PROTEÇÃO LEGAL DO ACESSO AO TRABALHO DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA: UM DIREITO FUNDAMENTAL

DENISE PIRES FINCATO* MICHELE DIAS BUBLITZ**

> RESUMO: O presente artigo objetiva demonstrar que, sem dúvida, diversos movimentos e fenômenos jurídicos, trouxeram à baila a garantia fundamental ao trabalho do portador de deficiência como forma de inserção social. Os dados relatados merecem análise do ponto de vista da efetividade legal, porquanto o Brasil tem leis em vigor que visam à inclusão social deste grupo baseada, principalmente, na reserva de postos de trabalhos em empresas privadas e em cargos públicos. Reconhece-se ser inegável o esforço legislativo para proteger o portador de deficiência, contudo, mesmo havendo uma fartura de dispositivos legais que visam garantir os direitos destas pessoas, na prática, estes não são suficientes para alcançar o objetivo almejado. Portanto, é imperioso pensar no real objetivo da lei em se estabelecer cotas para estas pessoas, no sentido, de apenas recepcionar um número de deficientes em empresas privadas ou de alcançar a igualdade entre sujeitos desiguais. Oportuno ressaltar que, a opção por um estudo embasado na legislação e na doutrina ocorreu através da verificação da existência de grande diversidade de conceitos relacionados ao tema, submersos em um contexto inédito que visa de maneira difusa tratar as ações de promoção à inclusão produtiva como refletores dos direitos e garantias fundamentais. A partir dessas premissas, concluiu-se que o tema está longe de ser pacífico, pelo contrário, é polêmico e controverso.

> PALAVRAS-CHAVE: Pessoa Portadora de Deficiência; Sistema de Reserva Legal; Lei de Cotas; Direito ao Trabalho; Inclusão social.

ABSTRACT: This article aims to demonstrate that, without doubt, several motions and legal phenomena, brought to the fore the fundamental guarantee for the work of disabled

Artigo recebido em 20.07.2010. Pareceres emitidos em 22.09.2010 e 22.09.2010. Artigo aprovado para publicação em 29.09.2010.

DIREITOS FUNDAMENTAIS & JUSTICA Nº 12 – JUL./SET. 2010

^{*} Advogada. Graduação em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS (1994). Mestrado em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS (1999). Doutorado em Direito pela Universidad de Burgos (2001). Professora da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul-PUCRS, com ênfase no Pós-Graduação em Direito. Coordenadora do grupo de pesquisas (CNPq): "Novas Tecnologias e Relações de Trabalho" da PUCRS.

^{**} Advogada. Graduação em Direito pela Universidade Luterana do Brasil-ULBRA, Campus Canoas/RS (2008). Especialização em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pelo Instituto de Desenvolvimento Cultural – IDC (2009). Pesquisadora do Grupo de Pesquisas (CNPq): "Novas Tecnologias e Relações de Trabalho" sob coordenação da Dra. Profa. Denise Pires Fincato. Estudante do Grupo de Estudos e Pesquisas em Direitos Fundamentais sob coordenação do Dr. Prof. Ingo Wolfgang Sarlet e do Dr. Prof. Carlos Alberto Molinaro

people as a form of social integration. Data reported are worth examining from the point of view of legal effectiveness, since Brazil has laws in place that aim at social inclusion of this group based mainly on the reservation of jobs in private companies and public offices. It is acknowledged to be denied the legislative effort to protect the disabled, however, even though there is plenty of legal devices designed to ensure these people's rights, in practice these are not sufficient to achieve the desired objective. Therefore, it is imperative to think about the real purpose of the law in establishing quotas for these people, in effect, just approved a number of disabled people in private companies or to achieve equality between dissimilar subjects. Should stress that the choice of a study grounded in law and doctrine occurred by checking the existence of a great variety of concepts related to the theme, submerged in a context that seeks novel ways to treat diffuse actions to promote inclusion productive as reflectors rights and guarantees. Based on these premises, it was concluded that the issue is far from peaceful, however, is controversial and contentious.

KEYWORDS: People with Disabilities; Legal Reserve System; Quota Law; Right to Work; Social inclusion.

SUMÁRIO: Introdução; 1. Das pessoas portadoras de deficiência; 1.1 O conceito de deficiência frente à pessoa humana; 1.2 A terminologia adotada; 1.3 Evolução no ordenamento jurídico; 1.4 O direito à igualdade e a proibição de discriminação face ao princípio da dignidade da pessoa humana; 2. A Lei de Cotas ou Sistema de Reserva legal de vagas como instrumento de inclusão dos portadores de deficiência no mercado de trabalho; 2.1 Breve análise das particularidades do artigo 93 da Lei nº 8.213/91; 2.1.1 Beneficiários do Sistema de Cotas; 2.1.2 Contratação do trabalhador portador de deficiência; 2.1.3 Obstáculos à inclusão dos trabalhadores portadores de deficiência no mercado de trabalho; 2.1.4 Restrição ao direito de dispensar os empregados habilitados ou portadores de deficiência; 2.1.5 Fiscalização do cumprimento da Lei (Ministério do Trabalho e Emprego, Superintendência Regional do Trabalho e Ministério Público do Trabalho); Conclusão; Referências Bibliográficas.

SUMMARY: Introduction; 1. People with disabilities; 1.1 The concept of disability against the human person; 1.2 The terminology adopted; 1.3 Developments in the legal; 1.4 The right to equality and prohibition of discrimination against the principle of human dignity; 2. The law of quota system or legal reserve vacancy as a tool for inclusion of people with disabilities in the workplace; 2.1 Brief analysis of the particularities of Article 93 of Law 8213/91; 2.1.1 Beneficiaries of the Quota System; 2.1.2 Contract Worker disabled; 2.1.3 Barriers to the inclusion of disabled workers in the labor market; 2.1.4 Restriction the right to dismiss employees enabled or disabled; 2.1.5 Monitoring of compliance with the Act (Ministry of Labour and Employment, Regional Superintendent Labour and Ministry of Labor); Conclusion; References.

INTRODUÇÃO

Ante ao cenário social atual, é evidente a relevância de todo estudo que pretenda verificar se os direitos e garantias previstos em instrumentos internacionais, na Constituição Federal e leis infraconstitucionais estão sendo alvo de efetivo cumprimento, em especial, porquanto o Brasil tem leis em vigor que visam à inclusão social das pessoas portadoras de deficiência através da reserva de cotas de trabalhos em empresas privadas e em cargos públicos.

Especificamente no que concerne ao direito ao trabalho, em linha com as previsões atinentes ao princípio da dignidade da pessoa humana, principal embasador dos princípios da igualdade e da não discriminação, constantes na Constituição Federal de 1988 e também em instrumentos internacionais ratificados pelo Brasil, foi promulgada

a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, impondo que a União reserve, em seus concursos, até 20% das vagas aos portadores de deficiência, havendo iniciativas semelhantes nos Estados e municípios para o regime dos servidores públicos celetistas e estatutários. Seguindo a linha de raciocínio, foi promulgada a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e introduz o Sistema de Cotas ou Reserva de Vagas em empregos para pessoas portadoras de deficiência, na esfera privada.

Desde a regulamentação das referidas leis e a exigência de cumprimento pelos entes responsáveis, o debate sobre a importância, sua constitucionalidade, eficácia e os meios disponíveis para o seu cumprimento tomou lugar no cenário jurídico e social.

Levando em consideração tais questões, o presente trabalho tem por objeto, num primeiro momento, a análise dos conceitos e terminologias adotadas, o apontamento dos principais instrumentos internacionais e da legislação pátria inerente e aplicável à matéria, bem como, o estudo da adoção do princípio da dignidade da pessoa humana enquanto originador dos princípios da igualdade e da não discriminação, utilizados como meio de conferir efetividade ao direito ao trabalho das pessoas portadoras de deficiência. Em um segundo momento, o exame breve das particularidades do sistema de cotas inerente ao setor privado, em especial as intrínsecas ao artigo 93 da Lei nº 8.213/91, como forma de inclusão desse grupo de pessoas ao mercado de trabalho e integração ao meio social, consequentemente.

Assim, através da presente pesquisa procurou-se demonstrar que o direito à integração no mercado de trabalho da pessoa portadora de deficiência, amparado por instrumentos internacionais e pela legislação nacional, constitui um direito e uma garantia fundamental, que alicerça a dignidade desse grupo e se estabelece como obrigação legal. Entretanto, apesar de louvável a tentativa do legislador, na prática, a política de cotas resta, muitas vezes, sem qualquer efetividade.

A partir dessas premissas, concluiu-se que o tema está longe de ser pacífico, pelo contrário, é polêmico e controverso.

1. DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA

1.1 O conceito de deficiência frente à pessoa humana

O conceito de deficiência vinculado à pessoa humana foi delineado através de várias ferramentas doutrinárias, instrumentos internacionais e também na legislação nacional, razão pela qual, conhecer-se-à, resumidamente, alguns dos significados existentes.

O Dicionário Caldas Aulete (online)¹ dá o seguinte significado à palavra deficiência: "1. Carência, falta, insuficiência; (...) 3. Psiq. Insuficiência de função intelectual (deficiência mental) (...)".

Seguindo o mesmo sentido, o Dicionário Aurélio (online)² conceitua deficiência como: "Insuficiência orgânica ou mental / Defeito que uma coisa tem ou perda que experimenta na sua quantidade, qualidade ou valor".

_

¹ Dicionário Caldas Aulete. Disponível em: http://aulete.uol.com.br. Acesso em: 21 abril 2010.

² Dicionário Aurélio. Disponível em: http://www.dicionariodoaurelio.com. Acesso em 21 abril 2010.

Ainda, o Dicionário da Língua Portuguesa comentado pelo Professor Pasquale³ define deficiência como sendo: "1. Falta, lacuna. 2. Imperfeição, insuficiência. (...)".

Há, ainda, a descrição dada pela Organização Mundial da Saúde-OMS, no sentido de que deficiência é "qualquer perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica".

Por sua vez, o termo deficiente possui como significado: "1. Quem tem deficiência, falho, imperfeito, incompleto. 2. Escasso. (...) Pessoa portadora de deficiência física ou psíquica"⁵.

Observados os significados expostos acima, no intuito de tornar palpável o conceito de deficiência face à pessoa humana, traz-se à baila algumas delimitações legais acerca da matéria.

A Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes⁶ conceitua pessoa deficiente como qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela Organização das Nações Unidas-ONU, definiu em seu artigo 1º pessoas com deficiência como as "que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas".

Cibelle Linero Goldfarb⁸ define pessoa portadora de deficiência, na esfera do Direito do Trabalho, como a que, por possuir alguma limitação física, sensorial, mental ou múltipla, enfrenta maiores dificuldades para se inserir no mercado de trabalho e nele se manter e se desenvolver, especialmente quando comparado às pessoas que não portam tais limitações, necessitando, pois, de medidas compensatórias com vistas a efetivar a igualdade de oportunidades e acesso ao emprego.

Sandro Nahmias Melo considera que "os portadores de deficiência são pessoas com certos níveis de limitação, física, mental ou sensorial, associados ou não, que demandam ações compensatórias por parte dos próprios portadores, do Estado e da sociedade, capazes de reduzir ou eliminar tais limitações, viabilizando a integração social dos mesmos".

DIREITOS FUNDAMENTAIS & JUSTICA Nº 12 – JUL./SET. 2010

³ Dicionário da Língua Portuguesa comentado pelo Professor Pasquale. Barueri/SP: Gold Editora, 2009. p. 188.

⁴ OMS – Classificação internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens. Ministério do Emprego e da Segurarça Social. Secretariado Nacional de Reabilitação. Lisboa, 1999 apud MARTIS, Sérgio Pinto. Direitos fundamentais trabalhistas. São Paulo: Atlas, 2008. p. 102.

⁵ Dicionário da Língua Portuguesa comentado pelo Professor Pasquale. Barueri/SP: Gold Editora, 2009. p. 188.

⁶ Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes Disponível em:

http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf. Acesso em: 20 abril 2010.

⁷ Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Disponível em:

http://www.assinoinclusao.org.br/downloads/convencao.pdf. Acesso em: 20 abril 2010.

⁸ GOLDFARB, Cibelle Linero., *Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego:* o sistema de cotas no Brasil. Curitiba: Juruá, 2009. p. 35/36 apud MARTIS, Sérgio Pinto. *Direitos fundamentais trabalhistas.* São Paulo: Atlas, 2008. p. 102.

⁹ MELO, Sandro Nahmias. O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência: ação afirmativa. O princípio constitucional da igualdade. São Paulo: LTr, 2004. p. 52.

Maria Aparecida Gugel complementa afirmando, com base nos citados instrumentos normativos, que pessoa com deficiência é toda aquela que sofreu perda, ou possua anormalidade, de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que venha gerar uma incapacidade para o desempenho de atividade dentro do padrão considerado normal para o homem, podendo a gênese estar associada a uma deficiência física, auditiva, visual, mental, quer permanente, quer temporária. 10

Destarte, conclui-se que, a pessoa portadora de deficiência não é necessariamente incapaz para o trabalho. Na verdade, capacidade laboral e deficiência são conceitos absolutamente distintos e não devem gerar qualquer confusão.

Considerar uma "pessoa portadora de deficiência" como "incapaz" equivale a reduzi-la a inutilidade e isto não se coaduna com a realidade, na medida em que, tais pessoas devem ser consideradas trabalhadores em potencialidade, como qualquer outra pessoa. Na verdade, uma vez dada oportunidade às pessoas portadoras de deficiência, verifica-se que as mesmas são aptas ao trabalho, cabendo apenas encontrar compatibilidade entre o trabalho e as limitações decorrentes da deficiência.

Por oportuno, verifica-se que a discussão acerca da deficiência evoluiu para uma visão social, enfatizando a necessidade de os fundamentos e garantias constitucionais estarem à disposição de toda a diversidade humana, sem exclusão de qualquer grupo por qualquer motivo, observados os princípios da igualdade e dignidade da pessoa humana.

Por fim, aduz que, encontrar a terminologia correta para designar um grupo de pessoas é de fundamental importância para sua adequada proteção jurídica, na medida em que, voluntariamente ou involuntariamente, expressa-se através da linguagem o respeito ou a discriminação perante estes.

1.2 A terminologia adotada

Pode-se dizer que, da análise da doutrina, a pessoa portadora de deficiência já foi denominada das mais diversas formas, havendo inúmeras digressões acerca da melhor terminologia a ser adotada.

Assim sendo, atualmente, indaga-se, com alguma variação, qual é o termo correto a ser utilizado – pessoa com deficiência, pessoa portadora de deficiência ou pessoa portadora de necessidades especiais?

No intuito de dirimir a questão, percorrer-se-à, sucintamente, a trajetória dos termos utilizados ao longo da história do grupo social objeto do presente estudo.

Por muito tempo se utilizou a expressão "pessoa deficiente" ou "pessoa com deficiência" para se referir àqueles que possuíam qualquer espécie de deficiência e, por força disso, não se encaixavam nos *standarts* definidos pela sociedade.

Hoje, entretanto, tal expressão é considerada inoportuna e politicamente incorreta, sendo mais adotados os termos "pessoa portadora de deficiência" ou ainda, "pessoa portadora de necessidades especiais".

_

¹⁰ GUGEL, Maria Aparecida; FONSECA, Ricardo Tadeu Marques; LUCAS, Adélio Justino; ANDRADE, Denise Lapolla de Paula Aguiar; COLLO, Janilda Maria de Lima. *Comentários ao Decreto nº 3.298/99*. Disponível em: http://www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc/ Acesso em: setembro 2009 apud COSTA, Sandra Morais de Brito. *Dignidade Humana e Pessoa com Deficiência*. São Paulo: LTr, 2008. p. 08.

O termo "pessoas portadoras de deficiência" enfatiza, primeiro, a pessoa humana e, num segundo momento, sublinha que tal pessoa porta (carrega, possui) uma deficiência. Nesse sentido, sustenta Luiz Alberto David Araújo que a "expressão 'pessoas portadoras de deficiência' tem o condão de diminuir o estigma da deficiência, ressaltando o conceito de pessoa; é mais leve, mais elegante, e diminui a situação de desvantagem que caracteriza esse grupo de indivíduos". 11 Registra-se que, tal terminologia é adotada pela Constituição Federal de 1988 e pela legislação pátria em vigor.

Ainda com relação à expressão "pessoas portadoras de deficiência", destaca-se que os simpatizantes de tal terminologia enfatizam que o significado das palavras "deficiente" e "deficiência" está intimamente ligado ao sentido de carência de algo, o que levaria à impropriedade da terminologia, na medida em que sustentam que deficiência é antônimo de eficiência, razão pela qual vincular a pessoa à deficiência que a mesma porta induz à conclusão de que tal pessoa não é eficiente.

Ademais, diversamente dos simpatizantes das demais terminologias, Cibelle Linero Goldfarb entende que o termo "pessoa portadora de deficiência" quando associado às deficiências físicas, mentais e sensoriais não quer significar, sob hipótese alguma, ausência de eficiência do indivíduo, até porque, a eficiência e a capacidade para o trabalho podem, em muitas vezes, sobrepor-se às deficiências, permitindo igualdade de oportunidades e inclusão social para todos os grupos sociais, sem exceção. ¹² Nesse diapasão, verificar-se-à que a pessoa portadora de deficiência não é necessariamente incapaz para o trabalho.

Adota-se, hoje, também, a expressão "pessoas com necessidades especiais" ou "pessoa especial", as quais demonstram uma transformação de tratamento que vai da invalidez e incapacidade à tentativa de nominar a característica peculiar da pessoa, sem estigmatizá-la.

Desta feita, Manoel Jorge e Silva Neto¹³ sustenta que, é a expressão "pessoa ou empregado portador de necessidades especiais" a mais apropriada para designar a existência de indivíduos que são tão ou mais capazes que outras pessoas no desempenho de sua atividade laboral.

Insta mencionar que, a expressão "pessoa com necessidades especiais" é um gênero que contém as pessoas com deficiência, mas também acolhe os idosos, as gestantes, enfim, qualquer situação que implique tratamento diferenciado.

Seguindo a linha de raciocínio, Rosana Beraldi Bevervanço discute a adoção da denominação "pessoa portadora de necessidades especiais" e afirma que:

__

¹¹ ARAÚJO, Luiz Carlos David. A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência. 3. ed. rev. ampl. atual. Brasília, 2001. Disponível em: http://www.mj.gov.br/sedh/dpdh/corde/protecao_const.htm.. Acesso em: 20 abril 2010 apud GOLDFARB, Cibelle Linero. Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil. Curitiba: Juruá, 2009. p. 30.

 ¹² GOLDFARB, Cibelle Linero. Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil. Curitiba: Juruá, 2009. p. 33.
 ¹³ SILVA NETO, Manoel Jorge e. Proteção constitucional dos interesses trabalhistas difusos, coletivos e

¹³ SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Proteção constitucional dos interesses trabalhistas difusos, coletivos e individuais homogêneos.* São Paulo: LTr, 2001. p. 189. apud GOLDFARB, Cibelle Linero. *Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego:* o sistema de cotas no Brasil. Curitiba: Juruá, 2009. p. 31.

Atualmente vários profissionais da área defendem a adoção da denominação pessoa com necessidades especiais, da qual discorda-se não obstante o respeito que possam merecer, por ser demasiadamente genérica, algo com ares mesmo de um neologismo estrangeiro que se não traz em si preconceito de forma negativa, e que procura tão claramente não falar das deficiências em suas modalidades que acaba por cair no chamado preconceito positivo podendo contribuir para a manutenção do eterno ciclo do protecionismo excludente. Ao invés de aproximar a sociedade das deficiências e suas modalidades, delas falando, debatendo, produzindo conhecimento, afastando crenças e ignorâncias ainda muito presentes, adotar a denominação 'pessoas com necessidades especiais' dificulta, diante da generalidade extrema, a difusão de informação.¹⁴

Antonio Rulli Neto¹⁵ também discute a adoção da denominação "pessoa portadora de necessidades especiais" no sentido de que toda pessoa pode, ainda que temporariamente, portar alguma necessidade especial, sem que tal necessidade a enquadre nas normas de proteção previstas no texto constitucional e também na legislação infraconstitucional.

Conclui-se dessa forma que, observado o fato de que a terminologia "pessoa portadora de deficiência" é adotada pela Constituição Federal de 1988 e pela legislação pátria em vigor, passa-se a adotar como "melhor" terminologia a acima mencionada.

Portanto, independentemente da nomenclatura que esteja sendo utilizada para referir-se a tal grupo social, resta evidente a relevância do estudo dos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana, enquanto delineadores do direito à não discriminação ao acesso ao trabalho das pessoas portadoras de deficiência, essencialmente através do cumprimento da vasta legislação em vigor.

1.2 Evolução no ordenamento jurídico

O raciocínio arrazoado acima permite o estudo particularizado dos instrumentos internacionais e da legislação nacional inerente às pessoas portadoras de deficiência.

Inicialmente, afirma-se que o ponto de partida para o reconhecimento do direito a inclusão social das pessoas portadoras de deficiência, deu-se a partir da promulgação da Declaração Universal dos Direitos Humanos pela Organização das Nações Unidas - ONU, como sendo o mais importante instrumento representante dos direitos humanos, o qual serviu de base para todas as outras normas, tratados e convenções internacionais a serem aprovados. Insta destacar, que restou reconhecido no referido instrumento que os direitos humanos, dentre eles, o direito ao trabalho, entre outros, independem de previsão expressa em lei, na medida em que a dignidade da pessoa humana é considerada intrínseca à própria existência humana.

Curitiba: Juruá, 2009. p. 31/32.

 ¹⁴ BEVERVANÇO, Rosana Beraldi. Da exclusão à igualdade: direitos da pessoa portadora de deficiência.
 Curitiba: Ministério Público do Estado do Paraná, 2001. p. 11. apud GOLDFARB, Cibelle Linero. Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil. Curitiba: Juruá, 2009. p. 32.
 ¹⁵ RULLI NETO, Antonio. Direitos do portador de necessidades especiais: guia para o portador de deficiência e para o profissional do direito. 2. ed. São Paulo: Fiúza, 2002. p. 32. apud GOLDFARB, Cibelle Linero. Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil.

Posteriormente, foi aprovada a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, a qual destaca o direito ao gozo de todos os direitos, sem exceção, distinção ou discriminação decorrente de qualquer motivo, de maneira a assegurar o pleno respeito à dignidade humana e a viabilizar o processo de inserção social e integração da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho.

Nessa linha de raciocínio, a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho discorre sobre discriminação em matéria de emprego e profissão e a Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho sobre habilitação e reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes, considerando que a base para aplicação desta política é o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores.

Há ainda a Recomendação 99 da Organização Internacional do Trabalho que também discorre sobre a habilitação e reabilitação profissional de pessoas portadoras de deficiência, definindo a "reabilitação profissional" como parte de um contínuo e coordenado processo destinado a capacitar a pessoa portadora de deficiência a obter e manter um emprego. Já sinalizando a possibilidade de introdução de uma política de cotas, prevê a referida Recomendação, que a inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho deve ser promovida mediante a expressa criação de condições e possibilidades de obtenção e manutenção de emprego, dentre elas: (a) contratação, por empregadores, de um percentual de pessoas portadoras de deficiência que não acarrete a dispensa de outros trabalhadores; (b) reserva de determinadas ocupações para pessoas portadoras de deficiência.

A Recomendação 168 dispõe sobre a readaptação profissional e o emprego das pessoas portadoras de deficiência, repetindo e complementando os preceitos contidos na Convenção 159 e na Recomendação 99, em especial, no qual tange a adoção do princípio da igualdade de acesso, conservação e criação de empregos aos portadores de deficiência, com contraprestação igual aos demais trabalhadores, inclusive, com uso das ações afirmativas especialmente destinadas a equilibrar trabalhadores portadores e não portadores de deficiência no acesso ao mercado de trabalho.

A Recomendação 169, por sua vez, trata sobre política de emprego e destaca a necessidade de implementação de medidas para inserir as pessoas portadoras de deficiência no contexto de uma política global de emprego e reabilitação profissional.

Seguindo a mesma linha de raciocínio, a Declaração de Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, aprovada pela Organização das Nações Unidas – ONU, versa sobre o direito da pessoa deficiente à segurança econômica e social, além da vida digna.

A Declaração Sociolaboral do MERCOSUL, por sua vez, estabelece que as pessoas portadoras de deficiência serão tratadas de forma digna e não discriminatória favorecendo-se a sua inserção social e no mercado de trabalho.

Diante dos preceitos acima transcritos, observa-se que, é evidente, a correlação existente entre a evolução legal dos direitos da pessoa portadora de deficiência e a promulgação da Constituição Federal de 1988, a qual introduziu no sistema pátrio os fundamentos dos valores individuais e sociais através dos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana.

Destarte, a Constituição Federal de 1988 prevê normas ligadas ao direito do trabalho das pessoas portadoras de deficiência, instituindo no artigo 7°, inciso XXXI, e no artigo 37, inciso VIII, dentre o rol de direitos trabalhistas, a proibição expressa de qualquer discriminação relativa a salários e critérios de admissão de trabalhadores portadores de deficiência, reafirmando, desse modo, o princípio da igualdade consolidado no caput do artigo 5° do mesmo diploma legal.

No âmbito da legislação infraconstitucional, inicialmente, cumpre destacar a Lei nº 7.853/89, de 24 de outubro de 1989, a qual estabelece a criação da Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência (CORDE) e atribuiu ao Poder Público o dever de assegurar aos portadores de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, dentre eles o direito à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, entre outros. Neste sentido, a Lei nº 7.853/89 prevê 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 (artigo 2º, inciso III e alíneas¹6). Além disso, essa lei estabelece em seu artigo 8º¹¹ que constitui crime punível com multa e reclusão de 1 a 4 anos, negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho.

Seguindo o mandamento da alínea c, inciso III, artigo 2° da Lei n° 7.853/89 e a diretriz constitucional, constante do inciso VIII do artigo 37, foi editada a Lei n° 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que regula o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União. Impõe a mencionada lei que a União reserve, em seus concursos, até 20% das vagas aos portadores de deficiência, havendo iniciativas semelhantes nos Estados e municípios para o regime dos servidores públicos celetistas e estatutários.

¹⁶ Artigo 2º da Lei nº 7.853/89. Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico. (...) III - na área da formação profissional e do trabalho: a) o apoio governamental à formação profissional, à orientação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional; b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acessoa aos empregos comuns; c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência; d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência; (...)

Art. 8º da Lei nº 7.853/89. Constitui crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa: I - recusar, suspender, procrastinar, cancelar ou fazer cessar, sem justa causa, a inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, por motivos derivados da deficiência que porta; II - obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência; III - negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência; emprego ou trabalho; IV - recusar, retardar ou dificultar internação ou deixar de prestar assistência médico-hospitalar e ambulatorial, quando possível, à pessoa portadora de deficiência; V - deixar de cumprir, retardar ou frustrar, sem justo motivo, a execução de ordem judicial expedida na ação civil a que alude esta Lei; VI - recusar, retardar ou omitir dados técnicos indispensáveis à propositura da ação civil objeto desta Lei, quando requisitados pelo Ministério Público.

No mesmo sentido, foi promulgada a Lei nº 8.213, em 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social. O artigo 93 da mencionada lei dirime sobre o sistema de cotas, delimitando que a empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2 a 5% dos seus cargos com trabalhadores reabilitados ou pessoas portadoras de deficiências, habilitadas. Além das cotas, observa-se que esta lei estabelece que a dispensa de trabalhador reabilitado ou portador de deficiência habilitado, só pode ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

Tendo em vista a necessidade de regulamentação da já citada Lei nº 7.853/89, merece destaque o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, o qual instituiu a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Importante mencionar que, o referido Decreto, assegura à pessoa portadora de deficiência, através da ação conjunta do Estado e da sociedade civil, o pleno exercício dos direitos básicos daqueles. Além disso, impende destacar que esse Decreto criou o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE) e definiu uma série de responsabilidades dos órgãos públicos nos campos da educação, saúde, trabalho, cultura, lazer, habilitação e reabilitação profissionais.

No que importa de momento, cumpre transcrever o que dispõe o artigo 36 do referido Decreto, *in verbis*:

Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

- I até 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; ou
- IV mais de mil empregados, cinco por cento.
- § 1º A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.
- § 2º Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada 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.
- § 3º Considera-se, 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.
- § 4º A pessoa portadora de deficiência habilitada nos termos dos §§ 2º e 3º deste artigo poderá recorrer à intermediação de órgão integrante do sistema público de emprego, para fins de inclusão laboral na forma deste artigo.

§ 5º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no **caput** deste artigo.

Observado o transcrito acima, verifica-se essencial para o presente estudo a averiguação da repetição da norma, uma vez que, exatamente nesses termos (de 100 a 200 empregados, 2%; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1000, 4%; 1001 ou mais, 5%) a já aludida Lei nº 8.213/91 (portanto oito anos anterior ao Decreto nº 3.298/99), em seu artigo 93, estabelecia cotas de vagas, a serem preenchidas compulsoriamente pelas empresas do setor privado.

Portanto, resta evidente que, se as empresas tivessem obedecido ao primeiro mandamento de preenchimento de cotas (contido na Lei nº 8.213/91), teria sido totalmente desnecessário repetir a norma no Decreto nº 3.298/99.

A proteção dada às pessoas portadoras de deficiência, por intermédio da legislação, é uma forma de dar dignidade ao ser humano, permitindo também que tal grupo social possa exercitar seus direitos e obrigações.

Por fim, aduz-se que, poderia ser trazida numerosa lista de diplomas jurídicos que, de uma forma ou de outra, prevêem dispositivos protetores das pessoas portadoras de deficiência, nas mais variadas situações. Em todos, busca-se a equiparação de oportunidades da pessoa portadora de deficiência, face ao princípio da igualdade e da proibição de discriminação, decorrentes do preceito fundamental da dignidade da pessoa humana.

1.4 O direito à igualdade e a proibição de discriminação face ao princípio da dignidade da pessoa humana

Os itens concebidos anteriormente, não obstante tratarem apenas de aspectos conceituais e legislativos, propugnam com clareza que, independemente da nomenclatura que se utiliza à determinado grupo social, os direitos fundamentais devem ocupar papel basilar no ordenamento jurídico pátrio, se configurando como parâmetro dentro do qual devem ser interpretadas todas as normas trabalhistas.

Desta feita, a atual Constituição Federal prevê garantias, a exemplo de documentos internacionais e mesmo de legislação anterior à sua promulgação, no sentido de que os direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana devem preponderar sobre os demais enunciados normativos.

O princípio da dignidade da pessoa humana trás consigo a inquestionável essencialidade do labor na vida do ser humano, não só por se tratar da forma como o homem obtém o necessário à sua subsistência, mas por ser instrumento de realização pessoal do indivíduo, tornando-o respeitável perante a sociedade e, principalmente, o incluindo no seio desta, como cidadão, possuidor de direitos e obrigações.

Desta feita, considerando que o valor essencial da dignidade da pessoa humana rege todas as manifestações do ordenamento jurídico brasileiro, é possível citar como decorrências desse princípio, o direito à igualdade e proibição de discriminação entre trabalhadores.

Nessa esteira de raciocínio, pode-se afirmar que o sistema constitucional de proteção à pessoa com deficiência começa pelo princípio da igualdade, o qual vem insculpido no caput do artigo 5º da Carta Magna de 1988, ou seja, à frente de todos os direitos e garantias fundamentais, orientando a interpretação a ser dada aos direitos e deveres individuais e coletivos. 18

Portanto, o princípio da igualdade, também chamado de princípio da isonomia, possui ampla relevância no ordenamento constitucional positivo pátrio e comparado, posto que assume o papel de afastar todo tipo de discriminação e tratamento desigual aos cidadãos.

O princípio da igualdade pode ser visto de dois ângulos: a igualdade na lei, que tem a ver com a tarefa jurídico-política do legislador na elaboração da norma, e a igualdade perante a lei, que constitui imperativo a ser observado pelo aplicador do direito. Em outras palavras, tanto na elaboração como na aplicação da lei, há de ser observado o princípio da isonomia do tratamento.

Faz-se mister esclarecer que a doutrina trata do princípio da igualdade juntamente com o princípio da não-discriminação, tendo em vista o natural liame que possuem.

Maurício Godinho Delgado¹⁹ explica que o direito possui regras de caráter positivo e outras de caráter negativo, sendo que as primeiras imputam vantagens jurídicas aos titulares, enquanto que as de caráter negativo inviabilizam condutas agressoras contra o patrimônio material e moral das pessoas, destacando que, dentre as de caráter negativo, estão às regras que combatem a discriminação. Enuncia de forma precisa o fenômeno, afirmando que:

Discriminação é a conduta pela qual nega-se à pessoa tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada. A causa da discriminação reside, muitas vezes, no cru preconceito, isto é, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de uma sua característica, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos (cor, raça, sexo, nacionalidade, riqueza, etc.). Mas pode, é óbvio, também derivar a discriminação de outros fatores relevantes a um determinado caso concreto específico.²⁰

Para combater a discriminação negativa ou ilícita vem sendo implantada a figura da discriminação positiva ou lícita, também conhecida como ações afirmativas. Tal modalidade de discriminação tem por escopo criar condições de parificação da pessoa discriminada em relação à pessoa dita não discriminada.

Segundo o glossário do Ministério do Trabalho e Emprego²¹, ação afirmativa é uma estratégia de política social ou institucional voltada a alcançar a igualdade de

-

¹⁸ GOLDFARB, Cibelle Linero. Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil. Curitiba: Juruá. 2009. p. 109/110.

¹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. Proteções contra discriminação na relação de emprego. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coord.). Discriminação. São Paulo: LTr, 2000. p. 97.

²⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005. p.772.

²¹ Vide site www.mte.gov.br Acesso em: 19 abril 2010.

oportunidades entre as pessoas, distinguindo e beneficiando grupos afetados por mecanismos discriminatórios como ações empreendidas em um tempo determinado, com o objetivo de mudar positivamente a situação de desvantagem desses grupos.

De acordo com Álvaro Ricardo de Souza Cruz²²:

As ações afirmativas podem ser entendidas como medidas públicas e privadas, coercitivas ou voluntárias, implementadas na promoção/integração de indivíduos e grupos sociais tradicionalmente discriminados em função de sua origem, raça, sexo, opção sexual, idade, religião, patogenia física/psicológica, etc.

Segundo Amauri Mascaro do Nascimento²³:

Não há necessidade de lei que as fundamente. Podem ser previstas por um programa de governo ou, mesmo sem este, por uma ação social. Desse modo, muitas vezes, quando não previstas em sua norma legal cominatória, carecem de exigibilidade jurídica e, não obstante, podem ter a criação ou ampliação de uma cultura de solidariedade ou de responsabilidade social. O trabalho voluntário é uma das suas alavancas, porém, por outros meios, também, podem concretizar-se. Uma empresa pode desenvolver ações afirmativas internas por sua iniciativa para implementar uma cultura propícia de combate à discriminação em suas diversas formas.

Mediante as ações afirmativas a efetivação da igualdade não mais se atém à proibição de práticas discriminatórias, mas sim de um reconhecimento formal da igualdade, através da efetiva proibição de atos e da promoção de medidas que visem erradicar preconceitos enraizados na sociedade, os quais levam à marginalização injustificada de certos grupos sociais.²⁴

Assim, o princípio da igualdade nada mais faz do que ventilar situações, de forma que as pessoas compreendidas venham a ser tratadas por critérios diferentes e que, para alguns, sejam deferidos determinados direitos e obrigações que não assistem a outros, sendo que, os pontos de diferença que se atribuem para discriminar determinadas situações devem ser decorrentes de aptidões pessoais e não de outros critérios individuais personalíssimos.²⁵

Importante destacar que o direito do trabalho foi a primeira ação afirmativa historicamente consolidada. Na verdade, os princípios que regem o direito do trabalho, bem como os fundamentos históricos que o precederam, aplicam-se para justificar integralmente as normas de ação afirmativa laboral, em prol das pessoas com deficiência.²⁶

²² CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. O direito à diferença: as ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e pessoa portadoras de deficiência. Belo Horizonte: Del Rey, 2003. p. 185.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 21. ed. rev. e atual. São Paulo:

Saraiva, 2006. p. 381. ²⁴ GOLDFARB, Cibelle Linero. *Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego:* o sistema de

cotas no Brasil. Curitiba: Juruá, 2009. p. 117/118. ²⁵ CISZEWSKI, Ana Claudia Vieira de Oliveira. *O trabalho da pessoa portadora de deficiência*. São Paulo: LTr, 2005. p. 46.

²⁶ COSTA, Sandra Morais de Brito. *Dignidade humana e pessoa com deficiência*. São Paulo: LTr, 2008. p. 26.

Na busca, em princípio, incompatível, de preservar o direito à diferença e eliminar as desigualdades injustificadas, abre-se espaço para aplicar o princípio da não-discriminação como complemento do princípio da igualdade.²⁷

Todavia, considerando que certas discriminações estão arraigadas na cultura e são difíceis de detectar e de coibir, constatou-se que a incorporação do princípio da igualdade no ordenamento constitucional e a expressa vedação de práticas discriminatórias não eram suficientes para afastar as desigualdades existentes na sociedade, ocasião em que, iniciou-se o movimento conhecido por "ações afirmativas" ou "discriminação positiva". 28

Portanto, pode-se considerar a ideia de discriminação como evolução do princípio da igualdade, e sua efetivação passa a depender, em determinados casos, da adoção de medidas discriminatórias destinadas a igualar situações desiguais²⁹, no caso, ações afirmativas.

Resumidamente, conclui Cibelle Linero Goldfarb que, sem medidas afirmativas voltadas à questão do emprego da pessoa portadora de deficiência, as normas previstas na Lei Maior continuariam a representar mero desejo da sociedade, com pouca efetividade.³⁰

Portanto, na tentativa de evitar com que as pessoas portadoras de deficiência sejam marginalizadas e excluídas do contexto social e do mercado de trabalho, é necessário estabelecer mecanismos assecuratórios que garantam a dignidade da pessoa humana e a efetividade da igualdade.

Os dados brevemente relatados merecem uma análise do ponto de vista da efetividade legal, porquanto o Brasil, conforme já declinado, possui leis em vigor que visam à inclusão social deste grupo baseada, principalmente, na reserva de postos de trabalhos em empresas privadas e em cargos públicos.

O estudo, ainda que breve, do princípio da igualdade e das ações afirmativas tem lugar na medida em que o artigo 93 da Lei nº 8.213/91 corresponde a uma modalidade de ação afirmativa, segundo a qual o Estado, por meio de uma legislação ordinária e com fundamento na Constituição Federal de 1988 e nos instrumentos internacionais, obriga as empresas privadas a reservar um percentual de vagas para as pessoas portadoras de deficiência.

2. A LEI DE COTAS OU SISTEMA DE RESERVA LEGAL DE VAGAS COMO INSTRUMENTO DE INCLUSÃO DOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Um dos vetores para o exame da inclusão das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho é a Lei de Cotas ou Sistema de Reserva Legal, a qual corresponde, conforme já mencionado anteriormente, no âmbito federal, à Lei nº 8.212/91,

22

 ²⁷ COSTA, Sandra Morais de Brito. Dignidade humana e pessoa com deficiência. São Paulo: LTr, 2008. p. 22.
 ²⁸ GOLDFARB, Cibelle Linero. Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil. Curitiba: Juruá, 2009. p. 113.

 ²⁹ COSTA, Sandra Morais de Brito. Dignidade humana e pessoa com deficiência. São Paulo: LTr, 2008. p. 22.
 ³⁰ GOLDFARB, Cibelle Linero. Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil. Curitiba: Juruá, 2009. p. 118.

bem como, na esfera privada, à Lei nº 8.213/91, em especial ao dispositivo previsto no artigo 93 da referida Lei.

Nesse diapasão, apreciar-se-à, especificamente, a Lei de Cotas ou Sistema de Reserva Legal de Vagas no âmbito das empresas privadas, através da análise das diretrizes do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, no que tange a efetiva possibilidade de inclusão dos portadores de deficiência no mercado de trabalho.

O Decreto nº 3.298/99 houve por bem repetir as disposições do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, introduzindo algumas disposições adicionais relativamente ao conceito de pessoa portadora de deficiência habilitada e também quanto à competência do Ministério do Trabalho e Emprego para estabelecer uma sistemática de fiscalização, avaliação e controle do cumprimento do dispositivo legal.

2.1 Breve análise das particularidades do artigo 93 da Lei nº 8.213/91

2.1.1 Beneficiários do Sistema de Cotas

De plano, nota-se que a legislação vigente optou por vincular o percentual de cotas com o número de empregados com vínculo de emprego formalizado pela empresa, deixando isentas de qualquer obrigação às empresas que não preenchem a cota estipulada pelo artigo 93 da Lei nº 8.213/91.

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

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

- § 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.
- § 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

De acordo com o que dispõe o *caput* do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, ratificado pelo artigo 36 do Decreto nº 3.298/99, verifica-se que estão incluídas no âmbito de proteção todas as pessoas portadoras de deficiência habilitadas e os trabalhadores reabilitados.

O conceito de pessoa habilitada ou reabilitada encontra-se previsto nos parágrafos 2º e 3º do artigo 36 do Decreto nº 3.298/99, conceito este anteriormente definido pelo artigo 89 da Lei nº 8.213/91 e pela Portaria nº 4.677/98 do Ministério da Previdência e Assistência Social.

Nesse diapasão, verifica-se que a habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para (re)educação e de (re)adaptação profissional e social necessários para a (re)integração ao mercado formal de trabalho e ao contexto social.

Findo o processo de habilitação ou reabilitação profissional e social, a Previdência Social emitirá certificado individual, indicando as atividades que poderão ser exercidas pelo beneficiário, sendo que, nada impede o exercício de atividades diversas das certificadas quando o beneficiário estiver capacitado³¹, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas.³²

Entretanto, o artigo 90 da Lei nº 8.213/91 traz um óbice para o direito à habilitação e à reabilitação profissional das pessoas portadoras de deficiência, ao determinar que a prestação será devida em caráter obrigatório aos segurados, inclusive aposentados e, apenas na medida da possibilidade do Órgão da Previdência Social, aos seus dependentes, o que limita o acesso das pessoas portadoras de deficiência que não mantém a qualidade de segurado, nos termos do artigo 11 da mesma Lei.³³

Esclarecendo a controvérsia gerada pela lei, Walkure Lopes Ribeiro da Silva³⁴, em comentários ao dispositivo acima mencionado, aduz que a Constituição, no artigo 203, inciso IV, garante a prestação dos referidos serviços, mesmo ausente a qualidade de segurado. Aliás, o caput do artigo 203 dispõe expressamente que as medidas nele previstas dirigem-se a todos que tenham necessidade, independentemente de contribuição.

Aqui, cumpre registrar que, estabelecem, ainda, os dispositivos 30 e 31 do Decreto nº 3.298/99, que a habilitação e a reabilitação consistem em direito universal, independente de contribuição previdenciária, cuja finalidade é a de possibilitar que a pessoa com deficiência adquira e conserve o emprego e nele progrida. 35

Portanto, resumidamente, afirma-se que, a lei deixa claro que, para o preenchimento do percentual imposto, as empresas podem contratar pessoas que portem qualquer deficiência desde que habilitadas para o trabalho, ou seja, a) aquelas que concluíram 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 e Cultura-MEC ou órgão equivalente, b) podem contratar os beneficiários reabilitados, quais sejam, aqueles com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional

³¹ GOLDFARB, Cibelle Linero. *Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego:* o sistema de cotas no Brasil. Curitiba: Juruá, 2009. p. 124.

32 FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O trabalho da pessoa com deficiência:* lapidação dos direitos

humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2006. p. 126.

³³ GOLDFARB, Cibelle Linero. *Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego:* o sistema de cotas no Brasil. Curitiba: Juruá, 2009. p. 125.

³⁴ SILVA, Walkure Lopes Ribeiro da. Seguridade social e a pessoa portadora de deficiência. Direitos da pessoa portadora de deficiência. Revista da Advocacia Pública e Sociedade, São Paulo, ano 1, n. 1, 1997, p. 181. apud GOLDFARB, Cibelle Linero. Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil. Curitiba: Juruá, 2009. p. 125.

³⁵ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O trabalho da pessoa com deficiência:* lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2006. p. 126.

fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social-INSS, e, c) opcionalmente, as empresas podem contratar pessoas que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, estejam capacitadas para o exercício da função.

2.1.2 Contratação do trabalhador portador de deficiência

Quando da contratação de empregado portador de deficiência, quer voluntariamente, quer com vistas a cumprir a exigência contida no artigo 93 da Lei nº 8.213/91, todos os direitos trabalhistas tutelados aos empregados urbanos ou rurais, previstos na Constituição Federal de 1988, na Consolidação das Leis do Trabalho, na legislação esparsa e também nas normas coletivas, são plenamente aplicáveis, sem exceção.

A Constituição Federal de 1988, conforme já dito anteriormente, expressamente proíbe toda e qualquer discriminação nos critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência, fazendo-se concluir que a obrigação de não discriminar deve ser observada e cumprida em todas as fases do contrato de trabalho, ou seja, na fase pré-contratual (seleção), na celebração do contrato propriamente dita (admissão), na execução e na fase pós-contratual (rescisão).

Assim, consoante às disposições do artigo 35 do Decreto nº 3.298/99, a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho dar-se-á mediante três diferentes modalidades, conforme transcreve-se:

- Art. 35. São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:
- I colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de meios especiais;
- II colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e
- III promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.
- § 1º. As entidades beneficentes de assistência social, na forma da lei, poderão intermediar a modalidade de inserção laboral de que tratam os incisos II e III, nos seguintes casos:
- I na contratação para prestação de serviços, por entidade pública ou privada, da pessoa portadora de deficiência física, mental ou sensorial: e
- II na comercialização de bens e serviços decorrentes de programas de habilitação profissional de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida de produção ou terapêutica.
- § 2º. Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros.

- § 3°. Consideram-se apoios especiais a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade.
- § 4°. Considera-se oficina protegida de produção a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto portador de deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa.
- § 5°. Considera-se oficina protegida terapêutica a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto que devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, não possa desempenhar atividade laboral no mercado competitivo de trabalho ou em oficina protegida de produção.
- § 6°. O período de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida terapêutica não caracteriza vínculo empregatício e está condicionado a processo de avaliação individual que considere o desenvolvimento biopsicosocial da pessoa.
- § 7°. A prestação de serviços será feita mediante celebração de convênio ou contrato formal, entre a entidade beneficente de assistência social e o tomador de serviços, no qual constará a relação nominal dos trabalhadores portadores de deficiência colocados à disposição do tomador.
- § 8º. A entidade que se utilizar do processo de colocação seletiva deverá promover, em parceria com o tomador de serviços, programas de prevenção de doenças profissionais e de redução da capacidade laboral, bem assim programas de reabilitação caso ocorram patologias ou se manifestem outras incapacidades.

De forma resumida, observa-se que o Decreto nº 3.298/99 prevê várias modalidades de inclusão dos portadores de deficiência no mercado de trabalho, incluindo o trabalho em oficina protegida de produção ou terapêutica e a promoção do trabalho autônomo, realizado no domicílio ou em cooperativas. Vale observar, porém, que em nenhum desses casos é possível às empresas incluir essas modalidades de trabalho dentro de suas cotas. 36

As hipóteses acima mencionadas devem ser relidas sob o ponto de vista da efetiva inclusão dos trabalhadores portadores de deficiência, na medida em que, de acordo com a letra fria da lei, tal grupo social é apenas inserido no mercado de trabalho, mas não incluído na sociedade, em especial pelos obstáculos abaixo delineados.

2.1.3 Obstáculos à inclusão dos trabalhadores portadores de deficiência no mercado de trabalho

A princípio, o processo de inclusão profissional de pessoas portadoras de deficiência se inicia na maioria dos casos através do cumprimento da Lei de Cotas.

_

³⁶ MELO, Sandro Nahmias. *O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência:* ação afirmativa: o princípio constitucional da igualdade. São Paulo: LTr, 2004. p. 32.

Todavia, um dos principais problemas que dificultam a inserção dos portadores de deficiência na sociedade em geral, principalmente no mercado de trabalho, refere-se às chamadas barreiras arquitetônicas (obstáculos aos acessos a edificações de uso publico ou privado, bem como a espaço interno, tais como: escadas para acesso aos prédios, portas de circulação estreitas, inexistência de banheiros adaptados, etc.) ou urbanísticos (dificuldades encontradas nos espaços e mobiliários urbanos, tais como: desníveis ou revestimentos nas calçadas que dificultam a locomoção de uma pessoa cadeirante, falta de vagas destinadas à portadores de deficiência, falta de mobiliários urbanos em altura adequada, etc.) ou de transporte (dificuldades ou impedimentos apresentados pela falta de adaptação dos veículos particulares ou coletivos às necessidades das pessoas com deficiência, tais como: sinalização, facilidades de uso de botões de chamada e outros serviços complementares).³⁷

Seguindo a linha de raciocínio, pontua o artigo 227, parágrafo 2°, da Lei Maior: "A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência".

No mesmo sentido, a Leis nº 10.098/00 e a Lei nº 10.048/00 talvez sejam aquelas que mais mereçam o título de resgatadoras da cidadania dos deficientes, na medida em que tentam solucionar um dos maiores obstáculos que eles enfrentam no dia a dia.

Ainda, a norma técnica NBR 9050 da Associação Brasileira de Normas Técnicas-ABNT orienta sobre a acessibilidade de pessoas portadoras de deficiência a edificações, espaços imobiliários e equipamentos urbanos.

De outra banda, importante destacar ainda como entrave à contratação de trabalhadores portadores de deficiência, a ausência de capacitação profissional, obstáculo este intimamente ligado com a educação, na medida em que tal grupo social encontra grandes dificuldades de acesso às redes de ensino, embora o direito a educação esteja constitucionalmente garantido, sendo obrigatória a adaptação das instituições de ensino, conforme dispõe o artigo 208, inciso III, da Constituição Federal, são poucas as instituições que disponibilizam educação aos portadores de deficiência e os recepcionam de forma correta.³⁸

Atento a este dispositivo, o Ministério da Educação, através da Portaria nº 1.679/99, houve por bem determinar que sejam incluídos nos instrumentos destinados a avaliar as condições de oferta de cursos superiores, para fins de sua autorização e reconhecimento e para fins de credenciamento de instituições de ensino superior, bem como para sua renovação, requisitos que garantam às pessoas portadoras de deficiência o essencial acesso à educação.

-

³⁷ NERI, Marcelo Cortes et. al. *Retratos da Deficiência no Brasil (PPD)*. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003. p. 51. apud GOLDFARB, Cibelle Linero. *Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego:* o sistema de cotas no Brasil. Curitiba: Juruá, 2009. p. 166/169.

emprego: o sistema de cotas no Brasil. Curitiba: Juruá, 2009. p. 166/169.

38 COSTA, Maína. O sistema de cotas como meio de inclusão do portador de necessidades especiais no mercado de trabalho: análise crítica do artigo 93, da lei 8.213/91. Disponível em:

http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/504/346. Acesso em: 14 setembro 2009.

Porém, nas palavras de Sandra Morais de Brito Costa, este argumento não justifica o descumprimento da lei, na medida em que o artigo 34 do Decreto nº $3.298/99^{39}$ estabelece que a finalidade primordial da política de empregos é a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo, mediante regime especial protegido. 40

Por fim, é importante lembrar, ainda, que muitos empregadores alegam como entrave à contratação de portadores de deficiência a obrigatoriedade de os substituir por outros em caso de dispensa, ou seja, uma vez aderindo ao sistema de cotas não têm como deixá-lo, ainda que haja mudanças estruturais na empresa que inviabilizem o trabalho dos portadores de deficiência ou, simplesmente, por não encontrarem substituto com a mesma habilitação. A alegação, por certo, não é justificável.

2.1.4 Restrição ao direito de dispensar os empregados habilitados ou portadores de deficiência

Nessa linha de entendimento, bem andou o legislador infraconstitucional, na medida em que o parágrafo 1º do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, repisado pelo Decreto nº 3.298/99, estabelece como condição para a dispensa do empregado reabilitado ou portador de deficiência, tanto na hipótese de contratação por prazo determinado como na hipótese de contratação por prazo indeterminado, a contratação de substituto em condição semelhante.

A redação do dispositivo acima mencionado criou uma polêmica acerca da proteção conferida ao trabalhador portador de deficiência, isto é, se há no dispositivo uma modalidade de estabilidade ou mera garantia provisória de emprego, através do impedimento de dispensa até que se contrate outro empregado nas mesmas condições, além da discussão sobre a possibilidade ou não de reintegração do empregado portador de deficiência dispensado ilegalmente ou sem a correspondente substituição por outro empregado em situação semelhante.

De fato, a previsão contida no dispositivo legal em análise, possui natureza de garantia de emprego e não de estabilidade, posto que o empregador não está impedido de exercer seu direito de demitir, ou seja, pode o contrato de trabalho ser rescindido, por iniciativa do empregador, a qualquer tempo, no entanto, a dispensa de um empregado portador de deficiência pressupõe a contratação de outro profissional em condições semelhantes, sendo que, tal regra deve ser observada enquanto a empresa não tenha atingido o percentual mínimo legal. Fora desse requisito, valem as regras gerais que disciplinam a rescisão do contrato de trabalho.

Ainda, com relação à possibilidade de dispensa do empregado reabilitado ou portador de deficiência por justa causa, inexiste impedimento nos termos do artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, independemente de a cota estar preenchida.

-

³⁹ Art. 34 Decreto nº 3.298/99. É finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido.

Parágrafo único. Nos casos de deficiência grave ou severa, o cumprimento do disposto no *caput* deste artigo poderá ser efetivado mediante a contratação das cooperativas sociais de que trata a Lei nº 9.867, de 10 de novembro de 1999.

⁴⁰ COSTA, Sandra Morais de Brito. *Dignidade humana e pessoa com deficiência*. São Paulo: LTr, 2008. p. 29.

Quanto à possibilidade ou não de reintegração, tem-se que, o empregado habilitado ou portador de deficiência dispensado ilegalmente ou sem a correspondente substituição por outro empregado em situação semelhante, fará jus à reintegração e ao recebimento dos salários do período de afastamento.

O alcance real da proteção conferida ao trabalhador portador de deficiência quer significar que, a intenção precípua do artigo 93 da Lei nº 8.213/91 não é apenas de estipular cotas às empresas para empregarem portadores de deficiência ou reabilitados, mas sim uma inclusão social destas pessoas.

Assim, é certo que o Direito do Trabalho deve acompanhar essa tendência democrática e de inclusão social, imbuindo-se do espírito de combate contra as condutas que desqualificam injustamente o trabalhador em decorrência de preconceitos das mais variadas origens, dificultando-lhe o acesso ou a permanência no seu posto de trabalho e ferindo-lhe a dignidade.

2.1.5 Fiscalização do cumprimento da Lei (Ministério do Trabalho e Emprego, Superintendência Regional do Trabalho e Ministério Público do Trabalho)

A questão da inserção no mercado de trabalho da pessoa portadora de deficiência envolve, de maneira direta e em especial, 3 (três) órgãos estatais: o Ministério Público do Trabalho, Superintendência Regional do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego-MTE.

A competência do Ministério Público do Trabalho encontra-se prevista no artigo 127 da Constituição Federal de 1988, e no artigo 5°, inciso I, da Lei Complementar nº 75/93.

Quanto à competência da Superintendência Regional do Trabalho, merece destaque a Instrução Normativa nº 20/2001⁴¹, da Secretaria de Inspeção do Trabalho - Ministério do Trabalho e Emprego, a qual, considerando o disposto na Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho, sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência, dispõe sobre a necessidade de orientar os Auditores Fiscais do Trabalho e sobre os procedimentos a serem adotados pelos mesmos no exercício da atividade de fiscalização do trabalho prestado pelas pessoas portadoras de deficiência.

Com efeito, a Instrução Normativa antes mencionada determina que na hipótese de o Auditor Fiscal do Trabalho constatar o não cumprimento da legislação em comento, é facultado o encaminhamento as Comissões de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação⁴²

⁴¹ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Instrução Normativa

nº 20/2001.

42 A Portaria 604/2000, revogada pela Portaria 219/2008, instituiu, no âmbito das Delegacias Regionais do Gênero, de Raca e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação, os quais são encarregados de coordenar ações de combate à discriminação em matéria de emprego e profissão.

Art. 5º Às Comissões Regionais compete a execução da política de promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no mundo do trabalho, e especificamente: I - elaborar plano de ação em parceria com os representantes dos trabalhadores e empregadores e as instituições envolvidas com o tema e referendado

ou a instauração de um procedimento especial previsto no artigo 627-A da Consolidação das Leis do Trabalho, segundo o qual a empresa pode firmar um Termo de Compromisso⁴³ junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, comprometendo-se a cumprir um cronograma para preenchimento das vagas destinadas as pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados, sob pena de resultar em auto de infração e multa administrativa, de acordo com o artigo 133 da Lei nº 8.213/91, regulamentada pela Portaria nº. 1.199/2003, e/ou envio do caso ao Ministério Público do Trabalho, com o consequente início de procedimento investigatório e instauração de ação civil pública, conforme previsão contida na Lei nº 7.853/89.⁴⁴

No que se refere ao Ministério do Trabalho e Emprego, a competência emana do artigo 36, parágrafo 5°, do Decreto n° 3.298/99, a quem cabe o estabelecimento de sistemáticas de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como a instituição de procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência, além de dispor sobre a competência de fiscalizar a regular contratação de pessoas com deficiência, bem como a reserva de vagas prevista no artigo 93 da Lei n° 8.213/91.

Nesse diapasão, o Ministério do Trabalho e Emprego tem impulsionado ações e apoios estratégicos com a finalidade de contribuir para a consolidação de uma política nacional integrada de inclusão social e redução das desigualdades, por meio da geração de trabalho, emprego e renda. 45

Por fim, aduz-se que, diante do estudo apresentado ao longo do presente artigo, a fiscalização pelas autoridades trabalhistas é essencial para o sistema de cotas instituído, representando meio eficaz de obrigatoriedade de cumprimento da lei.

CONCLUSÃO

A Constituição Federal de 1988 garantiu àqueles sob sua proteção a aplicação de todos os preceitos necessários ao exercício dos direitos e garantias fundamentais. É evidente, portanto, que a Constituição Federal prevê tratamento igualitário a todos, em observância ao princípio da igualdade e da não discriminação, como consequência do princípio da dignidade da pessoa humana.

pela Comissão Central; II - implementar ações educativas e preventivas voltadas para a promoção da igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no mundo do trabalho; III - propor estratégias e ações que visem eliminar a discriminação e o tratamento degradante e que protejam a dignidade da pessoa humana, em matéria de trabalho e emprego; IV - articular-se com organizações públicas e privadas que tenham como objetivo o combate à discriminação, na busca da convergência de esforços para a eficácia e efetividade social de suas ações; V - acolher denúncias de práticas discriminatórias no trabalho, buscando solucioná-las de acordo com os dispositivos legais e por meio de negociações e, quando for o caso, encaminhá-las ao Ministério Público do Trabalho; VI - produzir relatório mensal sobre as atividades exercidas e resultados alcançados, encaminhando-o à Comissão Central.

43 MELO, Raimundo Simão de. *Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002. p. 78.

Direitos Fundamentais \mathcal{E}_{T} Justiça n' 12 – Jul./Set. 2010

⁴³ MELO, Raimundo Simão de. *Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002. p. 78. apud GOLDFARB, Cibelle Linero. *Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego:* o sistema de cotas no Brasil. Curitiba: Juruá, 2009. p. 129/135.

⁴⁴ GOLDFARB, Cibelle Linero. *Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego:* o sistema de cotas no Brasil. Curitiba: Juruá, 2009. p. 129/135.

⁴⁵ COSTA, Sandra Morais de Brito. Dignidade humana e pessoa com deficiência. São Paulo: LTr, 2008. p. 177.

Nesse sentido, teoricamente, as pessoas portadoras de deficiência usufruem dos mesmos direitos que os demais cidadãos. Todavia, a discriminação por elas enfrentada é resultado de longo processo histórico de exclusão, que faz desse grupo da população um dos mais vulneráveis da sociedade atual. Avanços significativos foram registrados nas últimas décadas, e são revelados, por exemplo, por textos legislativos adotados internacional e nacionalmente.

Logo, num avanço sem precedentes, criaram-se, a partir das normas internacionais e nacionais, linhas básicas do processo de integração do portador de deficiência ao mercado produtivo à sociedade, para que ele também tivesse acesso pleno à dignidade humana, através do seu trabalho.

No âmbito das empresas privadas, objeto do estudo, a saída encontrada pelo Estado brasileiro foi no sentido de tornar obrigatória a participação das pessoas portadoras de deficiência nas empresas com mais de 100 empregados, em percentual variável de 2% a 5% do total de empregados.

Diante da realidade apresentada ao longo da presente pesquisa, a principal questão averiguada consiste no fato de que as leis vigentes não são suficientes para garantir o acesso dos trabalhadores portadores de deficiência ao mercado de trabalho e, para o sucesso dessa política, faz-se necessária, além da mudança legal, uma enorme mudança cultural, para que se entenda e aceite a inclusão de tal grupo social.

Desta feita, conclui-se que, a inclusão social das pessoas portadoras de deficiência, através do trabalho, é uma tarefa complexa, a qual envolve educação, qualificação, eliminação de barreiras arquitetônicas, adequação do meio ambiente de trabalho, elementos estes não contemplados, em princípio, no sistema de cotas por si só. Nesse diapasão, a adoção de medidas para a criação de vagas de trabalho através do sistema de reserva de cotas, de nada adiantará, se não for acompanhada pela provisão de providências da área da habilitação e reabilitação, da saúde, da educação, da qualificação, da previdência social, do acesso e do transporte, de forma a permitir o acesso e a permanência dessas pessoas no emprego.

Diante do estudo perquirido, resta inegável o esforço legislativo para proteger o portador de deficiência e buscar meios para a sua inclusão no mercado de trabalho. Contudo, mesmo havendo uma fartura de dispositivos legais que visam garantir os direitos destas pessoas, concluiu-se que, na prática, estes não são suficientes para alcançar o objetivo almejado. Por outras palavras, a inclusão social não significa a mera garantia de um emprego, com uma consequente contraprestação, por meio de uma reserva de vagas, mas sim de efetivo labor, além da interação com o meio profissional e social em que se está situado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Denise Lapolla de Paula Aguiar. *Portadores de deficiência*: sujeitos de direitos. Disponível em: http://www.pgt.mpt.gov.br/deficiente/ap03.html>. Acesso em: 14 set. 2009. ARAÚJO, Luiz Carlos David. *A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência*. 3. ed. ver. ampl. atual. Brasília, 2001. Disponível em: http://www.mj.gov.br/sedh/dpdh/corde/protecao_const.htm.>. Acesso em: 20 abr. 2010.

ARAÚJO, Luiz Alberto David; NUNES, Vidal Serrrano. *Curso de Direito Constitucional.* 10. ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

BEVERVANÇO, Rosana Beraldi. *Da exclusão à igualdade: direitos da pessoa portadora de deficiência*. Curitiba: Ministério Público do Estado do Paraná, 2001.

BOTELHO, Julio César. *Breve comentário sobre a legislação relativa às pessoas portadoras de deficiência*. Disponível em: http://www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc/. Acesso em: abr. 2010.

BRASIL. Constituição da república federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988.

_____. Decreto nº 3.298/99. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm. Acesso em: 14 set. 2009.

. Lei nº 8.213/91. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm. Acesso em: 24 set. 2009.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Instrução Normativa nº 20/2001. Disponível em: www.mte.gov.br. Acesso em: 20 abr. 2010.

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

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Disponível em:

http://www.assinoinclusao.org.br/downloads/convencao.pdf. Acesso em: 20 abr. 2010.

COSTA, Maína. *O sistema de cotas como meio de inclusão do portador de necessidades especiais no mercado de trabalho*: análise crítica do artigo 93, da Lei nº 8.213/91. Disponível em: http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/504/346. Acesso em: 14 set. 2009.

COSTA, Sandra Morais de Brito. Dignidade humana e pessoa com deficiência. São Paulo: LTr, 2008.

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

DARCANCHY, Mara Vidigal (Org.). Responsabilidade Social nas Relações Laborais do Deficiente. 1. ed. São Paulo: LTr, 2007.

Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes. Disponível em:

http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf. Acesso em: 20 abr. 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. *Proteções contra discriminação na relação de emprego*. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coord.). Discriminação. São Paulo: LTr, 2000.

Dicionário Aurélio. Disponível em: http://www.dicionariodoaurelio.com. Acesso em 21 abr. 2010.

Dicionário da Língua Portuguesa comentado pelo Professor Pasquale. Barueri/SP: Gold Editora, 2009.

iDicionário Caldas Aulete. Disponível em: http://aulete.uol.com.br. Acesso em: 21 abr. 2010.

FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. *Direitos das pessoas com deficiência:* garantia de igualdade na diversidade. Rio de Janeiro: WVA, ago. 2004.

FERNANDES, Idilia. *A diversidade da condição humana e a deficiência do conhecimento:* no convívio com as diferenças e as singularidades individuais. Revista Virtual Textos & Contextos, Porto Alegre, n° 2, dez. 2003. Disponível em http://www.pucrs.br/textos. Acesso em: 12 mar. 2010.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O trabalho da pessoa com deficiência: lapidação dos direitos humanos:* o direito do trabalho, uma ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2006.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O trabalho protegido do portador de deficiência* (histórico). Advocacia pública e sociedade. São Paulo, v.1, n.1, Max Limonad, 1997. Publicação Oficial do Instituto Brasileiro de Advocacia Pública, p.135-139.

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

GUGEL, Maria Aparecida. *O trabalho do portador de deficiência:* comentários ao Decreto nº 3.298/99. Gênesis: Revista de Direito do Trabalho, v. 15, n. 88, abr. 2000, p. 564-572.

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO, A. 2. ed. Brasília: Brasília: MTE, SIT, DEFIT, 2007. Disponível em:

http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf>. Acesso em: 16 set. 2009.

LIPPO, Humberto Pinheiro. *Os Direitos Humanos e as 'Pessoas Portadoras de Deficiência'*. In: Relatório Azul, Assembléia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul, Porto Alegre: 1997.

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

MAIOR, Isabel Loureiro. *Políticas sociais para as pessoas portadoras de deficiência no Brasil.* Revista Ação pela Cidadania, n. 1. São Paulo, maio 1998.

Manual de Procedimento: Instrução Normativa nº 20/2001: inserção da pessoa de deficiência no mercado de trabalho. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria de Inspeção do Trabalho, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTIS, Sérgio Pinto. Direitos Fundamentais Trabalhistas. São Paulo: Atlas, 2008.

MELO, Raimundo Simão de. Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 2002.

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho.* 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

NERI, Marcelo Cortes et. al. Retratos da Deficiência no Brasil (PPD). Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003.

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

OIT BRASIL. Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência: um guia para as organizações de empregadores. Brasília: Corde, 1994.

OMS – Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens. Ministério do Emprego e da Segurança Social. Secretariado Nacional de Reabilitação. Lisboa: 1999.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. Documentos internacionais. Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência. Tradução de Thereza Christina F. Stummer. Editado por CEDIPOD-Documento disponível na Internet no site http://www.mbonline.com.br/cedipod/W6pam.htm, 1992.

PASTORE, José. Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência. São Paulo: LTr, 2000

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

RULLI NETO, Antonio. *Direitos do portador de necessidades especiais:* guia para o portador de deficiência e para o profissional do direito. 2. ed. São Paulo: Fiúza, 2002.

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

SILVA, Walkure Lopes Ribeiro da. *Seguridade Social e a pessoa portadora de deficiência. Direitos da pessoa portadora de deficiência.* Revista da Advocacia Pública e Sociedade, São Paulo, ano 1, n. 1, 1997.