sem justificativa jurídica. Ocorre ainda que a exclusão pode se dar em contexto sem que haja a intenção direta de discriminar e em situações nas quais não ocorre a utilização de formas de diferenciação legalmente vedadas. A discriminação indireta é aquela que aparenta ser neutra e não intencional, mas que ocasiona um impacto desproporcional sobre determinado grupo vulnerável. Há uma linha de continuidade entre os dois tipos de

discriminação, pois a direta implica em ato intencional e arbitrário de grupos minoritários, o qual acaba sendo reproduzido e perpetuado indiretamente (Moreira, 2007). Portanto, diante do contexto histórico, a discriminação contra as pessoas com deficiência é uma realidade em nossa sociedade, seja ela direta ou indireta.

O primeiro capítulo demonstrou que a discriminação, estigma, preconceito e estereótipo em face das pessoas com deficiência é estrutural na sociedade brasileira estando arraigado em quase todas as nossas práticas cotidianas. Como foi descrito, a trajetória das pessoas com deficiência quase sempre foi de assassinato, sátira, caridade, exclusão, isolamento e, apesar de todos os avanços, a marginalização ainda é uma realidade. Assim, a pessoa com deficiência ainda é vista como improdutiva, alvo de preconceito e ainda existem resistências por ausência de informação (Nambu, 2003).

A sociedade brasileira ainda precisa evoluir quando se trata da inclusão de pessoas com deficiência no universo do trabalho. Prova disso é que a Lei de cotas em vigor desde 1991 ainda não é satisfatoriamente cumprida. O trabalho certamente é um meio eficaz de superação das barreiras atitudinais, pois o preconceito e o estigma de que as pessoas com deficiência são incapazes pode ser superado pela convivência.

Feitas tais considerações, um dos maiores obstáculos para a inclusão das pessoas com deficiência é a existência de tais comportamentos negativos da sociedade.

Muitas vezes, eles são perpetuados pela mídia, pela cultura popular e pela falta de educação. Há uma difusão da ideia de que as pessoas com deficiência são menos capazes, menos inteligentes ou menos produtivas do que as pessoas sem deficiência. Essas crenças prejudiciais podem levar a tratamentos desiguais e perda de oportunidades. Com esse pensamento limitado, muitas empresas deixam de contratar pessoas com deficiência.

Ainda, depois de contratadas, as pessoas com deficiência acabam sofrendo preconceitos dentro do próprio ambiente de trabalho. Percebe-se a falta de comunicação adequada com pessoas com deficiência no ambiente laboral, ignorando-as ou usando uma linguagem ofensiva. É fundamental lembrar que a maioria das pessoas com deficiência é capaz de se comunicar e deseja ser tratada com respeito e consideração.

O discurso de um dos entrevistados pela pesquisa de Fernanda Leite revela o preconceito dentro da empresa:

Ele acompanha todos os outros candidatos, mas a gente já tem que informar, para ele já vim sabendo que vai entrevistar uma pessoa que tem deficiência. É aí ele fala "pessoa com deficiência, nossa, não vai dar certo... no meu setor eu estou precisando de uma mão de obra". E aí a gente tenta mostrar para ele que ele está precisando e que a pessoa com deficiência vai ajudar, ele é uma mão

de obra como qualquer outra pessoa. Então a gente tenta desmistificar esse preconceito (Leite, 2019, p. 113).

Um outro problema recorrente é o discurso das empresas “inclusivas” enfatizando a importância da diversidade e da igualdade de oportunidades, afinal, seria “socialmente desfavorável” posicionar-se de maneira contrária, mas com práticas que diferem dessa ideia. Isso ficou demonstrado na fala dos entrevistados pela pesquisa de Fernanda Leite (2019), pois em mais de uma empresa foi constatado que os gestores não estão genuinamente abertos à inclusão, vale destacar um trecho da entrevista:

Não vou ser hipócrita, há também dentro da empresa o preconceito. Tem gestor, líder, que a gente fala” vamos inserir uma pessoa com deficiência, que a gente vai te ajudar, te auxiliar, você vai se desenvolver”, mas tem muito preconceito sim por parte da liderança, dos gestores. Eles dizem “mas na minha equipe eu não vou conseguir, não tenho tempo para ensinar” (Leite, 2019, p. 113)

Isso não ocorre apenas entre os gestores e líderes das empresas, muitos entrevistados declararam sentir-se excluídos no ambiente em decorrência dos colegas acreditarem que eles teriam dificuldade de compreensão e comunicação (Leite, 2019).

Há ainda uma outra situação a ser considerada. Atualmente, algumas empresas criam setores compostos apenas por pessoas com deficiência. Isso não ajuda na inclusão, pelo contrário, o setor acaba sendo excluído da empresa e visto com preconceito. Afinal, criar setores de pessoas com deficiência gera a falsa impressão que aquelas pessoas só conseguiriam trabalhar naquele determinado setor. Pior, deixa-se de desenvolver-se possíveis habilidades.

(...) antes de ceifar suas possibilidades de desenvolvimento ou afirmar que uma pessoa com deficiência não possui habilidades para trabalhar em determinada função, é preciso fornecer oportunidades para que ela possa desempenhar suas reais habilidades, devendo ser observada inclusive a adaptação dos postos de trabalho (Leite, 2019, p. 118).

Diante de todas essas realidades narradas nas empresas privadas: preconceito e discriminação na contratação, ou mesmo dentro da empresa, e criação de setores limitados e excluídos, há ainda um outro problema, a falta de progressão de carreira. Incluir não significa apenas incorporar uma pessoa aos quadros da empresa, é preciso criar um ambiente favorável ao desenvolvimento de habilidades e traçar um plano de carreira. A pesquisa de Cláudia Serrano e Janette Brunstein (2011) constatou que os líderes das empresas geralmente não fazem um plano de carreira para as pessoas com deficiência que

acabam ocupando cargos mais simples dentro da empresa e sem perspectivas de progressão.

Evidente que falta empatia e compreensão. É importante educar a sociedade sobre as diversas deficiências e as adaptações necessárias para promover uma maior compreensão e empatia. Além de impedir a efetivação do pleno emprego, a pessoa vítima de preconceito acaba incorporando esse estereótipo desenvolvido socialmente, atrapalhando todo seu projeto de vida.

Para construir uma sociedade verdadeiramente inclusiva, é essencial abordar as barreiras atitudinais. Isso requer uma mudança profunda na maneira como pensamos, falamos e agimos em relação às pessoas com deficiência. Educação, sensibilização e promoção da empatia são passos fundamentais para superar essas barreiras invisíveis. Todos nós, como membros da sociedade, temos um papel a desempenhar na promoção da inclusão e na eliminação das barreiras que limitam o potencial das pessoas com deficiência.

Um ordenamento jurídico é, sem dúvida, importante e essencial combater a discriminação da pessoa com deficiência, contudo, não se revela suficiente, pois políticas públicas, a mídia, atitudes individuais e empresariais devem ser implantadas para desconstruir as mazelas que a discriminação causa em nossa sociedade. Afinal, a Organização Internacional do Trabalho alerta:

Alguns países, por exemplo, introduziram um “sistema de quotas” que requer que cada empresa propicie um número certo de vagas para portadores de deficiência. Mas, na prática, esses sistemas não resolvem o problema do desemprego dos portadores de deficiência. Em alguns casos, os empregadores pagavam os portadores de deficiência para ficarem em casa, e os mantinham na folha de pagamento só para suprirem a sua cota. Ou ainda, o empregador preferia pagar as multas a empregar um portador de deficiência. Dessa forma o objetivo primordial de integrar o portador de deficiência na comunidade não é atendido (OIT, 1994, p. 31).

Os resultados dessa pesquisa demonstram que a inclusão social de pessoas com deficiência é um processo que requer ações estruturadas e planejadas capazes de criar um movimento que não acontece naturalmente, sobretudo em função da herança cultural e histórica de preconceitos, discriminação, desigualdades e injustiças sociais que persistem, em certa medida, nas relações sociais no Brasil. Por outro lado, pode-se apostar na possibilidade de construir instrumentos de gestão, políticas e instituições que promovam avanços mais rápidos, influenciando, inclusive, mudanças na cultura social e política brasileira. Portanto, a lei de cotas é extremamente benéfica para amenizar as barreiras

atitudinais, revelando o verdadeiro potencial das pessoas com deficiência no ambiente laboral.

Outro óbice à efetivação do direito ao trabalho é a falta de acessibilidade arquitetônica. Afinal, ela engloba desde a necessidade de locomoção da pessoa até o local de trabalho, o que faz parte da responsabilidade do Poder Público, e também a necessidade locomoção dentro do local de trabalho. O Tribunal de Justiça de São Paulo já se deparou com a falta de acessibilidade nas empresas paulistas, o que será abordado a seguir.

3.1.2 Acessibilidade arquitetônica

Segundo o art. 3º da lei nº 13.146/2015 (Brasil, 2015), considera-se acessibilidade como a possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.

Deste modo, acessibilidade é um direito que garante ao indivíduo viver de maneira independente e exercer sua cidadania. O conceito é amplo e inclui, além das barreiras físicas e arquitetônicas, os obstáculos comunicacionais, metodológicos, instrumentais, programáticos e atitudinais (Sasaki, 2003). Portanto, é um direito constitucional instrumental necessário para a fruição dos mais básicos direitos pelas pessoas com deficiência. Deste modo, acessibilidade é proporcionar autonomia e mobilidade, principalmente àquelas pessoas que tem sua mobilidade reduzida ou dificuldade de comunicação, para que possam usufruir dos espaços e das relações com mais segurança, confiança e comodidade (Gugel, 2007, p. 278).

No Brasil, a acessibilidade é garantida por diversas legislações e normas, como a Lei Brasileira de Inclusão e as normas da ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas). Essas leis e normas estabelecem requisitos para garantir que espaços públicos e privados sejam acessíveis e que as pessoas com deficiência tenham oportunidades iguais.

Para fins de limitação da pesquisa, aqui cabe discorrer apenas sobre as barreiras arquitetônicas. Não se entrará no mérito das barreiras urbanísticas, que são aquelas existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso

coletivo, uma vez que estas são sobretudo de responsabilidade do Poder Público. Afinal, a pessoa precisa conseguir chegar no seu trabalho, logo a via pública deve possuir rampa, guia para cego, o transporte público deve ser acessível. Glaucia Lopes (2005, p. 39) alerta que muitas pessoas com deficiência deixam de procurar ou aceitar empregos, exclusivamente, por não poderem locomover-se dignamente para o local de trabalho. No mesmo sentido é o resultado das entrevistas feitas por Fernanda Leite em que uma pessoa com deficiência relatou que a maior dificuldade não é nem o trabalho, é o transporte, o deslocamento até o trabalho (Leite, 2019, p. 106).

Ocorre que há também barreiras arquitetônicas dentro da própria empresa. Segundo a pesquisa de Fernanda Leite (2019), vários participantes relataram a falta ou insuficiência da acessibilidade na empresa. Ou seja, de nada adianta criar leis que assegurem o direito ao trabalho se a pessoa não consegue ter assegurado o direito de chegar ao local de trabalho e se locomover livremente nele com independência. Logo, o direito ao trabalho deve vir acompanhado do direito à acessibilidade ao trabalho (Leite, 2019, p. 107).

A lei 13.146/2015 (Brasil, 2015) é vaga nesse tema, uma vez que apenas descreve que as adaptações razoáveis são as adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais. Contudo, não há uma regulamentação ou maiores explicações sobre o que seria esse ônus desproporcional e indevido.

Adaptações razoáveis são modificações ou ajustes feitos em um ambiente, processo ou equipamento para permitir que pessoas com deficiência possam participar plenamente de diversas atividades em igualdade de condições com as demais pessoas. Essas adaptações têm como objetivo eliminar barreiras e garantir a acessibilidade, promovendo a inclusão social e a igualdade de oportunidades. Elas devem ser adequadas às necessidades específicas de cada indivíduo como a rampas e elevadores acessíveis, banheiros adaptados, sinalização tátil e visual em edifícios.

Romeu Sasaki (2003) define adaptações razoáveis como modificações ou ajustes necessários para que pessoas com deficiência possam participar plenamente em igualdade de condições com as demais pessoas. Logo, segundo o autor, elas devem ser adequadas às necessidades específicas de cada indivíduo considerando as particularidades da deficiência e as demandas pessoais, proporcionais e não onerosas, isto é, não devem

impor um custo ou esforço desproporcional ao provedor da adaptação, considerando os recursos disponíveis e, ainda, feitas de forma colaborativa, envolvendo a pessoa com deficiência no processo de identificação e implementação das adaptações necessárias, além de ser flexíveis e dinâmicas que devem ser ajustáveis conforme as mudanças nas condições ou necessidades da pessoa com deficiência.

A implementação dessas adaptações é um direito das pessoas com deficiência e uma responsabilidade da empresa, promovendo a inclusão e a igualdade de oportunidades. Afinal, as adaptações razoáveis visam eliminar barreiras e garantir que as pessoas com deficiência possam acessar e se beneficiar dos mesmos ambientes, serviços, produtos e oportunidades que as demais.

O Judiciário brasileiro já se deparou com o problema de falta de acessibilidade nas empresas. O Ministério Público do Trabalho (MPT) da 9ª Região ajuizou, em 2013, uma ação civil pública em face da empresa ferroviária ALL - América Latina Logística Malha Sul S.A., a qual tramitou na 14ª Vara do Trabalho de Curitiba (PR), alegando que esta deveria realizar obras de engenharia para adequar a estrutura física da empresa à norma da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) que trata de acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Pleiteou também que a ALL se abstinhasse de praticar condutas discriminatórias, principalmente na seleção de novos empregados, além de pagar indenização. Comprovou-se durante a instrução, mediante laudos periciais, a ausência de acessibilidade na empresa requerida. Um exemplo das falhas na estrutura física era o fato de as pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida serem impedidas de utilizar a passarela que interliga os prédios da recepção e do edifício-sede, utilizada por todas as demais pessoas, pois havia degraus nas duas extremidades. Segundo o relator Cassio Colombo Filho, fornecer acesso extremamente dificultoso às pessoas equivale, na prática, a não existir plena acessibilidade na empresa (TRT, 2015, fl. 12):

Se a empresa buscou construir nas suas dependências uma edificação para facilitar o trânsito de pessoas, para que elas não necessitem passar sobre os trilhos do trem, apenas acessível por escadas, sem lograr êxito em sequer realizar plano de estudo de viabilidade para outro meio de acesso que respeite o direito das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, houve descumprimento frontal à normativa aplicável ao caso em tela.

O juiz de primeiro grau julgou improcedentes os pedidos, entretanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região reformou a sentença para condenar a empresa ALL à realização de obra/implantação de mecanismo que possibilite às pessoas com deficiência

e/ou com mobilidade reduzida o acesso à passarela que interliga os prédios da recepção e da sede do edifício; determinar que sejam realizadas obras/melhorias para correção das irregularidades apontadas pelos assistentes técnicos do MPT de modo a adequar as instalações da ré à norma ABNT NBR 9050/2004, a fim de proporcionar total acessibilidade às pessoas com deficiência e/ou com mobilidade às suas dependências; determinar que a ré se abstenha de proceder a práticas discriminatórias na abertura de vagas por tipos de deficiência, sob pena de multa; determinar o pagamento de indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), a ser revertida em favor de entidade cuja atuação se destine à tutela de interesses dos trabalhadores com deficiência, a ser indicada pelo MPT na fase de execução (TRT, 2015).

O que se observou no caso em discussão é que deveriam ter disso implementadas adaptações razoáveis que garantissem às pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida as mesmas condições de desfrutar que todas as pessoas, garantindo assim a plena acessibilidade. Não há como se admitir que trabalhadores com dificuldades de locomoção fiquem totalmente dependentes de um veículo para se deslocarem de um setor para outro na empresa. Cabe ao empregador realizar as adaptações necessárias no local de trabalho, para que a pessoa com deficiência não se sinta diferente, mas um cidadão igual a todos os demais, a partir do princípio geral da igualdade.

Outro problema observado no referido processo foi a discriminação na contratação, pois houve abertura de vagas de trabalho por tipo de deficiência, como a exclusão de cadeirantes para o cargo de técnico administrativo, sem comprovação da existência de razões suficientes para impedir que um cadeirante pudesse ser contratado para o cargo de técnico administrativos. Ainda, a triagem de currículos excluiu surdos ou cadeirantes da seleção para o cargo de técnico de serviços compartilhados, em razão da falta de acessibilidade na empresa. Constatou-se, portanto, que houve violação dos arts. 7º, XXXI, e 170, II, da Constituição da República, art. 93 da Lei nº 8.213/01 e art. 11 da Lei nº 10.098/2000.

Em relação ao dano moral coletivo, o acórdão determinou o pagamento de indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), a ser revertida em favor de entidade cuja atuação se destine à tutela de interesses dos trabalhadores com deficiência, a ser indicada pelo MPT na fase de execução

Concluiu o Ministro Walmir Oliveira da Costa do Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2013, p. 12):

Nessa perspectiva, a conduta antijurídica da empresa ré, consubstanciada no desrespeito às normas concernentes à acessibilidade das pessoas com deficiência e/ou mobilidade reduzida às suas dependências (art. 11, Lei 10.098/2000), bem como a discriminação no processo de admissão de pessoas portadoras de deficiência, atenta contra os princípios constitucionais da dignidade humana e da valorização do trabalho (art. 1º, III e IV, da CF/88), transcendendo o interesse jurídico das pessoas diretamente envolvidas no litígio, para atingir toda a sociedade, o que é suficiente para autorizar a indenização pleiteada.

Assim, é possível inferir que o Judiciário se mantém atento à violação dos direitos das pessoas com deficiência, responsabilizando as empresas por atos discriminatórios e por falta de acessibilidade, seja determinando a construção de ambientes mais acessíveis, seja condenando ao pagamento pecuniário de indenização às instituições de proteção às pessoas com deficiência. Por outro lado, a procura ao Judiciário, em conjunto com os resultados das pesquisas empíricas realizadas por Fernanda Leite (2019) revelam o descumprimento da acessibilidade arquitetônica pelas empresas privadas.

Portanto, a falta de acessibilidade limita de diversas formas a efetivação do direito ao trabalho, seja dificultando a formação e qualificação profissional, a locomoção ao trabalho ou mesmo dentro do local laboral. Embora a acessibilidade urbanística seja responsabilidade sobretudo do Poder Público, percebe-se que as empresas precisam investir mais no ambiente laboral realizando adaptações arquitetônicas.

Segundo relato de um entrevistado no livro de Fernanda Leite (2019, p. 105):

Então o que eu acho que mais limita é a própria acessibilidade. E aí, é uma cadeia de coisas. A pessoa com mobilidade reduzida tem dificuldade de se qualificar, porque tem dificuldades de locomoção para chegar na escola, e quando chega na escola, não tem como usufruir da escola como um todo, e depois chega no mercado de trabalho é a mesma coisa e às vezes é barrado por não ter a qualificação que foi impedido antes.

A acessibilidade para pessoas com deficiência é essencial para a construção de uma sociedade inclusiva e igualitária. Garantir que todos possam participar plenamente da vida social, econômica e cultural é um compromisso que deve ser continuamente reforçado e aprimorado.

Apenas com pleno acesso para se chegar ao local de trabalho e com um ambiente laboral acessível pode haver igualdade de oportunidades e as habilidades das pessoas com deficiência conseguem ser devidamente desenvolvidas com isonômica equiparação de oportunidades. Mas não é só isso, é uma cadeia de coisas. Da discriminação e da falta de acessibilidade arquitetônica derivam outros problemas, como a baixa qualificação profissional das pessoas com deficiência.

Afinal, a acessibilidade física envolve também o deslocamento da pessoa para escola e dentro da escola, pois sem isso, não há como a pessoa obter a qualificação necessária para o emprego decente, tema que será melhor abordado adiante.

3.1.3 Qualificação profissional

Da mesma maneira que a acessibilidade é importante para se chegar ao local de trabalho, é essencial ao deslocamento da pessoa para escola, lazer, e outras atividades fundamentais para qualificação e saúde de uma pessoa.

Segundo o inciso VII do art. 208 da Constituição Federal (Brasil, 1988), é dever do Estado garantir o direito ao transporte para efetivar a educação básica, entretanto, a Corte Paulista já se deparou com um caso em que uma pessoa com deficiência residente na Cidade de Campinas teve o transporte gratuito e especializado do programa “Ligado” negado para cursar a Tiquira Centro de Desenvolvimento Humano EPP. O acórdão do E. TJSP confirmou a sentença para condenar os réus a incluírem o autor, pessoa com deficiência, no serviço de transporte coletivo, possibilitando, com isso, a sua frequência ao curso escolar (TJSP, 2023). Nesse mesmo sentido existem outros julgados com casos semelhantes julgados pela Corte Paulista¹⁶. Em todos os julgados encontrados no site do Tribunal de Justiça de São Paulo sobre o fornecimento de transporte do sistema “Ligado”, entendeu-se que o Estado deve fornecer o transporte gratuito e especializado como forma de lhe garantir o acesso aos serviços educacionais e terapêuticos de que a pessoa com deficiência necessita conforme resguardado pela Constituição Federal e legislação infraconstitucional.

¹⁶ TJSP; Apelação Cível 1019917-68.2022.8.26.0114; Relator (a): Danilo Panizza; Órgão Julgador: 1ª Câmara de Direito Público; Foro de Campinas - 1ª Vara da Fazenda Pública; Data do Julgamento: 10/08/2023; Data de Registro: 10/08/2023;

TJSP; Apelação / Remessa Necessária 1029663-96.2018.8.26.0114; Relator (a): Maria Laura Tavares; Órgão Julgador: 5ª Câmara de Direito Público; Foro de Campinas - 2ª Vara da Fazenda Pública; Data do Julgamento: 12/09/2023; Data de Registro: 12/09/2023;

TJSP; Apelação Cível 1047418-94.2022.8.26.0114; Relator (a): Djalma Lofrano Filho; Órgão Julgador: 13ª Câmara de Direito Público; Foro de Campinas - 1ª Vara da Fazenda Pública; Data do Julgamento: 04/09/2023; Data de Registro: 04/09/2023;

TJSP; Apelação Cível 1027253-26.2022.8.26.0114; Relator (a): Antonio Celso Aguilar Cortez; Órgão Julgador: 10ª Câmara de Direito Público; Foro de Campinas - 1ª Vara da Fazenda Pública; Data do Julgamento: 03/10/2023; Data de Registro: 04/10/2023;

TJSP; Apelação / Remessa Necessária 0043984-55.2012.8.26.0053; Relator (a): Teresa Ramos Marques; Órgão Julgador: 10ª Câmara de Direito Público; Foro Central - Fazenda Pública/Acidentes - 10ª Vara de Fazenda Pública; Data do Julgamento: 27/06/2023; Data de Registro: 27/06/2023;

TJSP; Apelação Cível 1037235-98.2021.8.26.0114; Relator (a): Teresa Ramos Marques; Órgão Julgador: 10ª Câmara de Direito Público; Foro de Campinas - 1ª Vara da Fazenda Pública; Data do Julgamento: 23/02/2023; Data de Registro: 23/02/2023.

Ainda, a Corte Paulista já enfrentou casos de outros programas de transporte gratuito especializado, como o “ATENDE” e o julgamento foi no mesmo sentido: determinar a obrigação de fazer do Estado de fornecer o transporte gratuito especializado (TJSP, 2022).

Ou seja, o Estado frequentemente não está fornecendo o transporte gratuito às pessoas com deficiência que precisam muitas vezes procurar o Judiciário para fazer cumprir seus direitos. Mas não é apenas esse entrave urbanístico que precisa ser superado, outro grande obstáculo é o próprio acesso à educação.

O direito a educação está assegurado na Constituição Federal que em seu art. 208, inciso III (Brasil, 1988), prevê o atendimento educacional especializado às pessoas com deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino. Também, o art. 27 do Estatuto da Pessoa com Deficiência determina:

Art. 27. A educação constitui direito da pessoa com deficiência, assegurados sistema educacional inclusivo em todos os níveis e aprendizado ao longo de toda a vida, de forma a alcançar o máximo desenvolvimento possível de seus talentos e habilidades físicas, sensoriais, intelectuais e sociais, segundo suas características, interesses e necessidades de aprendizagem (Brasil, 2015).

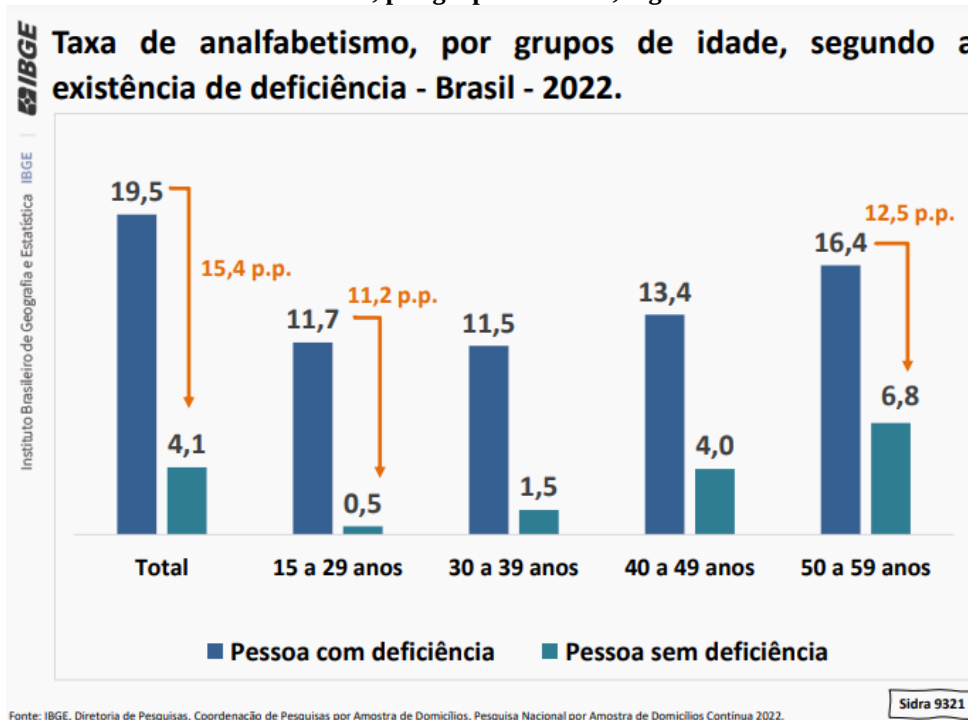
A educação inclusiva é um conceito que visa garantir o acesso, a participação e o sucesso de todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiência, no ambiente educacional regular. No entanto, apesar dos avanços legislativos, a implementação efetiva da educação inclusiva ainda enfrenta desafios significativos, como por exemplo, muitas escolas não possuem infraestrutura adequada para receber alunos com deficiência, como rampas, banheiros adaptados, sinalização tátil, e outros elementos de acessibilidade física, faltam recursos tecnológicos adaptados, como softwares de leitura de tela para alunos com deficiência visual, é um obstáculo significativo, muitos professores não recebem formação adequada para lidar com a diversidade de necessidades educacionais em sala de aula, há uma carência de programas de formação continuada que abordem estratégias e práticas pedagógicas inclusivas, bem como há escassez de profissionais especializados, como intérpretes de Língua de Sinais, auxiliares de sala, e terapeutas ocupacionais, que são essenciais para o apoio a alunos com deficiência (Mantoan, Lanuti, 2021).

Para reforçar a falta da concretização da educação inclusiva o então Ministro da Educação, sr. Milton Ribeiro, pronunciou-se “A criança com deficiência era colocada dentro de uma sala de alunos sem deficiência. Ela não aprendia. Ela atrapalhava, entre aspas, essa palavra falo com muito cuidado, ela atrapalhava o aprendizado dos outros

porque a professora não tinha equipe, não tinha conhecimento para dar a ela atenção especial” (Cesário, 2021). O Ministro defendia a criação de "escolas especiais" para as pessoas com deficiência em detrimento da inclusão destas pessoas na rede de ensino regular em total descompasso com o atual ordenamento jurídico. Ainda, uma das primeiras ações do anterior Presidente da República, Jair Bolsonaro, foi desativar a Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão (SECADI), órgão que era vinculado ao Ministério da Educação e defendia a inclusão da diversidade entre os critérios educacionais no Brasil. Ora, a manutenção dos alunos com deficiência unicamente nas escolas especiais é prática segregatória e atentatória de seus direitos fundamentais.

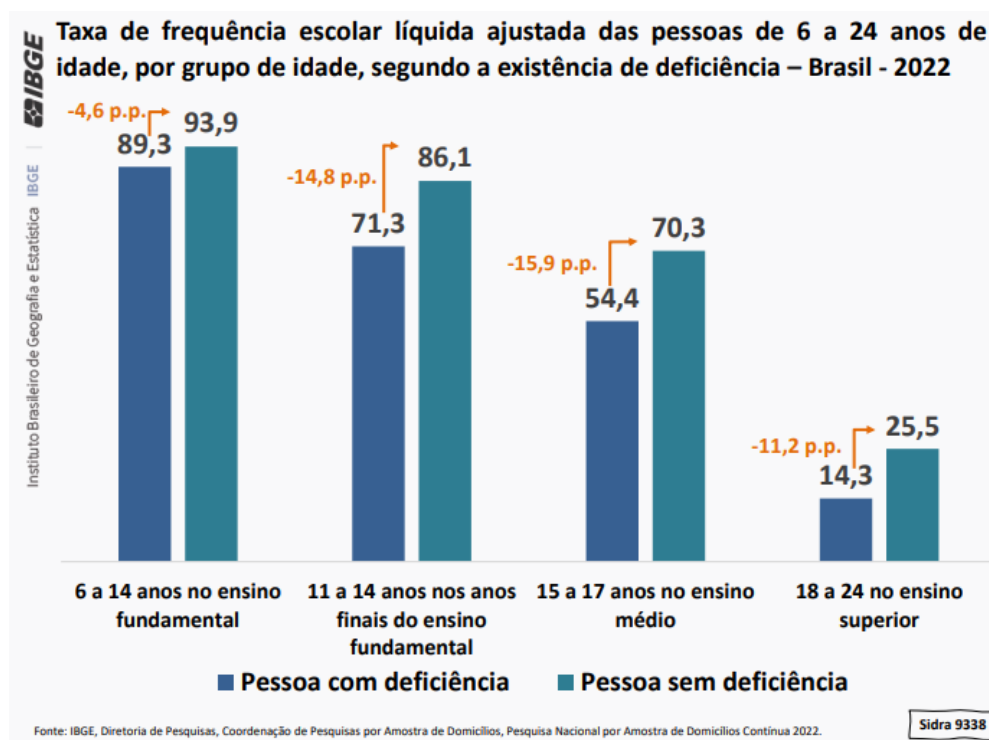
Os dados da educação corroboram o não cumprimento da educação inclusiva no Brasil, pois segundo o IBGE (2022), a taxa de analfabetismo para as pessoas com deficiência foi de 19,5%, enquanto para as pessoas sem deficiência foi de 4,1%, ou seja, uma diferença percentual de mais de 15%.

Gráfico 7 – Taxa de analfabetismo, por grupos de idade, segundo a existência de deficiência



Percebe-se pelos dados coletados pelo IBGE que enquanto apenas 54,4% das pessoas com deficiência frequentavam o Ensino Médio, 70,3% das pessoas sem deficiência o faziam. Já a proporção de pessoas com nível superior foi de 14,3% para as pessoas com deficiência e 25,9% para as sem deficiência.

Gráfico 8 – Taxa de frequência escolar líquida ajustada das pessoas de 6 a 24 anos de idade, por grupo de idade, segundo a existência de deficiência



Os números do Estado de São Paulo segundo a base de dados dos direitos das pessoas com deficiência (SEDPCD, 2021) não parecem destoar, uma vez que apontam que das 9.958.883 matrículas na educação básica no Brasil, apenas 210.409 foram ocupadas por alunos com deficiência, o que corresponde a apenas 2,11% do total de vagas, bem menor do que a proporção de pessoas com deficiência na sociedade em geral (8,9% - IBGE, 2022).

Muitas instituições de ensino não possuem rampas de acesso, banheiros adaptados, salas de aula inclusivas, a formação de professores para lidar com a diversidade de alunos, incluindo aqueles com deficiência, ainda é insuficiente, há as barreiras atitudinais, bem como a escassez de recursos financeiros e pedagógicos específicos para atender às necessidades das pessoas com deficiência (Ribeiro; Costa Filho; Gugel, 2007).

Registre-se aqui que o art. 58 da Lei nº 9.394/1996 (Brasil, 1996), ao tratar da educação especial, estabelece que o atendimento educacional será prestado em classes, escolas ou serviços especializados, sempre que, em função das condições específicas dos alunos, não for possível a sua integração nas classes comuns do ensino regular. Logo, aos alunos que, em razão de suas condições específicas, tiverem dificuldades de acesso aos ensinamentos prestados em sala de aula, será oferecido, em caráter complementar, um atendimento especializado para fins de facilitar o processo de aprendizagem. Ainda, o Conselho Nacional de Educação, por meio da Comissão de Educação Básica, no Parecer nº 17/01 sobre educação especial, definiu o serviço de apoio pedagógico especializado como sendo o conjunto de serviços educacionais diversificados, oferecidos pela escola comum, para responder às necessidades educacionais especiais do educando.

Art. 58. Entende-se por educação especial, para os efeitos desta Lei, a modalidade de educação escolar oferecida preferencialmente na rede regular de ensino, para educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação.

§ 1º Haverá, quando necessário, serviços de apoio especializado, na escola regular, para atender às peculiaridades da clientela de educação especial.

§ 2º O atendimento educacional será feito em classes, escolas ou serviços especializados, sempre que, em função das condições específicas dos alunos, não for possível a sua integração nas classes comuns de ensino regular (Brasil, 1996).

Entretanto, na prática, o que se verifica é a recorrente falta desse acompanhante previsto em lei. O Judiciário Paulista enfrenta constantemente pedidos em face do Estado de professor auxiliar durante período escolar para alunos com deficiência. Em consulta pública ao site do Tribunal de Justiça de São Paulo, nessa data (19/10/2023), utilizando as palavras-chave com o respectivo conectivo: “professor auxiliar” E “educação” E “deficiência” foram encontrados 79 julgados e em 66 deles foi determinada a obrigação do Estado ou da escola particular em fornecer o acompanhante ao aluno, a única ressalva das decisões é apenas para consignar expressamente acerca da possibilidade de o profissional especializado também prestar atendimento aos alunos que se encontrem na mesma situação do menor, não sendo possível disponibilização de professor auxiliar exclusivo¹⁷. A título de exemplo: TJSP; Apelação Cível 1001046-22.2023.8.26.0286;

¹⁷ TJSP; Apelação / Remessa Necessária 1000873-75.2022.8.26.0595; Relator (a): Paulo Cícero Augusto Pereira; Órgão Julgador: 3ª Câmara de Direito Público; Foro de Serra Negra - 1ª Vara; Data do Julgamento: 04/09/2023; Data de Registro: 04/09/2023.

TJSP; Apelação Cível 1002234-47.2022.8.26.0072; Relator (a): Mônica Serrano; Órgão Julgador: 7ª Câmara de Direito Público; Foro de Bebedouro - 2ª Vara; Data do Julgamento: 21/08/2023; Data de Registro: 21/08/2023.

Relator (a): Marcos Pimentel Tamassia; Órgão Julgador: 1ª Câmara de Direito Público; Foro de Itu - 2ª Vara Cível; Data do Julgamento: 03/07/2023; Data de Registro: 03/07/2023; TJSP; Apelação Cível 1000667-35.2023.8.26.0269; Relator (a): Arantes Theodoro; Órgão Julgador: 36ª Câmara de Direito Privado; Foro de Itapetininga - 2ª Vara Cível; Data do Julgamento: 31/08/2023; Data de Registro: 31/08/2023; TJSP; Apelação Cível 0005057-25.2009.8.26.0053; Relator (a): Márcio Kammer de Lima; Órgão Julgador: 6ª Câmara de Direito Público; Foro Central - Fazenda Pública/Acidentes - 3ª Vara de Fazenda Pública; Data do Julgamento: 11/09/2023; Data de Registro: 11/09/2023.

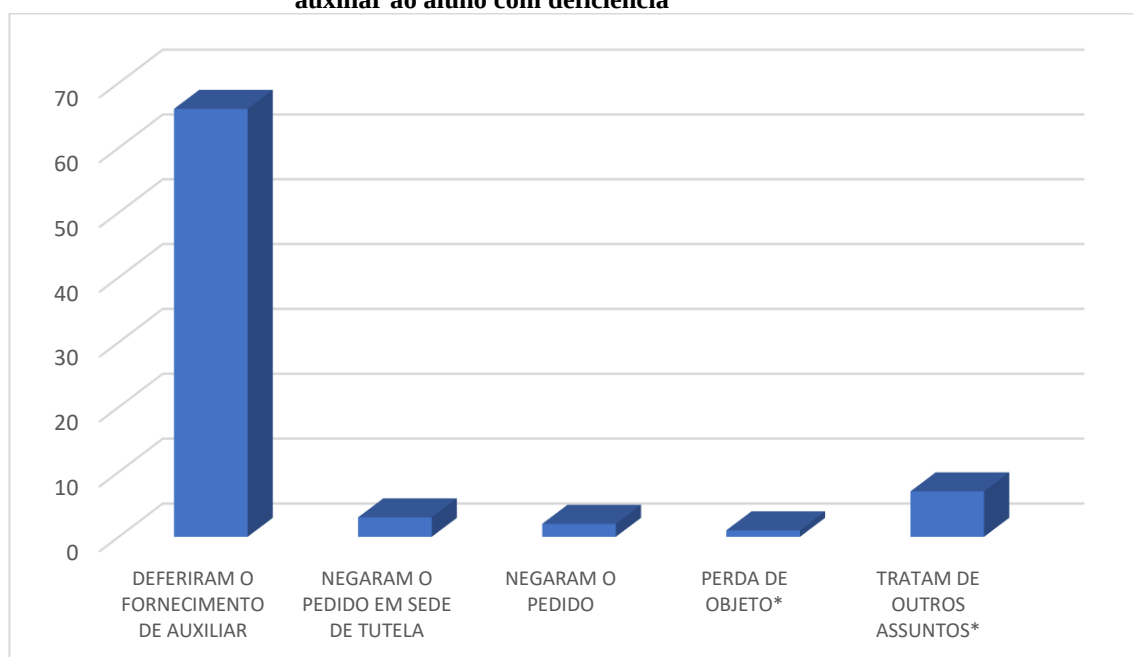
Percebe que as duas únicas decisões que negaram o pedido, na realidade, trata-se de pedidos de acompanhamento exclusivo, contudo, mostra-se possível o compartilhamento do profissional especializado para atendimento de alunos na situação do menor, desde que na mesma sala de aula. Infelizmente, a exclusividade pressupõe gastos excepcionais, podendo inviabilizar o oferecimento do serviço, sendo razoável o compartilhamento. Assim, não cabe ao Estado justificar eventual omissão na cláusula da reserva do possível, devendo sua conduta ser pautada pelo princípio da máxima efetividade da previsão constitucional. Percebeu-se ainda que apenas três julgados indeferiram o pedido em sede de tutela por optar por aguardar o contraditório e ainda, em que pese a pesquisa tenha sido efetivada com as palavras-chave indicadas acima, alguns casos trataram de matéria estranha ao presente objeto como direito ao transporte, readaptação de servidora pública, inconstitucionalidade de lei municipal, entre outros. Segue a tabela para melhor visualização das decisões:

TJSP; Apelação / Remessa Necessária 1001185-03.2022.8.26.0223; Relator (a): Marrey Uint; Órgão Julgador: 3ª Câmara de Direito Público; Foro de Guarujá - 2ª Vara Criminal; Data do Julgamento: 01/06/2023; Data de Registro: 01/06/2023.

TJSP; Agravo de Instrumento 2152066-62.2022.8.26.0000; Relator (a): Antonio Celso Aguilar Cortez; Órgão Julgador: 10ª Câmara de Direito Público; Foro de Taquaritinga - 1ª Vara; Data do Julgamento: 06/09/2022; Data de Registro: 06/09/2022.

TJSP; Apelação Cível 1000305-28.2016.8.26.0447; Relator (a): Maurício Fiorito; Órgão Julgador: 3ª Câmara de Direito Público; Foro de Pinhalzinho - Vara Única; Data do Julgamento: 13/06/2020; Data de Registro: 13/06/2020.

Gráfico 9 - Casos judiciais analisados no cumprimento de disponibilização de professor auxiliar ao aluno com deficiência



Fonte: gráfico produzido pela autora com base nos julgados do site do Tribunal de Justiça de São Paulo, na data de 19/10/2023, utilizando as palavras-chave com o respectivo conectivo: “professor auxiliar” E “educação” E “deficiência”.

* Pedido de obrigação de fazer foi julgado prejudicado em razão da transferência do aluno para outra instituição de ensino.

**Em que pese a pesquisa efetivada com as palavras-chave indicadas acima, alguns casos trataram de matéria estranha ao presente objeto como direito ao transporte, readaptação de servidora pública, inconstitucionalidade de lei municipal, entre outros.

Verifica-se que não é ofertado o atendimento educacional especializado em função das condições específicas dos alunos, o que impede a sua integração nas classes comuns do ensino regular.

Isso claramente impacta diretamente na dificuldade das empresas de encontrar o profissional qualificado, e consequentemente, é um obstáculo à contratação.

Pior do que a falta de acompanhante, o E. TJSP já enfrentou casos em que a pessoa com deficiência foi impedida de se matricular:

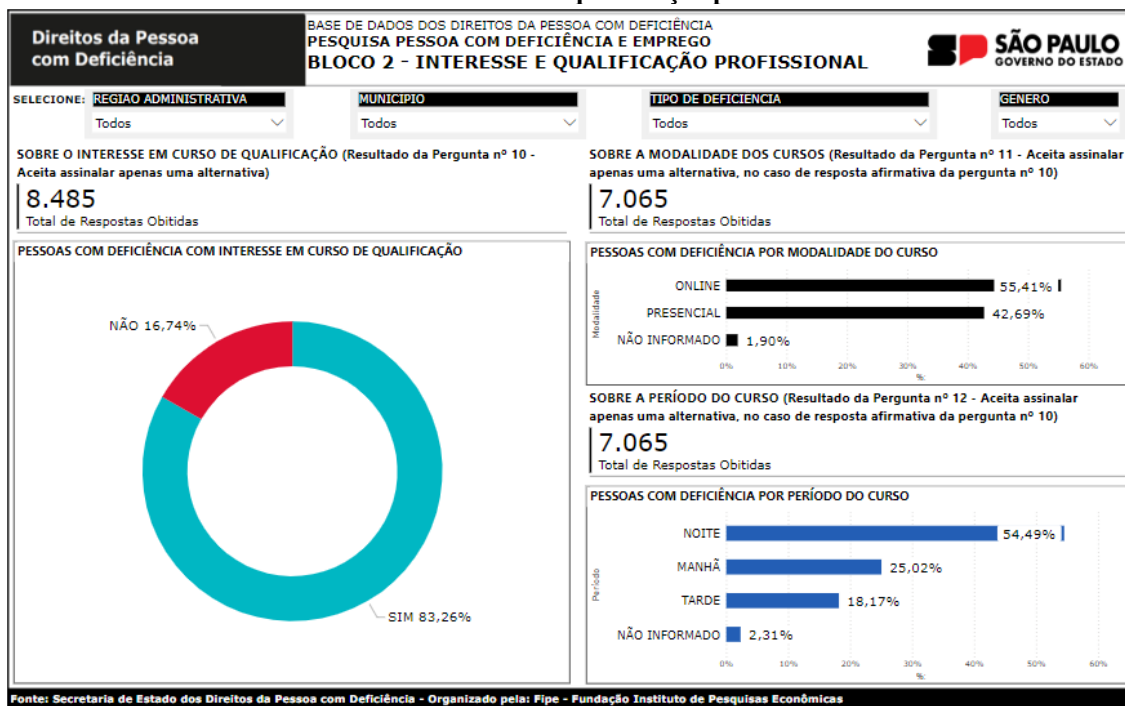
Ação de Indenização por Danos Morais. Prestação de serviços educacionais. Recusa de matrícula de aluno portador de necessidades especiais. Discriminação. Ocorrência. Garantia Constitucional de atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino (art. 208, III, da CF/88). Sentença mantida – Recurso não provido (TJSP, 2021).

APELAÇÃO – AÇÃO INDENIZATÓRIA – RECUSA NA MATRÍCULA DE CRIANÇA COM NECESSIDADES ESPECIAIS – NÚMERO MÁXIMO DE ALUNOS POR SALA – DANOS MORAIS VERIFICADOS - O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/15) estabelece que a matrícula de pessoas com deficiência é obrigatória pelas escolas particulares e não limita o número de alunos nessas condições por sala de aula; - As provas dos autos denotam que havia vaga na turma de interesse da autora, mas não para uma criança especial, pois já teriam atingido o número máximo de 2 alunos por turma; - Em que pese a discricionariedade administrativa que a escola tem para pautar os seus trabalhos, a recusa em matricular a criança especial na sua turma não pode se pautar por um critério que não está previsto legalmente. A Constituição Federal e as leis de proteção à pessoa com deficiência são claras no sentido de inclusão para garantir o direito básico de todos, a educação; - Não há na lei em vigor qualquer limitação do número de crianças com deficiência por sala de aula, a Escola ré sequer comprovou nos autos que na turma de interesse da autora havia outras duas crianças com deficiência – e também o grau e tipo de deficiência – já matriculadas, - Dano moral configurado – R\$20.000,00. **RECURSO PROVIDO (TJSP, 2017)**

No primeiro caso (TJSP, 2021), o relator Rodolfo César Milano observou que a escola deixou de oferecer vaga ao aluno com deficiência sob o fundamento de falta de vagas no ensino integral, mas ao mesmo tempo franqueou matrícula para outro aluno, em uma clara conduta de segregação da parte. Trata-se de conduta ofensiva, capaz de gerar no autor menor, e em seus genitores, sentimento de desprezo e rejeição, violando a dignidade da pessoa humana. No segundo caso (TJSP, 2017), a Escola ré se recusou a matricular a aluna justificando que o parâmetro adotado pela Escola é limitar a dois o número de crianças com deficiência por sala de aula. Ficou demonstrado que a turma de interesse da filha da autora não estava completa, isto é, ainda tinham vagas disponíveis, apenas não tinha vaga para uma criança com deficiência. O Tribunal entendeu que a recusa foi abusiva e discriminatória, na medida em que não há norma vigente que determine um número limitador e condenou a Escola ao pagamento de danos morais.

A Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência de São Paulo realizou uma pesquisa de 15 de dezembro de 2020 a 15 de janeiro de 2021 e os dados apontam que 83,26% das pessoas com deficiência manifestaram interesse em realizar curso de qualificação (SEDPCD, 2021). Portanto, as pessoas com deficiência clamam pela oportunidade de qualificação necessária.

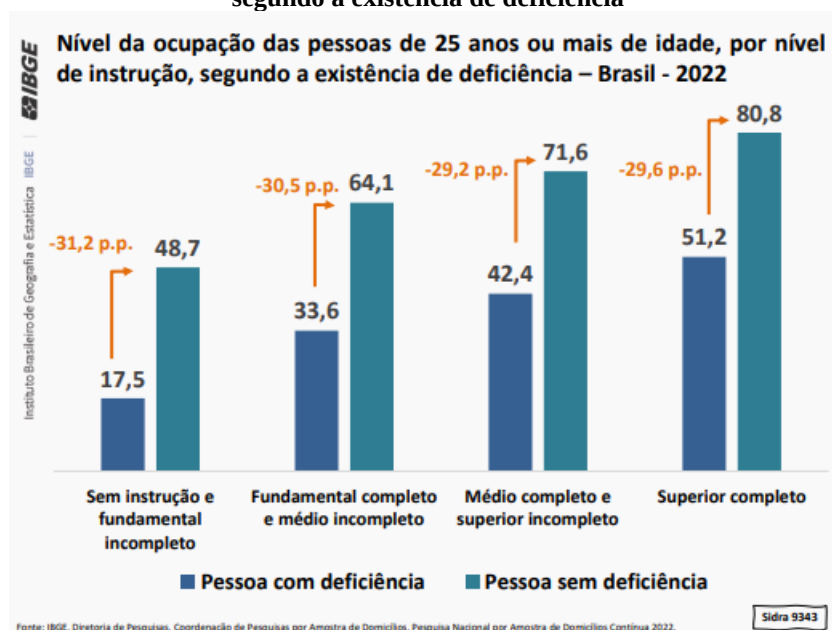
Gráfico 10 – Interesse e qualificação profissional



E como consequência da baixa qualificação, aliado ao estigma de que as pessoas com deficiência são menos capazes, menos inteligentes ou menos produtivas do que as pessoas sem deficiência, os salários costumam ser mais baixos conforme comprovado no tópico 2.2.2.3.2.

Há ainda um outro problema que merece ser apontado. Os dados do IBGE (2022) mostraram que o nível de ocupação no ambiente laboral das pessoas com deficiência foi sempre inferior ao das pessoas sem deficiência, ainda que no mesmo nível de instrução.

Gráfico 11 – Nível de ocupação das pessoas de 25 anos ou mais de idade, por nível de instrução, segundo a existência de deficiência



Isso revela que a escolarização não é suficiente para equilibrar a sua situação em relação às pessoas sem deficiência no âmbito trabalhista. É interessante refletir sobre as causas que impedem que mesmo as pessoas com grau elevado de escolaridade estejam no mercado de trabalho. Ou seja, quando tal grupo consegue superar todas as barreiras do ensino, ainda assim, por vezes, não consegue obter um emprego, principalmente diante do preconceito e discriminação.

A seguir, serão tecidas algumas considerações sobre o papel dos gestores das empresas privadas.

3.1.4 Planejamento dos gestores

Segundo a pesquisa realizada por Camila Borges et al (2017) em que foram realizadas entrevistas com gestores de empresas foi possível identificar que a admissão de pessoas com deficiência nas empresas normalmente é feita sem planejamento para enquadrar o candidato com as necessidades da empresa e que a contratação ainda é feita apenas para cumprir a cota legal e evitar multa.

No mesmo sentido, Melissa Bahia (2006) defende que é crucial implementar mudanças nas práticas de gestão para o fim de reconhecer as habilidades e potenciais das pessoas com deficiência, tanto antes quanto depois de contratá-las.

Uma empresa, como parte integrante de um sistema mais amplo, está envolvida nessa complexidade social. No entanto, é reconhecido que os gestores muitas vezes não

estão preparados para lidar com novas situações, o que agrava a exclusão das pessoas com deficiência do mercado de trabalho. Um estudo empírico realizado por Monteiro et al (2011) na cidade de Governador Valadares, Minas Gerais, evidenciou que as estratégias de treinamento utilizadas pelas empresas revelam a falta de adaptação das empresas ao paradigma da inclusão. Logo, é necessária uma boa gestão para uma empresa adotar práticas inclusivas.

Percebeu-se nesse ponto a falta de pesquisas empíricas sobre a rotatividade das pessoas com deficiência nas empresas para trazer melhorias nas ações afirmativas.

O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP) cuja missão é mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerirem seus negócios de forma socialmente responsável (Instituto Ethos, 2000). Assim, empresas privadas vêm recebendo estímulos de organizações como o Instituto Ethos para transformar suas práticas de gestão, geralmente por meio de programas de inserção de pessoas com deficiência e outras minorias. O guia “Incluir: o que é, como e por que fazer?”, criado pela Organização Internacional do Trabalho e Ministério Público do Trabalho (OIT, 2021), auxilia também na busca da inclusão laboral das pessoas com deficiência.

Desenvolvido conjuntamente pelo Pacto Global da ONU e pela OIT, o “Guia para empresas sobre os direitos das pessoas com deficiência — Como as empresas podem respeitar e apoiar os direitos das pessoas com deficiência e se beneficiar a partir da inclusão,” sugere ações e medidas concretas que as empresas podem tomar para implementar boas práticas que incluem pessoas com deficiência. No manual consta que a empresa Tata Consultancy Services criou uma abordagem para recrutar e reter funcionários com deficiência. Eles atualmente buscam e contratam pessoas com deficiência, aplicam um curso de empregabilidade para deficientes visuais e contratam um intérprete de sinais para entrevistas e programas de iniciação e aprendizagem para deficientes auditivos (OIT, 2017).

Espera-se que estudos como esse sejam divulgados a fim de que as empresas privadas busquem essas organizações e faça um planejamento adequados, qualificando os gestores.

Adiante, será demonstrada a importância da fiscalização do cumprimento da lei de cotas no tocante ao direito ao trabalho das pessoas com deficiência, afinal, de nada adianta a publicação de uma lei sem sua efetivação na prática.

3.1.5 Fiscalizações

Atualmente, a fiscalização da lei de cotas é realizada por dois órgãos independentes e autônomos: o Ministério do Trabalho e Emprego¹⁸ (MTE) e Ministério Público do Trabalho (MPT). O §2º do art. 93 da Lei de Cotas (Brasil, 1991), bem como §5º do art. 36 do Decreto 3.298/99 (Brasil, 1999) determinam que incumbe ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados.

Especificamente sobre o cumprimento da lei de cotas, a competência para fiscalizar e eventualmente punir é da Auditoria-Fiscal do Trabalho. Nesse sentido, é papel do auditor fiscalizar e penalizar as empresas, por meio da aplicação de auto de infração. Atualmente, o trabalho dos auditores está regulado pela Instrução Normativa nº 2/2021 (Brasil, 2021) que dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações elencadas, entre elas, a fiscalização da inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados.

A referida instrução determina que cabe ao auditor verificar, nos sistemas eletrônicos oficiais competentes, a exatidão das informações prestadas referentes aos empregados com deficiência e reabilitados, coibir práticas discriminatórias, verificando se está sendo garantido o direito ao trabalho das pessoas com deficiência ou reabilitadas, em condições de igualdade de oportunidades com as demais pessoas, com respeito a todas as questões relacionadas ao emprego, cabe ainda verificar as condições de acessibilidade do trabalho.

Ainda, o art. 97 e 98 da Instrução (Brasil, 2021) possibilita ao Auditor a instauração de procedimento especial para a ação fiscal da inclusão de pessoa com deficiência ou reabilitada, que poderá resultar na lavratura de termo de compromisso, no qual serão estipuladas as obrigações assumidas pela empresa ou setor econômico compromissado e os prazos para seu cumprimento. Frustrado o procedimento especial,

¹⁸ O atual Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), antigo Ministério do Trabalho, foi extinto em 2019 durante o governo Jair Bolsonaro, tendo suas atribuições divididas entre o Ministério da Economia, o Ministério da Cidadania e o Ministério da Justiça e Segurança Pública. Em 2021, foi recriado oficialmente como Ministério do Trabalho e Previdência (MTP) e, em 1º de janeiro de 2023, retorna a ser Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Entre suas competências, estão os seguintes assuntos: produção de estatísticas, estudos e pesquisas sobre o mundo do trabalho para subsidiar políticas públicas; políticas de aprendizagem e de inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, em articulação com os demais órgãos competentes; políticas de enfrentamento às desigualdades no mundo do trabalho (Ministério do Trabalho e Emprego, 2023).

deve ser lavrado o auto de infração e poderá ser encaminhado relatório circunstanciado ao Ministério Público do Trabalho e demais órgãos competentes. Nada impede que haja denúncia de descumprimento da lei diretamente ao Ministério Público do Trabalho que possui como função institucional fiscalizar e coibir práticas discriminatórias.

Assim, as empresas são submetidas a procedimentos de fiscalização conduzidos pelo Ministério Público do Trabalho e, se forem identificadas irregularidades, elas podem enfrentar a imposição de multas, de acordo com as diretrizes estabelecidas na Portaria Interministerial MPS/MF nº 26/2023 (Brasil, 2023), cujos valores atualmente podem variar de R\$ 3.100,06 (três mil e cem reais e seis centavos) a R\$ 310.004,70 (trezentos e dez mil quatro reais e setenta centavos) por cada profissional não contratado¹⁹.

Durante a fiscalização, as empresas sujeitas à obrigatoriedade das cotas são convocadas pelas Delegacias Regionais do Trabalho para participarem de uma “mesa de entendimento” da qual poderá resultar um termo de compromisso. Apurado que a empresa está descumprindo a lei, há concessão de prazo para sanar a irregularidade. O auditor fiscal registra este acordo no Livro de Inspeção do Trabalho (LIT), pois, inicialmente, o propósito não é sancionar o empregador, mas sim orientá-lo e conscientizá-lo sobre a relevância social do cumprimento dessa obrigação legal. No entanto, caso as negociações não tenham êxito e multas sejam aplicadas devido ao descumprimento das normas legais, os autos de infração são registrados e encaminhados ao Ministério Público do Trabalho (MPT) para iniciar procedimentos especiais que possibilitam exigir que as empresas cumpram as cotas perante a Justiça do Trabalho.

Marco Antônio Ribeiro e Ricardo Carneiro (2009) afirmam que uma das razões de descumprimento da Lei de Cotas é a baixa capacidade operacional dos próprios órgãos públicos fiscalizatórios - a Delegacia Regional do Trabalho (DRT) e o Ministério Público do Trabalho (MPT). Os dados do Portal Radar da Secretaria de Inspeção do Trabalho (Radar Sit, 2023) apontam que, em 2021, foram realizadas, em São Paulo, 1.565 fiscalizações da cota para Pessoas com Deficiência e Reabilitados do art. 93 da Lei n.º 8.213/91, sendo lavrados 723 autos de infração.

Figura 1 – Fiscalização da cota para Pessoas com Deficiência em 2021

¹⁹ Art. 8º A partir de 1º de janeiro de 2023:

(...)

III - o valor da multa pela infração a qualquer dispositivo do RPS, para a qual não haja penalidade expressamente cominada no art. 283 do RPS, varia, conforme a gravidade da infração, de R\$ 3.100,06 (três mil e cem reais e seis centavos) a R\$ 310.004,70 (trezentos e dez mil quatro reais e setenta centavos) (Brasil, 2023).

Fiscalização da cota para Pessoas com Deficiência / Reabilitados (Lei n.º 8.213/91)



Fiscalizações

1.565

Total de PCD incluídas
sob ação fiscal

3.848



Autos de infração

723

Termos de
compromisso

220

*Autos de Infração por violação ao disposto no caput e no §1º do art. 93 da Lei nº 8.213/1991.

*Termos de Compromisso só disponíveis a partir de 12/2016.

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais(RAIS).

Já em 2020, foram realizadas 1.258, em 2019, 2.327, em 2018, 2.642, em 2017, 2.406. Segue uma tabela para melhor visualização:

Quadro 2 – Evolução da fiscalização da cota para Pessoas com Deficiência / Reabilitados

ANO	FISCALIZAÇÕES	TOTAL DE PCDs INCLUÍDAS SOB AÇÃO FISCAL	AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS	TERMOS DE COMPROMISSO	NÚMERO DE EMPRESAS OBRIGADAS A CUMPRIR A LEI	NÚMERO DE VAGAS RESERVADAS	NÚMERO DE VAGAS OCUPADAS
2017	2.406	11.282	961	84	4.280	304.544	138.459(45.46%)
2018	2.642	13.840	971	232	3.838	311.707	149.025(47.81%)
2019	2.327	10.969	853	96	3.440	284.119	141.778(49.90%)
2020	1.258	2.720	316	11	4.138	329.562	153.166(46.48%)
2021	1.565	3.848	723	220	3.993	338.154	156.369(46.24%)

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) - <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>

Tabela criada pela autora.

* Autos de Infração por violação ao disposto no caput e no §1º do art. 93 da Lei nº 8.213/1991.

* Termos de Compromisso só disponíveis a partir de 12/2016.

É possível inferir, de acordo com os dados do Portal Radar da Secretaria de Inspeção do Trabalho, que não há um padrão sobre o número de fiscalizações anuais, havendo oscilação entre os anos, e muito provavelmente a pandemia da Covid-19 tenha afetado negativamente as fiscalizações, pois os anos de 2020 e 2021 tiveram menos fiscalizações em comparação aos anos anteriores (2017 a 2019).

Ademais, observa-se que em 2021, havia 3.993 empresas obrigadas a cumprir a lei equivalendo a 338.154 vagas reservadas, mas tiveram apenas 1.565 fiscalizações, um

número bem inferior ao número de empresas. Mesmo em 2019, antes da pandemia, havia 3.440 empresas obrigadas a cumprir a lei e foram realizadas 2.327 fiscalizações, um número ainda abaixo do número total de empresas. Então, percebe-se que as fiscalizações são limitadas para possibilitar o efetivo cumprimento da Lei de Cotas.

Além disso, Marco Antônio Ribeiro e Ricardo Carneiro (2009) critica a estratégia institucional de atuação adotada pelos órgãos de fiscalização, pois há flexibilidade de prazos para as empresas cumprirem a determinação, e permite-se a existência de processos que se arrastam por vários anos sem que haja o cumprimento das cotas. Ocorre que àquelas empresas que não conseguem cumprir os termos de compromisso de ajustamento de condutas são geralmente propostos o adiamento ou aditamento do termo de compromisso.

As informações extraídas dos processos pesquisados por permitiram constatar que a dilação dos prazos estabelecidos para a correção das irregularidades constitui prática bastante usual no âmbito da PRT, sendo adotada mesmo quando não há qualquer evidência de esforço, por parte da empresa fiscalizada, no sentido de seu enquadramento na cota. E, em diversas situações, existem claras indicações de comportamento refratário ao cumprimento da determinação legal, como ocorre, por exemplo, quando a empresa admite novos funcionários sem priorizar a contratação de pessoas com deficiência. O descumprimento arbitrário do acordo não implica, necessariamente, em punição por parte da PRT, que não vê, nesse tipo de conduta, razão suficiente para deixar de estender o prazo concedido à empresa para sua regularização perante a lei de cotas. Tal liberalidade do órgão fiscalizador não deixa de ser um estímulo adicional a que as empresas evitem ou, pelo menos, procurem postergar a contratação de portadores de deficiência. Sobre a questão, observa-se que alguns dos processos estudados iniciaram-se em 2000 e vêm se arrastando desde então, sem que as empresas atuadas cumpram integralmente a prescrição legal (Carneiro; Ribeiro, 2009, p. 08).

Também, foi constatado na pesquisa de Marco Antônio Ribeiro e Ricardo Carneiro (2009) que outro fator que contribui para o enfraquecimento da Lei de Cotas é a não aplicação das multas estipuladas nos Termos de Ajustamento de Conduta (TACs). Revelou-se que essa conduta ocorre com certa frequência, muitas vezes sem seguir critérios claramente definidos que justifiquem essa decisão.

Por outro lado, é também elogiável a Lei. Afinal, em 2017 foram realizadas, por exemplo, 2.406 fiscalizações e firmados 84 TACs, que resultaram na inclusão de 11.282 pessoas com deficiência no mercado de trabalho sob ação fiscal. No ano de 2021, foram realizadas 1.565 fiscalizações e firmados 220 TACs, que resultaram na inclusão de 3.848 pessoas. Assim, a fiscalização é necessária e implica na empregabilidade de um número considerável de pessoas com deficiência, devendo ser incentivada.

Portanto, não basta a criação da lei isoladamente para garantir a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é necessário fiscalizar. A fiscalização tem a sua importância para garantir a eficácia da lei, mas ainda não é satisfatória, conforme demonstrado.

A conclusão a que se chega é que as empresas não estão contratando voluntariamente as pessoas com deficiência, tampouco cumprindo a lei, mostrando-se necessária uma fiscalização mais efetiva.

Diante do exposto, nota-se que, embora existam diversas normas nacionais e internacionais que tutelam o direito ao trabalho das pessoas com deficiência, há vários obstáculos para a plena inclusão. A falta de educação da população gera os estigmas, preconceitos e estereótipos, que gera baixa autoestima na pessoa e a exclui do meio social. A precariedade da acessibilidade gera falta de qualificação, uma vez que a pessoa não consegue frequentar a escola, bem como impede o deslocamento ao local de trabalho e dentro dele. A falta de planejamento dos gestores gera desestímulo à busca por emprego. As fiscalizações devem ser aumentadas a fim de obrigar todas as empresas a cumprirem a lei de cotas.

É uma série de problemas interligados. Portanto, tais barreiras podem e precisam ser superadas e, nesse intuito, buscar-se-á na parte final apurar qual a responsabilidade das empresas diante dos problemas apresentados.

3.2 O PAPEL DAS EMPRESAS

Conforme relatado no primeiro capítulo, a partir dos anos 1990 adotou-se o paradigma social da inclusão, no qual é dever de toda a sociedade eliminar todas as barreiras físicas, programáticas e atitudinais para que as pessoas com deficiência possam ter acesso aos serviços, lugares, informações e bens necessários ao seu desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional (Sassaki, 2003). Chamou-se atenção para o dever da sociedade de remover barreiras, sobretudo para assegurar o direito ao trabalho, objeto específico desse estudo. Diante disso, a contratação de pessoas oriundas de grupos sociais minoritários como as pessoas com deficiência vem se tornando imperativa para as empresas e atualmente há um intenso debate sobre a promoção da diversidade nas empresas.

A consolidação de avanços em vários campos – na política, economia, na ciência e na tecnologia – vieram acompanhados da percepção crescente de

paradoxos e desafios nos campos social, econômico e ambiental, gerando a necessidade de rediscutir posturas e responsabilidades de cada ator social e repensar o próprio conceito de desenvolvimento (Bahia; Schommer, 2010, p. 444).

A discussão sobre a inclusão das pessoas com deficiência na seara do trabalho se dá como resultado de pressões sociais e exigências das leis, acompanhadas do surgimento do discurso da sustentabilidade no meio empresarial em que diversas empresas passam a adotar questões sociais e ambientais à gestão de seus negócios, entre elas, a discussão da diversidade no trabalho. Tais políticas para inclusão social ganham crescente difusão no período contemporâneo (Ribeiro; Carneiro, 2009). Entretanto, cabe trazer a crítica de Melissa Bahia de que embora a presença da diversidade seja uma das prioridades da agenda da responsabilidade social das empresas, as ações efetivas para a sua promoção encontram-se em estágios incipientes (Bahia; Shommer, 2010, p. 441).

Conforme exposto no item 2.2.1, a Agenda 2030 é um plano global que visa alcançar o desenvolvimento sustentável em várias dimensões, incluindo econômica, social e ambiental. Além do objetivo 8.5, o qual busca assegurar o trabalho decente às pessoas com deficiência, o ODS 10.2 prevê até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, de forma a reduzir as desigualdades, independentemente da deficiência (Nações Unidas Brasil, 2023).

Explica Melissa Bahia (2006) que a Responsabilidade Social Empresarial (RSE) é um modelo de gestão que estabelece metas para o desenvolvimento sustentável das empresas, priorizando a preservação dos recursos ambientais e culturais, além de promover o respeito à diversidade e a redução das desigualdades sociais. Seu princípio fundamental está relacionado à ideia de cidadania, buscando proporcionar igualdade de oportunidades e respeito à dignidade nas relações entre as pessoas. Tal responsabilidade está inserida em um contexto no qual as empresas se preocupam com os possíveis impactos sociais e ambientais de suas atividades. Essas preocupações estão alinhadas aos princípios do desenvolvimento sustentável, visando minimizar esses impactos e, quando possível, melhorar a qualidade de vida da população que está dentro da esfera de influência dessas organizações.

Portanto, em consonância com a Agenda 2030 da ONU e o atual ordenamento jurídico, tem-se que o papel das empresas vai além de suas demandas internas e do aspecto puramente econômico, interligando-se com questões de propriedade, relações jurídicas, interações políticas, sociais e ambientais. Idealmente, as organizações devem se tornar mais inclusivas, investindo em ações que atraiam, mantenham e incentivem a

diversidade de mão de obra, criando ambientes acolhedores para grupos tradicionalmente marginalizados na sociedade. Não é suficiente apenas contratar pessoas com deficiência devido a exigências legais, é fundamental oferecer oportunidades para que elas desenvolvam suas habilidades e se mantenham na empresa, atendendo aos critérios de produtividade estabelecidos (Sugimatsu, 2008).

Destaca-se que alguns estudiosos do tema como Melissa Bahia e Paula Shommer (2010), Ricardo Carneiro e Marco Antônio Ribeiro (2009) explicam que a baixa receptividade da norma legal junto às empresas tem relação direta com a fragilidade institucional que caracteriza a dinâmica política e social do país. Isso porque a institucionalidade precária favorece a adoção de condutas permissivas ou omissivas por parte dos diversos atores sociais quanto à observância de normas legais percebidas como contrárias a seus interesses.

As práticas discriminatórias não são adequadamente coibidas pelo aparato estatal competente, gerando o risco de comprometimento, parcial ou integral, dos objetivos visados pelas proposições de inovações ou mudanças no arranjo político institucional, qualquer que seja seu conteúdo. A inserção da pessoa com deficiência na seara trabalhista depende não só de um fator, mas exige a articulação entre diversos mecanismos e atores sociais.

Assim, a contratação de pessoas com deficiência pode ser justificada com base em valores e regras morais de cada contexto e/ou de uma consciência ética, por motivação filantrópica ou dever moral, por pressões políticas e legais ou por uma opção estratégica de gestão diante de ser vantajoso para sua atuação no âmbito empresarial e para sua sobrevivência no mercado (Bahia; Shommer, 2010).

Há diferentes motivações para a contratação de pessoas com deficiência, sendo que elas podem ser complementares ou ainda se modificarem ao longo do tempo. Afinal, o universo empresarial não se baseia unicamente no cálculo utilitário de custos e consequências, e muitas estratégias são planejadas com o desenvolvimento da empresa e mercado econômico, baseado na sensibilidade das pessoas, nas relações com outros atores e nos seus mecanismos de diálogo e de pressão.

Defende-se que o papel das empresas não deve ser visto apenas como um dever moral ou por motivação filantrópica ou ainda como mera obrigação decorrente das leis, mas sim como estratégia de gestão empresarial, visando alcançar a sustentabilidade e contribuindo até mesmo para a competitividade da empresa.

A empresa socialmente responsável é aquela em que a contratação das pessoas com deficiência não é vista apenas como uma obrigação legal. A inclusão, para essas empresas, passa a ser um compromisso e um dos itens de sua política de responsabilidade social (Bahia, 2006, p. 32).

3.3 O QUE PODE SER FEITO

Essa pesquisa buscou ressaltar a importância de manter o sistema de cotas, visto que ele desempenha um papel fundamental, pelo menos como um ponto de partida no processo de inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho. Apesar do reconhecimento dos benefícios das medidas legais, é importante destacar que elas não representam a totalidade das ações que podem (e devem) ser empreendidas. Afinal, a inserção da pessoa com deficiência depende não só de um fator, mas exige a articulação entre diversos mecanismos e atores sociais (Bahia; Shommer, 2011).

Conforme apontado, o Estado necessita realizar melhorias urbanísticas, como contribuir rampas de acesso nas vias públicas e assegurar a acessibilidade no transporte, afinal, a pessoa precisa conseguir chegar no seu trabalho. Além disso, é essencial ao deslocamento da pessoa para escola, lazer, e outras atividades fundamentais para qualificação de uma pessoa e saúde mental. O Poder Público deve também investir na educação tanto à pessoa com deficiência para promover sua qualificação, quanto à população em geral evitando a discriminação, aumentar as fiscalizações. O Judiciário também desempenha um papel fundamental e deve seguir garantindo o cumprimento da lei de cotas e vetando interpretações restritivas aos direitos das pessoas com deficiência, bem como punir as empresas que descumprem a lei.

Percebe-se que muitos dos desafios para a contratação das pessoas com deficiência podem ser superados com a realização de políticas públicas, as quais fogem do controle das empresas privadas. Entretanto, procurou-se comprovar que, além do Estado, as empresas também desempenham um papel fundamental. As empresas precisam compreender a sua função e responsabilidade social, a qual envolve a integração de lucro com preocupações sociais e ambientais em suas operações e na interação com a comunidade. Assim, a produção deve harmonizar-se com os interesses da sociedade.

Segundo a entrevista de um auditor fiscal do trabalho:

Na verdade somos todos sociedade. O Estado tem sim o papel assistencial, mas a empresa também tem que cumprir sua função social da propriedade. A

empresa está ali para promover um ambiente de trabalho são e, entre isso, combater o preconceito e a discriminação. O Judiciário tem que entender um pouco mais que não é só assistencialismo. Não é a empresa que está abrindo mão do lucro dela para dar um salário a uma pessoa que não conseguiu se sustentar. Na verdade, ela está abrindo uma vaga de trabalho para uma pessoa que vai trabalhar, vai gerar lucro para a empresa [...] Na verdade, quando você insere uma pessoa no mercado de trabalho, você está colocando ela na condição de cidadão, que pega impostos, que consome e gera renda para o país. [...] (Leite, 2019, p. 147/148).

O trabalho certamente é um meio eficaz de superação das barreiras atitudinais, pois o preconceito e o estigma de que as pessoas com deficiência são incapazes pode ser superado pela convivência. Diante das realidades narradas nas empresas privadas: preconceito e discriminação na contratação, ou mesmo dentro da empresa, criação de setores excluídos e falta de progressão de carreira, defende-se que as empresas privadas podem oferecer cursos aos seus funcionários a fim de evitar a discriminação, contratar mais pessoas com deficiência, criar um ambiente de trabalho favorável e traçar um plano de carreira aos funcionários com deficiência.

Melissa Bahia (2006) defende a ideia de que as organizações têm a capacidade e a responsabilidade de reconhecer as habilidades e potenciais das pessoas com deficiência, tanto antes quanto depois de contratá-las. Para alcançar esse reconhecimento, é crucial implementar mudanças nas práticas de gestão. Essas mudanças requerem a instauração de programas orientados para a diversidade e exigem uma reflexão sobre a maneira como os colaboradores são tratados no ambiente de trabalho.

Alguns gestores reconhecem que a maior dificuldade para inclusão das pessoas com deficiência em suas empresas é seu despreparo para lidar com as situações advindas desses processos (Neto, 2017). Há necessidade de mudanças nos sistemas de gestão, por isso é de extrema importância capacitar os gestores e os demais funcionários das empresas para receber e integrar as pessoas com deficiência como colaboradoras (Bahia, 2006).

O Guia para empresas sobre os direitos das pessoas com deficiência da Organização Internacional do Trabalho em parceria com a ONU (OIT, 2017) indica algumas empresas especializadas em capacitação de gestores e de capacitação de pessoas com deficiência, além de mostrar como as empresas podem respeitar e apoiar os direitos das pessoas com deficiência e se beneficiar a partir da inclusão.

A Ericsson Brasil desenvolveu um programa que ajuda os funcionários com deficiência a melhorar suas habilidades de linguagem e comunicação, ganhar competências de TI e aprender gerenciamento de conflitos, marketing pessoal, planejamento financeiro, administração e ética do trabalho. Também aumenta a conscientização entre todos os funcionários sobre o envolvimento com

peças com deficiência, aumentando o número de voluntários para auxiliar os funcionários com deficiência dentro da empresa, identificando tarefas potenciais para funcionários com deficiência e oferecendo oportunidades de treinamento em linguagem gestual e outras técnicas assistivas similares. Consequentemente, a taxa de rotatividade para funcionários com deficiência reduziu de 40% para 5% (OIT, 2017, p. 24)

Para tanto, espera-se que as empresas privadas busquem organizações como o Instituto Ethos e façam um planejamento adequado, qualificando os gestores e funcionários a fim de criar e fomentar um ambiente inclusivo.

Demonstrou-se com o julgamento do E-ED-RR-658200-89.2009.5.09.0670 que o TST tem entendido que a empresa não pode ser responsabilizada pelo insucesso da contratação de pessoas com deficiência quando ficou comprovado que desenvolveu esforços para preencher a cota mínima, mas não há maiores diretrizes sobre tais esforços. Defende-se justamente a superação desse entendimento, pois ele tem sido reiteradamente utilizado pelas empresas para não preencherem a cota mínima.

A título de exemplo, a empresa mineradora CSN - MINERAÇÃO S.A foi sujeita à ação civil pública movida por parte do Ministério Público do Trabalho, pois possuía 183 trabalhadores com deficiência quando a lei lhe exigia 853 (5% do total de 6.168 empregados), e foi condenada à multa de R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais) a serem revertidos ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), além de obrigada a contratar e manter empregados funcionários sob pena de multa diária. Mas, a empresa interpôs o Agravo de instrumento em recurso de revista nº 11120-39.2018.5.03.0054 solicitando anulação da multa aplicada, o qual foi provido em razão de o TST entender que a obrigação de contratação que lhe era exigida não seria possível de ser cumprida.

Importante ressaltar que, a despeito de o dispositivo em epígrafe fixar a obrigatoriedade da contratação de reabilitados e deficientes habilitados, não estabelece, de forma objetiva, de que modo deve a empresa proceder para atingir a cota mínima exigida.

Sendo assim, não há como se aferir que a empresa não cumpriu com o encargo que lhe foi fixado pela lei, apenas pelo fato de não ter preenchido as vagas reservadas para os portadores de deficiência habilitados e reabilitados.

Para as situações em que a empresa demonstra dificuldade em cumprir o número mínimo das contratações previstas no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, este Tribunal Superior tem afastado a aplicação de multa ou de qualquer outro tipo de penalidade, consoante se observa em vários Precedentes (TST, 2021).

A Corte Regional tinha o entendimento que, não obstante a empresa tenha comprovado a prática de ações voltadas para a contratação de deficientes (implantação de programas, publicação de anúncios e realização de cursos etc.), não demonstrou que as medidas adotadas teriam sido eficientes para alcançar a quota estabelecida pela lei. O

TRT realçou que os anúncios de convocação teriam sido inadequados, genéricos e endereçados ao público em geral, havendo apenas o apontamento da existência de vagas e de interesse na contratação de pessoas com deficiência, o que revelaria a falta de esforços necessários para o preenchimento da quota estabelecida pela lei. Contudo, a Corte Superior entendeu que a empresa recorrente envidou esforços para realizar as contratações estabelecidas pela lei de modo que não lhe pode ser aplicada penalidade em razão de não ter atingido a quota mínima exigida, já que tal fato não decorreu da sua vontade, mas das dificuldades encontradas para o preenchimento das vagas disponibilizadas.

O entendimento da Corte Superior acaba servindo de respaldo para as empresas deixarem de cumprir a lei e não serem responsabilizadas. Por isso, propõe-se a superação de tal entendimento, pois o valor dos autos de infração que deixam de ser recolhidos pelas empresas poderia ser utilizado em cursos de capacitação de gestores, funcionários e empregados com deficiência.

As empresas também precisam investir em adaptações arquitetônicas. Lamentavelmente, no Brasil, a adoção dessas técnicas ainda é bastante limitada. Essa restrição decorre de razões como a falta de familiaridade dos usuários com as tecnologias existentes, a ausência de orientação por parte dos profissionais da área de reabilitação, os elevados custos associados ao seu uso, a escassez de produtos disponíveis no mercado e a falta de investimento para pesquisa nesse campo.

É crucial que as pessoas, ao se candidatarem a uma vaga, tenham a possibilidade de requisitar condições que atendam às suas necessidades específicas. Muitas empresas não possuem a *expertise* necessária para conduzir esse processo de maneira independente. Nestes casos, é recomendado que busquem auxílio de organizações externas, como consultorias especializadas, associações governamentais ou não governamentais, conforme mencionado por Coutinho (2006). Ação palpável para enfrentamento desta problemática é, por exemplo, a realização de um curso básico de compreensão e utilização da Libras ou contratação de um intérprete para traduzir as conversações. A primeira opção demanda menor investimento financeiro se comparada à segunda e pode ser ministrado na própria empresa por um profissional contratado (Monteiro, Et al, 2011).

Logo, outra sugestão às empresas é investir em adaptações arquitetônicas podendo, quando necessário, procurar auxílio junto às organizações capacitadas.

Constatou-se também que um dos principais desafios na integração laboral de pessoas com deficiência é a falta de qualificação. Em que pese a educação inclusiva seja

responsabilidade do Estado, as empresas podem oferecer a qualificação necessária caso haja dificuldade em contratar devido à falta de formação profissional. Alli (2000) sugere que a empresa pode estabelecer parcerias com programas de capacitação oferecidos por instituições como escolas técnicas e universidades, ou até mesmo implementar projetos de treinamento específicos.

Adotando o modelo de gestão fundamentado na Responsabilidade Social Empresarial (RSE), como prega Melissa Bahia (2006), a empresa deve oferecer condições específicas para que todos os funcionários possam desempenhar suas atividades sem enfrentar grandes dificuldades.

Portanto, defende-se que é necessário maior compreensão da função da responsabilidade social das empresas e o desenvolvimento de ações pelas empresas privadas. Deve haver investimento em adaptações arquitetônicas, bem como investimentos nos cursos de capacitação de gestores e funcionários (com e sem deficiência).

CONCLUSÃO

Após a análise do processo histórico da relação da sociedade com as pessoas com deficiência, percebeu-se que elas foram historicamente alijadas do debate social de ideias e da participação dos processos decisórios da sociedade, sendo frequentemente alvos de exclusão, rejeição ou mero tratamento assistencialista. A trajetória das pessoas com deficiência está intrinsecamente ligada ao atual preconceito e marginalização.

Por sua vez, o ordenamento jurídico, nacional e internacional, manteve-se atento às necessidades desse grupo tutelando diversos direitos, sobretudo após a edição da Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência que representa a positivação da mudança de paradigma da visão da deficiência no mundo, que passa do modelo médico, no qual a deficiência é tratada como um problema de saúde, para o modelo social dos direitos humanos.

Entre os diversos direitos tutelados pela referida Convenção, merece destaque, nessa pesquisa, o direito ao trabalho. Afinal, o trabalho é reconhecido atualmente como valor social, contribui para a autoestima, confiança e integração social do indivíduo, por isso defende-se que a inserção das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho ocasiona a inclusão social que é um espectro maior, do qual o direito ao trabalho é apenas uma parte. Significa a oportunidade de que as pessoas possam trabalhar caso desejem e/ou necessitem. Portanto, não é um dever do cidadão trabalhar, mas sim um direito a ser usufruído pelas pessoas caso possam, desejem e/ou necessitem, sendo dever do Estado de ofertar oportunidades de trabalho. Uma sociedade inclusiva é aquela que estabelece condições humanas para que todo cidadão exerça seu direito constitucional de contribuir com suas habilidades para o bem-estar coletivo.

Conclui-se que a implementação do sistema legal de cotas está em sintonia com os diplomas internacionais dos quais o Brasil faz parte, bem como a Constituição Federal. Daí a importância de melhor compreender a Lei de Cotas e o ODS 8.5 da ONU. Contudo, segundo os dados do Portal Radar da Secretaria de Inspeção do Trabalho, em 2021, as fiscalizações apuraram que apenas foram ocupadas 46.24% das vagas reservadas para pessoas com deficiência nas empresas paulistas. Ou seja, de 338.154 vagas reservadas para o grupo, apenas 156.369 são de fato ocupadas, gerando um déficit de 53.76% (181.785 vagas). Portanto, a lei de cotas no Estado de São Paulo não está sendo cumprida satisfatoriamente.

Foi possível inferir que o Judiciário se mantém atento à violação dos direitos das pessoas com deficiência, responsabilizando as empresas por atos discriminatórios e por

falta de acessibilidade, bem como afastando interpretações desfavoráveis ao cumprimento das leis pelas empresas. Contudo, defende-se a superação do entendimento proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho, uma vez que ele tem sido utilizado pelas empresas como salvo conduto para evitar o cumprimento das cotas. Ou, ao menos, ele deveria ser revisto para que o objetivo de inclusão não seja reduzido a simples expressões genéricas como “empreendeu esforços”.

Como principais desafios à contratação das pessoas com deficiência, encontrou-se: discriminação e preconceito, falta de acessibilidade arquitetônica, falta de qualificação profissional, falta de planejamento dos gestores e fiscalizações precárias. A questão é mais complexa do que a mera reserva de vagas e, para se alcançar a verdadeira inclusão social, é necessária a articulação entre diversos atores sociais: Estado, sociedade, mídia, empresas privadas. Não se trata de apenas um desafio, mas é uma série de problemas interligados.

A maioria dos desafios podem ser superados com a realização de políticas públicas pelo Estado, as quais fogem do controle das empresas privadas. Entretanto, procurou-se comprovar que, além do Estado, as empresas também desempenham um papel fundamental na superação de tais desafios. Afinal, a Responsabilidade Social Empresarial (RSE) é um modelo de gestão que estabelece metas para o desenvolvimento sustentável das empresas, priorizando a preservação dos recursos ambientais e culturais, além de promover o respeito à diversidade e a redução das desigualdades sociais e, portanto, deve ser adotado por todas as empresas, conforme prevê a Agenda 2030 da ONU, seguida pelo Brasil.

Defende-se que o papel das empresas não deve ser visto apenas como um dever moral ou por motivação filantrópica ou ainda como mera obrigação decorrente das leis, mas sim como estratégia de gestão empresarial, visando alcançar a sustentabilidade e contribuindo até mesmo para a competitividade da empresa. A empresa socialmente responsável é aquela em que a contratação das pessoas com deficiência não é vista apenas como uma obrigação legal, mas sim como um compromisso de sua política de responsabilidade social.

Sugere-se que as empresas empreguem maior investimento em adaptações arquitetônicas, bem como investimentos nos cursos de capacitação de gestores, de funcionários sem deficiência, a fim de evitar a discriminação, e funcionários com deficiência, uma vez que o Estado não tem oferecido a qualificação necessária. O Guia para empresas sobre os direitos das pessoas com deficiência da Organização Internacional

do Trabalho em parceria com a ONU indica algumas empresas especializadas em capacitação de gestores e de capacitação de pessoas com deficiência, devendo as empresas procurarem tais organizações.

Também, é fundamental aumentar o número de fiscalizações, pois observou-se, por exemplo, que em 2021 havia 3.993 empresas obrigadas a cumprir a lei equivalendo a 338.154 vagas reservadas, mas tiveram apenas 1.565 fiscalizações, um número bem inferior ao número de empresas. Enquanto as empresas não cumprem a lei voluntariamente, a fiscalização é essencial para concretizá-la.

A realização de pesquisas sobre a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho contribui para identificar os desafios em andamento e promover uma reflexão sobre as maneiras de superá-los.

Portanto, a conclusão que se chega é que tratar da diversidade no âmbito trabalhista ainda é um grande desafio para as empresas privadas. Implementar somente a reserva de cargos para trabalhadores com deficiência em empresas privadas conforme consta no art. 93 da Lei de Cotas não trará a devida eficácia do direito à igualdade que as pessoas com deficiência fazem *jus*. É necessário associá-la ao princípio fundamental do trabalho digno e implementar as adaptações arquitetônicas e a realização de cursos de capacitação de gestores e funcionários, fazendo com que as empresas efetivamente cumpram com sua responsabilidade social. A proteção de grupos vulneráveis é fundamental para a concretização do Estado Democrático de Direito, servindo as conclusões obtidas como uma ferramenta para a busca de um ambiente de trabalho mais inclusivo.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA SENADO. Parlamentares criticam projeto que muda Lei das Cotas para Pessoas com Deficiência. **Senado Notícias**, dez. 2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/12/03/parlamentares-criticam-projeto-que-muda-lei-das-cotas-para-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 12 jan. 2023

ALVES, Rubens Valtecides. **Deficiente físico**: novas dimensões da proteção ao trabalhador. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1992.

ARANHA, Maria Salete Fábio. **Trabalho e Emprego**: Instrumento de construção da identidade pessoal e social. (Série Coleção Estudos e Pesquisas na Área da Deficiência; v. 9). São Paulo: SORRI-BRASIL, Brasília: CORDE, 2003.

ARBEX, Daniela. **Holocausto Brasileiro**: Genocídio: 60 mil mortos no maior hospício do Brasil. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2019.

BAHIA, Melissa Santos. **Responsabilidade Social e diversidade nas organizações**: contratando pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BAHIA, Melissa Santos; SCHOMMER, Paula Chies. Inserção Profissional de Pessoas com deficiência das empresas: responsabilidades, práticas e caminhos. **Revista OES**. UFBA. Salvador, v. 17. n. 54, p. 439-461, Julho/setembro 2010. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/11116/8029>. Acesso em 14 nov. 2022.

BARBOZA, Heloisa Helena; ALMEIDA, Vitor (Coord.). **Comentários ao estatuto da pessoa com deficiência à luz da Constituição da República**. 2ª. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2021.

BORGES, Daniel Damásio. **O alcance dos tratados sobre os direitos sociais no direito brasileiro**. 1ª ed. Curitiba: Appris, 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Congresso Nacional, 1988. Disponível em: http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_13.07.2010/index.shtml. Acesso em: 22 jan. 2023.

BRASIL. **Decreto 129, de 22 de maio 1991**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0129.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%20129%2C%20DE%2022,e%20Emprego%20de%20Pessoas%20Deficientes. Acesso em 13 jan. 2023.

BRASIL. Decreto 591, de 6 de julho de 1992. **Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 13 mai. 2023.

BRASIL. **Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm. Acesso em: 13 mai. 2023.

BRASIL. **Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999.** Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em: 13 jul. 2023.

BRASIL. **Decreto 3.956, de 8 de outubro de 2001.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm. Acesso em: 13 mai. 2023.

BRASIL. **Decreto 5.626, de 22 de dezembro de 2005.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5626.htm. Acesso em: 13 mai. 2023.

BRASIL. **Decreto 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 22 mai. 2023.

BRASIL. **Decreto 10.088, de 05 de novembro de 2019.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em 13 jan. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência/Gabinete do Ministro. **Instrução Normativa nº 2 de 8 de novembro de 2021.** Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-359448244>. Acesso em: 5 fev. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 16 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 19 out. 2023.

BRASIL. Lei 13.146, de 6 de julho de 2015. **Estatuto da Pessoa com Deficiência.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 30 jan. 2023.

BRASIL. **Portaria Interministerial MPS/MF Nº 26, de 10 de janeiro de 2023.** Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/rpps/legislacao-dos-rpps/portarias/SEI_30818500_Portaria_Interministerial_26.pdf. Acesso em: 04 nov. 2023.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 6.159/2019.** Dispõe sobre o auxílio-inclusão e sobre a reabilitação profissional e a reserva de vagas para a habilitação e a reabilitação profissional. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node01uq5

qklvt8qwam67l4qitwpl2474970.node0?codteor=1837451&filename=PL+6159/2019.
Acesso em: 23 de nov. 2022.

CARMO, José Carlos do. **Construindo a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho**: a experiência da indústria da construção pesada no Estado de São Paulo. São Paulo: área Editora, 2011.

CESÁRIO, Lucas. Ministro da Educação: crianças com deficiência "atrapalham" outros estudantes. **OPOVO**, ago. 2021. Disponível em:
<https://www.opovo.com.br/noticias/politica/2021/08/17/ministro-da-educacao-criancas-com-deficiencia-atrapalham-outros-estudantes.html>. Acesso em: 28 ago. 2021.

COSTA FILHO, Waldir Macieira da; RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes (Orgs.). **Deficiência no Brasil**: uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

FIALHO, Camila Borges; MELO, Ariane Neres de; NUNES, Andrieli de Fátima Paz; GAI, Maria Julia Pegoraro. Inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional: responsabilidade social ou obrigação legal? Revista de Carreiras Pessoas. **RECAPE**. Vol. 7, nº 3, pag. 43-63, 2017.

FIGUEIRA, Emílio. **As pessoas com deficiência na história do Brasil**: uma trajetória de silêncios e gritos. 4ª ed. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2021.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. A ONU e seu Conceito Revolucionário de Pessoa com Deficiência. **Revista LTr Legislação do Trabalho**, São Paulo, ano 72, nº 3, mar. 2008.

FONSECA, Igor Ferraz da; DIAS, Francine de Souza. **A convenção da Organização dos Estados Americanos para as pessoas com deficiência e as políticas federais brasileiras**: indicadores de monitoramento e ações do governo federal. Brasília: Ipea, 2020.

GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas Portadoras de deficiência e relação de emprego**: o sistema de cotas no Brasil. Curitiba: Juruá, 2008.

GOFFMAN, Erving. **Estigma**: Notas Sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada. 4ª ed. Tradução: Mathias Lambert. LTC, 1981.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho**. Reserva de Cargos em empresas. Emprego apoiado. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

GUGEL, Maria Aparecida. Do Direito ao Trabalho. In: LEITE, Flávia Piva Almeida; COSTA FILHO, Waldir Macieira da; RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes (coord.). **Comentários ao Estatuto da Pessoa com Deficiência**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, p. 213-229, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desemprego**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 5 jul. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Coordenação de População e Indicadores Sociais. **Pessoas com deficiência e as desigualdades sociais no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/34889-pessoas-com-deficiencia-e-as-desigualdades-sociais-no-brasil.html?=&t=publicacoes>. Acesso em: 22 jul. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Indicadores. **Taxa de desocupação, por sexo, idade e pessoas com deficiência**. Disponível em: <https://odsbrasil.gov.br/objetivo8/indicador852>. Acesso em: 24 jul. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022**. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/0a9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf. Acesso em: 06 out. 2023.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. **Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade**. São Paulo: Instituto Ethos, 2000. Disponível em: <https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/30.pdf>. Acesso em: 20 de set. 2023.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/25.pdf>. Acesso em: 20 de set. 2023.

LABATON, Ester Adriana. **Discapacidad derechos y deberes**. Buenos Aires: Carlos A. Vicino Editor: ediciones, 1995.

LEAL, Carla Reita Faria. **Proteção Internacional do Direito ao Trabalho da pessoa com deficiência**. 2008. 278 f. Tese (Doutorado em Relações Sociais). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP, São Paulo, 2008.

LEITE, Fernanda Menezes. **Mercado de trabalho e pessoas com deficiência**. Desafios à inclusão. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2019.

LEITE, Flávia Piva Almeida; RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes; COSTA FILHO, Waldir Macieira da. (coord.). **Comentários ao Estatuto da Pessoa com Deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2019.

LEITE, Flávia Piva Almeida; GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na sociedade da informação: cotas nas empresas e proteção contra a dispensa. **Revista de Direito Brasileira**, v. 17, n. 7, p. 245-260, ago. 2017. ISSN 2358-1352. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/3129>. Acesso em: 12 set. 2022.

LEITE, Flávia Piva Almeida; DIENES, Guilherme Burzynski; PIRES, Milene Facciolo. A avaliação do precedente do Tribunal Superior do Trabalho com relação aos direitos humanos de inclusão e acessibilidade do ambiente do trabalho. In: V Encontro Virtual

do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito, 2022, Florianópolis.
Anais do V Encontro Virtual do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito. Florianópolis: CONPEDI, p. 102-123, 2022. Disponível em:
<http://site.conpedi.org.br/publicacoes/465g8u3r/2v5l4w2k/PX4h2K9hkg9L67ND.pdf>.
 Acesso em: 25 set. 2023.

LOPES, Gláucia Gomes Vergara. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho:** a efetividade das leis brasileiras. São Paulo: LTr, 2005.

MADRUGA, Sidney. **Pessoas com deficiência e direitos humanos:** ótica da diferença e ações afirmativas. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

MANTOAM, Maria Teresa Eglér; LANUTI, José Eduardo de Oliveira Evangelista. **Todos pela inclusão escolar – dos fundamentos às práticas.** 1. ed. Curitiba: editora: CRV, 2021.

MARTINS, Guilherme Magalhães; HOUAISS, Livia Pitelli Zamarian (coord.). **Estatuto da Pessoa com Deficiência.** Comentários à Lei 13.146/2015. Indaiatuba/SP: Editora Foco, 2019.

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

MONTEIRO, Líbia Gomes; OLIVEIRA, Sônia Maria Queiroz de; RODRIGUES, Suely Maria; DIAS, Carlos Alberto. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Relato de Pesquisa. Rev. bras. educ. espec.**, v. 17, n. 3, Dez 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-65382011000300008>. Acesso em: 12 jul. 2023.

MOREIRA, Adilson José. **O que é discriminação?** São Paulo: Letramento, 2017.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.** Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em: 06 mar. 2023.

NAMBU, Taís Suem. **Construindo um mercado de trabalho inclusivo:** guia prático para profissionais de recursos humanos. São Paulo. SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, 2003.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. **Revista nº 246**, 20 de novembro de 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em:
https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Acesso em: 22 set. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência:** um guia para as organizações de

trabalhadores. Brasília: CORDE, 1994. Disponível em: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1992/92B09_477_port.pdf. Acesso em: 15 jul 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Guia para empresas sobre os direitos das pessoas com deficiência**. Brasília: OIT, 2017. Disponível https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_610270.pdf. Acesso em: 20 dez. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho Decente**. Brasília: OIT, 2016. Disponível <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 20 set 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Incluir: o que é, como e por que fazer?** OIT, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_821892/lang--pt/index.htm. Acesso em: 20 set 2023.

PALACIOS, Agustina. **El modelo social de discapacidad**: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Madrid: CINCA, 2008. Disponível em: <https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/Elmodelosocialdediscapacidad.pdf>. Acesso em: 11 out. 2022.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. São Paulo: Saraiva, 14ª edição, 2013.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

RADAR SIT. **Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil**. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 27 ago. 2023.

RIBEIRO, Marco Antônio; CARNEIRO, Ricardo. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 16, n. 50, art. 8, p. 545-564, 2009.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: Construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

SCHNEIDER, Patrick. **Futuro do trabalho da pessoa com deficiência**: da lei de cotas à agenda 2030. Belo Horizonte: Letramento, 2021.

SUGUIMATSU, Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu. Preservação da empresa e trabalho humano: Perspectiva constitucional à luz da diretriz de tutela da pessoa. In.: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, 17., 2008, Brasília-DF. **Anais eletrônicos**. Brasília: CONPEDI, 2008. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/brasil/brasil/brasil/integra.pdf>. Acesso em: 11 dez. 2023.

SECRETARIA DE ESTADO DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. **Relatório Mundial sobre a deficiência**. Tradução Lexicus Serviços Lingüísticos. São Paulo: SEDPCD, 2012.

SECRETARIA DE ESTADO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA DE SÃO PAULO. Base de dados dos Direitos das Pessoas com Deficiência. 2021. **Pesquisa – Pessoas Com Deficiência e Emprego**. Disponível em: <https://basededadosdeficiencia.sp.gov.br/pesquisa-pessoas-com-deficiencia-e-emprego/>. Acesso em: 13 out. 2023.

SILVA, Otton Marques da. **A Epopéia Ignorada** (A Pessoa Deficiente na História do Mundo de Ontem e de Hoje). São Paulo: CEDAS, 1987.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RE 1237867**, Relator(a): Ricardo Lewandowski, Tribunal Pleno Virtual, julgado em 17/12/2022, Processo Eletrônico Repercussão Geral – Mérito, Publicado em 12/01/2023.

TABORDA, Maren Guimarães. A afirmação do princípio da proteção à dignidade humana como componente da ordem pública. **Direitos Fundamentais & Justiça** v. 2 n. 5, p. 186-203, OUT./DEZ.2008. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/507/179>. Acesso em: 25 jun. 2023.

TCESP. **Painel ODS**. Objetivo 8 – Trabalho decente e crescimento econômico. Disponível em: <https://painel.tce.sp.gov.br/pentaho/api/repos/%3Apublic%3AODS%3AODS.wcdf/gene-ratedContent?userid=anony&password=zero>. Acesso em: 27 out. 2023.

TJSP; **Apelação Cível 1016037-91.2014.8.26.0100**; Relator (a): Maria Lúcia Pizzotti; Órgão Julgador: 30ª Câmara de Direito Privado; Foro Central Cível - 20ª Vara Cível; Data do Julgamento: 08/11/2017; Data de Registro: 20/11/2017.

TJSP; **Apelação Cível 1000040-58.2020.8.26.0003**; Relator (a): Rodolfo Cesar Milano; Órgão Julgador: 25ª Câmara de Direito Privado; Foro Regional III - Jabaquara - 2ª Vara Cível; Data do Julgamento: 09/06/2021; Data de Registro: 09/06/2021.

TJSP; **Apelação / Remessa Necessária 1012646-79.2015.8.26.0008**; Relator (a): Antonio Carlos Villen; Órgão Julgador: 10ª Câmara de Direito Público; Foro Central - Fazenda Pública/Acidentes - 13ª Vara de Fazenda Pública; Data do Julgamento: 17/06/2022; Data de Registro: 17/06/2022.

TJSP; **Apelação Cível 1050116-73.2022.8.26.0114**; Relator (a): Luís Francisco Aguiar Cortez; Órgão Julgador: 1ª Câmara de Direito Público; Foro de Campinas - 1ª Vara da Fazenda Pública; Data do Julgamento: 05/10/2023; Data de Registro: 05/10/2023.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO. TRT, 2020. **ROT 0000312-27.2019.5.23.0007**. Relator: Tarcísio Regis Valente. 1ª Turma. Dje: 03/03/2020. Publicado: 09/03/2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. TST, **E-ED-RR-658200-89.2009.5.09.0670**, SBDI-I, rel. Min. Brito Pereira, j.12/05/2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. TST, 2016a, **ED-E-ED-RR - 658200-89.2009.5.09.0670**. Data de Julgamento: 01/12/2016, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 19/12/2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. TST, 2021. **AIRR nº 11120-39.2018.5.03.0054**. 4ª Turma: Relator: Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos. DEJT 01/06/2021. Brasília, DF: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Disponível em: file:///D:/Downloads/RR-11120-39_2018_5_03_0054.pdf. Acesso em: 22 dez. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. TST. **ARR – 195700-68.2007.5.12.0046**, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, DEJT 6/7/2012.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. TST. **RR - 1127176-23.2003.5.04.0900**, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, DEJT 19/03/2010.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. TST. **RR-164/2003-028-01-00**, Rel. Min. Rosa Maria Weber Candiota da Rosa, 3ª Turma, DJ de 5/6/2009.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. TST. **RRAg-1000787-48.2020.5.02.0028**, 8ª Turma, Relator Ministro Sergio Pinto Martins, DEJT 07/08/2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. TST. **Ag-E-RR-11017-06.2015.5.01.0244**, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 28/05/2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. TST, 2021. 3ª Turma. **RR-221-20.2016.5.05.0531**. Rel. Min. MAURICIO GODINHO DELGADO, dje. 25/08/2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. TST. **RR - 1776/2003-003-06-40**. Publicação: 14/09/2007. Relator: Ministro ALOYSIO CORRÊA DA VEIGA.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. TST. 6ª Turma, **RR-129200-87.2009.5.15.0071**, Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga, DEJT 26/04/2013.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. TST. **RR - 129/2002-002-22-00**. 8ª Turma. Relatora: Ministra MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI. Publicação: 14/12/2007.