



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**LARISSA LARANJEIRA MARIANO**

**DEFICIÊNCIA E RELAÇÕES LABORAIS:  
UMA ANÁLISE DA (IN)EFICÁCIA DA LEI DE COTAS PARA A  
INCLUSÃO LABORAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO  
SETOR PRIVADO**

Salvador  
2022

**LARISSA LARANJEIRA MARIANO**

**DEFICIÊNCIA E RELAÇÕES LABORAIS:  
UMA ANÁLISE DA (IN)EFICÁCIA DA LEI DE COTAS PARA A  
INCLUSÃO LABORAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO  
SETOR PRIVADO**

Monografia apresentada ao curso de Graduação em Direito da Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Salvador  
2022

**TERMO DE APROVAÇÃO**

**LARISSA LARANJEIRA MARIANO**

**DEFICIÊNCIA E RELAÇÕES LABORAIS:  
UMA ANÁLISE DA (IN)EFICÁCIA DA LEI DE COTAS PARA A  
INCLUSÃO LABORAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO  
SETOR PRIVADO**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em  
Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Salvador, \_\_\_\_/\_\_\_\_/ 2022.

*A revolução é a harmonia da forma e da cor e tudo está e se move sob uma única lei: a vida. Ninguém se aparta de ninguém. Ninguém luta por si mesmo. Tudo é tudo e um.*

Frida Kahlo

## **AGRADECIMENTOS**

Nesse momento, o sentimento maior é, inevitavelmente, de gratidão que não conseguirei transmitir apenas em palavras, mas registro a minha tentativa.

Aos meus pais, por terem me cercado de muito amor, cuidado e pelo esforço contínuo que fizeram para que eu tivesse condições de chegar ao dia de hoje.

A professora Adriana Brasil, que não deixou de acreditar em mim e desde o primeiro dia de aula da disciplina “Direito do Trabalho”, me inspirei com seu profissionalismo e, especialmente, com seu aspecto humano e sensível. Isso não foi diferente nos momentos em que tive a honra em ser sua orientanda.

A minha amiga, Letícia Gramacho, que me apoiou a seguir acreditando no presente trabalho e se dispôs a me ajudar quando tudo parecia não ganhar corpo.

Ao meu consultor acadêmico, Vinícius Melo, que mais que um excelente profissional, revelou-se um amigo. Seu trabalho foi essencial para que eu pudesse ver o fim desse trabalho, e sua humanidade foi o que me permitiu chegar até aqui. Meus sinceros agradecimentos.

Ao meu amor, Letícia, que é a minha pessoa, quem me escuta e me vê, além de ser minha maior parceira de todos os ônus e ócios da vida.

Ao meu padrasto e a minha madrasta que sempre estiveram presentes na minha vida e vibrando por mim.

Aos meus irmãos, Marquinhos, Lucas, Guga e Neto, que na pirraça e no amor, nunca deixaram de estar ao meu lado.

À toda a minha família e aos meus amigos, que sempre me apoiaram e que, com a leveza e alegria dos encontros, tornaram os dias mais fáceis.

## RESUMO

O presente trabalho monográfico destina-se a análise jurídico-social da política de cotas, ação afirmativa que visa inserir as pessoas com deficiência no setor privado do mercado de trabalho. Será delineada devida investigação *lato sensu* do art. 93 da Lei 8.213 de 1991, apontando suas pretensões, controvérsias e, ao fim, sua (in)eficácia em relação ao preenchimento de cotas pelas empresas com mais de 100 (cem) funcionários, bem como seus aspectos correlatos. Sob enfoque do contexto histórico-jurídico da pessoa com deficiência, debruça-se como o mencionado segmento social migrou da marginalização e exclusão social, semeados por razões místicas à “empíricas”, para sua inclusão ou não em espaços de trabalho. Para isto, visou tecer análise acerca dos princípios constitucionais da dignidade, da igualdade e da não discriminação, bem como das fontes jurídicas internacional e pátria, como elementos que propiciaram ao legislador infraconstitucional a criação e implementação da referida ação afirmativa em *terrae brasilis*. A partir do exame de literaturas bibliográficas, tais quais, artigo científico, teses, dissertação, dados estatísticos e jurisprudências, verificou-se entraves decorrentes da histórica discriminação ao grupo minoritário, além de barreiras que precedem e procedem sua inclusão laboral no setor privado. Trata-se de um tema de elevada importância diante do fato de que as pessoas com deficiência ainda são subjugadas e representam quase ¼ da população brasileira, sobretudo a vinculação do Direito como instrumento a reparar históricas discriminações.

**Palavras-chave:** Pessoa com deficiência; lei de cotas; princípio da dignidade da pessoa humana; princípio da igualdade e não discriminação; mercado de trabalho; setor privado; inclusão social.

## ABSTRACT

This monographic work is intended for the legal-social analysis of the quota policy, an affirmative action that aims to insert people with disabilities in the private sector of the labor market. Due lato sensu investigation of art. 93 of Law 8,213 of 1991, pointing out its claims, controversies and, finally, its (in)effectiveness in relation to the filling of quotas by companies with more than 100 (one hundred) employees, as well as related aspects of the Law. Focusing on the historical-legal context of people with disabilities, it focuses on how the aforementioned social segment migrated from marginalization and social exclusion, sown for mystical to “empirical” reasons, for their inclusion or not in work spaces. For this, it aimed to analyze the constitutional principles of dignity, equality and non-discrimination, as well as international and national legal sources, as elements that allowed the infra-constitutional legislator to create and implement the aforementioned affirmative action in terrae brasilis. From the examination of bibliographic literature, such as scientific article, theses, dissertation, statistical data and jurisprudence, obstacles arising from the historical discrimination against the minority group, as well as barriers that precede their labor inclusion in the private sector, were verified. This is a topic of high importance given the fact that people with disabilities are still subjugated and represent almost  $\frac{1}{4}$  of the Brazilian population, especially the binding of Law as an instrument to repair historical discrimination.

**Keywords:** Person with disability; quota law; principle of human dignity; principle of equality and non-discrimination; job market; private sector; social inclusion.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	09
<b>2 ANÁLISE HISTÓRICA E JURÍDICA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: DA EXCLUSÃO À MEDIDAS DE INCLUSÃO</b>	13
2.1 PERÍODOS HISTÓRICOS	13
2.1.1 Da Antiguidade à Idade Moderna	14
2.1.2 Revolução Industrial à 2ª Guerra Mundial	17
2.2 EVOLUÇÃO DAS TERMINOLOGIAS E DE SIGNIFICADOS EM RELAÇÃO ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	20
2.2.1 Terminologias de identificação da pessoa com deficiência	20
2.2.2 Movimento de integração x movimento de inclusão	22
2.2.3 Os quatro modelos: caritativo, médico, social e o modelo baseado em direitos	25
2.3 EVOLUÇÃO DAS FONTES JURÍDICAS	30
2.3.1 Constituição Federal de 1988	30
2.3.2 Diplomas internacionais	32
2.3.2.1 Declaração Universal dos Direitos Humanos e AIPD	32
2.3.2.2 Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo	35
2.3.3 Legislação infraconstitucional pátria	38
<b>3 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS AFETOS À PESSOA COM DEFICIÊNCIA</b>	42
3.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DIREITO AO TRABALHO DIGNO: UMA ANÁLISE SOB A PERSPECTIVA DA CIDADANIA	42
3.2 PRINCÍPIO DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	50
<b>4 ANÁLISE DA (IN)EFICÁCIA DA LEI DE COTAS PARA A INCLUSÃO LABORAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SETOR PRIVADO</b>	59
4.1 LEI DE COTAS E PRETENSÕES	59
4.2 POLÍTICA DE COTAS E PONTOS CONTROVERSOS	68
4.3 (IN)EFICÁCIA DA INCLUSÃO E REFLEXÕES	74
<b>5 CONCLUSÃO</b>	82
<b>REFERÊNCIAS</b>	87

## 1 INTRODUÇÃO

As pessoas com deficiência e espaços de trabalho são expressões que, ao longo dos séculos, não se conjugavam em uma mesma frase, oração, texto e contexto histórico-social. Em verdade, no que toca a esse grupo, a discriminação negativa se revelou predominante, de tal maneira que seu direito de existir, de viver com dignidade, de se desenvolver individualmente e como ser social e de ocupar espaços de educação, de lazer, de cultura e de trabalho eram restritos ou inexistentes.

Entretanto, com o passar do tempo, percebeu-se diversos modelos de compreensão das pessoas com deficiência, dando-se margem para que conceitos e percepções a respeito da mencionada minoria fossem debatidos e aprimorados. Tal cenário somadas às reivindicações fruto das perversidades decorrentes da Revolução Industrial e da 2ª Guerra Mundial semeou a visibilidade social das pessoas com deficiência, de modo que gradativamente as mesmas foram adquirindo conquistas sociais.

Em primeiro momento, um dos marcos jurídicos que representou a passagem do período caracterizado por recorrentes subjugações humanas foi a Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, porquanto visou resgatar e assegurar a dignidade para todas as pessoas, vedado, pois, discriminações sociais de diversos segmentos. Em que pese demonstrar sua relevância, trata-se de um documento normativo que se revelou insuficiente ao combate de pré-julgamentos historicamente construídos que termina por manter determinadas estruturas de poder.

Em razão das motivações expostas, no que tange as pessoas com deficiência, o instrumento que efetivamente buscou promover, em âmbito internacional, o seu reconhecimento jurídico e a promoção de seus direitos, foi a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinado em 2007. E a sua construção foi precedida de diálogos entre pessoas com deficiência e demais setores da sociedade, sendo organizado por órgãos internacionais.

Já em *terrae brasilis*, em coerência e harmonia com o cenário mundial, a Constituição Federal de 1988 estruturou o ordenamento jurídico oportunizando uma ampla tutela normativa da dignidade da pessoa humana, bem como da igualdade jurídica. Por

consequente, a legislador infraconstitucional pôde implementar e regulamentar ações afirmativas de discriminação positiva em relação a pessoa com deficiência, tal qual a Lei de Cotas.

Nesta senda, paulatinamente houve a aproximação das expressões mencionadas preliminarmente: pessoa com deficiência e mercado de trabalho, especificamente, no setor privado. E a partir de tal prerrogativa será viável a condução do objetivo principal do presente trabalho monográfico que é a investigação da eficácia da Lei de Cotas (art. 93 da Lei n. 8.213) como medida (in)apta a reverter o cenário anterior e promover a inclusão laboral da PcD nas empresas com 100 (cem) ou mais funcionários.

Além disso, este trabalho pretende examinar outros pontos específicos, tais quais demonstrar e destrinchar objetivamente o contexto histórico e jurídico das pessoas com deficiência; verificar como se deu a transição da exclusão para a inclusão; avaliar a ordem jurídica relevante ao tema; identificar os princípios constitucionais afetos à pessoa com deficiência; apontar as pretensões e controvérsias da lei de cotas.

Para a devida exploração, o trabalho é norteado pelo método hipotético-dedutivo que consiste na análise de premissas gerais, buscando alcançar objetivos específicos com base na metodologia de pesquisa qualitativa e, predominantemente, bibliográfica. Utilizou-se, portanto, o exame de teses, artigos científicos publicados em revistas jurídicas, obras jurídicas e literárias, legislação constitucional e infraconstitucional pátrio, bem como a legislação internacional. Além disso, utilizou-se as jurisprudências da corte superior julgadas mais relevantes para o tema para um melhor aprofundamento e percepção da realidade.

Sendo assim, para a compreensão dos movimentos de inclusão da pessoa com deficiência no mercado laboral, o trabalho enfatizará o movimento contrário e anterior: exclusão social do indivíduo nos espaços sociais. Para tanto, no segundo capítulo, se fez necessário destrinchar sobre como se davam as relações sociais entre as pessoas com deficiência e o restante da sociedade durante o período entre a antiguidade e a idade moderna.

Nesse contexto, buscar-se-á extrair quais eram as razões pelas quais as pessoas com deficiência eram marginalizadas e de que modo a discriminação corre até os dias atuais. Posteriormente faz-se a seguinte indagação: de que modo as pessoas com deficiências passaram a eventualmente pertencer espaços e conquistar os seus

direitos, especialmente em ambientes laborais? Persiste as discriminações de trabalho em razão da suposta limitação que a pessoa obtenha?

Assim sendo, o presente trabalho monográfico irá examinar as reivindicações que ocorreram durante a Revolução Industrial que, em razão da elevada carga horária e do descaso com os trabalhadores, fez com que muitos deles passassem a ter deficiência. E esse efeito foi semelhante nos períodos pós 1ª e 2ª guerra mundial, que também despontou reflexões acerca da deficiência mental, decorrente dos distúrbios mentais que parcela do ex-combatentes passaram a ter.

Posteriormente, serão apresentadas as principais fontes jurídicas, sejam os diplomas internacionais, sejam do ordenamento jurídico pátrio. Sendo assim, verifica-se em que contexto histórico os textos jurídicos se encontra, se averiguando como estes se complementam.

No capítulo seguinte, serão transpostas as análises acerca do princípio da dignidade da pessoa humana e de que maneira se relaciona com o direito ao trabalho. Sendo assim, se debruça sobre se a pessoa com deficiência somente pode ter sua dignidade assegurada se em observância com o exercício da atividade laboral, bem como que seu trabalho seja executado de forma digna.

Ainda no mesmo tópico, se dará ênfase ao princípio da igualdade e não discriminação. Nesse sentido, verifica-se a (in)suficiência da igualdade formal para a concretização dos direitos das pessoas com deficiência, verificando se assegura o efetivo exercício de direitos pelos grupos marginalizados. Em contraponto, a igualdade real será desenvolvida como mecanismo (in)apto a garantir a inclusão laboral das pessoas com deficiência.

A partir da dissecação dos efeitos da igualdade material, entende-se como a discriminação positiva é essencial ou não para garantir a inserção dos trabalhos com deficiência, por meio das medidas de ação afirmativa. Dito isso, verifica-se a funcionabilidade e conceitos da ação afirmativa, haja vista que se utiliza de mecanismos desiguais para privilegiar os desiguais.

No quarto capítulo, busca-se analisar a (in)eficácia da política de cotas e para tanto, se faz necessário a intelecção dos objetivos da política, verificando-se se a pretensão legal se restringe ou não ao mero preenchimento de cotas pelas pessoas com

deficiência e se há barreiras que obstam a efetiva inserção da PcD para o exercício da atividade de trabalho. Examina-se a (in)existência de questões de acessibilidade ou adaptação realizadas ou não no ambiente e/ou contrato de trabalho.

Ainda neste capítulo, transporta-se as eventuais controvérsias que a lei de cotas tenha, seja em relação ao viés do empresário, seja em relação a admissão heterogênea e proporcional com as diferentes classificações e tipos de PcD além de outras eventuais controvérsias.

Desta maneira, chegar-se-á ao epílogo do presente trabalho científico e serão expostas conclusões acerca da eficácia ou não do art. 93, Lei 8.213/1991, dentro de uma perspectiva em que se verifica (in)observância dos princípios constitucionais.

## **2 ANÁLISE HISTÓRICA E JURÍDICA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: DA EXCLUSÃO À MEDIDAS DE INCLUSÃO**

Primordialmente, serão realizados alguns destaques históricos como forma de elucidar as diferentes formas de opressão em relação ao grupo de pessoas com deficiência, iniciando a compreensão a partir da Antiguidade até o período pós segunda guerra mundial.

Em seguida, há a menção das principais fontes jurídicas a respeito do tema, desde àqueles mais abrangentes até os específicos, bem como legislações internacionais e nacionais. Além da identificação, verifica-se em que contexto a norma foi elaborada, assim como a sua evolução de conceitos, normas e modelos adotados em cada instrumento.

Por fim, busca-se identificar qual a melhor denominação e conceito das pessoas com deficiência, compreender a distinção entre os movimentos de integração e inclusão, além de analisar a relevância dos modelos caritativo, médico, social e o baseado em direito.

### **2.1 PERÍODOS HISTÓRICOS**

Inicialmente, se faz imprescindível realizar alguns destaques históricos como forma de elucidar como as pessoas com deficiências eram subjugadas em diferentes períodos, passando pelo extermínio, invisibilidade, reclusão para movimentos de integração e, posteriormente, de tentativa de inclusão.

Desse modo, desde os primórdios da civilização humana, percebe-se que as pessoas com deficiência apresentavam condições de “anormalidade” incompreensíveis para a sociedade. Dito isso, ao longo da construção do texto extrair-se-á desde razões místicas até “racionais” como fundamento para as opressões em face desses indivíduos.

### 2.1.1 Da Antiguidade à Idade Moderna

Durante milênios, a falta de conhecimento sobre o “desconhecido”, o “diferente” gerou consequências graves para certos grupos de pessoas, sendo um desses grupos o que engloba as pessoas com deficiência. Os direitos mais básicos como a saúde, educação e dignidade da pessoa humana não eram assegurados para as pessoas com deficiência, mas é fácil visualizar isso quando nem mesmo o direito à vida era uma prioridade (BELLE; COSTA, 2018, p. 110).

Nesse contexto, muitas das condutas cruéis dirigidas a essa minoria eram fundadas em fundamentos místicos e/ou divinos, pois acreditava-se que eram fruto da ira ou descontentamento dos deuses ou mesmo possuidores de maus espíritos. Portanto, práticas como o afastamento completo do convívio social, abandono e morte desde o nascimento eram comuns (COSTA; FUZETTO, 2017, p. 403).

Na Grécia e Roma Antiga, práticas de sacrifício ou afastamento eram realizadas em razão da busca pela “perfeição, força e resistência necessárias ao combate”. Ou seja, por se acreditar que se as pessoas não correspondessem aos padrões físico ou mental esperados, não poderia se falar em capacidade ou aptidão para lutar nas guerras, pois contraria o anseio pela “excelência” dos conflitos. E essas práticas eram tão normalizadas que os próprios filósofos da época, como Platão e Aristóteles, pregavam e defendiam tais comportamentos (BELLE; COSTA, 2018, p. 110-111).

Para fins de elucidação do exposto, expõe-se que, ainda na Grécia antiga, mais especificamente em Esparta, por volta de 480 a.C., onde as práticas eram amiudadamente desumanas, as crianças que apresentassem algum sinal de deformidade que não correspondessem ao padrão social e “perfeito” do homem, eram atiradas do Monte Taigeto, com cerca de 2400 m de altura (LEITE, 2012, p. 32).

Na civilização romana, havia, inclusive, legitimidade legal, através da Lei das XII Tábuas, para a prática do infanticídio, pois acreditava-se que, dentro da perspectiva em que pregava a perfeição, a deficiência era uma monstruosidade. Sendo assim, a lei autorizava que as famílias matassem seus filhos nessas condições (TEIXEIRA; 2009, p. 28).

Na época dos hebreus, a deficiência era vista como uma impureza. Defendia-se que a deficiência não condizia com a “imagem e semelhança a Deus”, portanto acreditava-se que era uma demonstração de uma punição de Deus. Nesse sentido, os hebreus impediam que as pessoas com deficiência seguissem a religião (TEIXEIRA; 2009, p. 28).

Quanto ao período clássico, Platão e Aristóteles, como já mencionado, também respaldaram o modelo de exclusão social daquele que não fosse considerado “normal”. Dito isso, de um lado, Platão mencionava a morte das pessoas que tivessem alguma deformidade como medida adequada e, de outro lado, Aristóteles entendia que as “crianças deveriam ser abandonadas ou educadas, que deveria existir uma lei que proibisse a alimentação de crianças disformes” (LEME; FONTES, 2017, p. 92).

Na Idade Média, pode se afirmar que houve uma transformação mínima, porquanto a divulgação dos ensinamentos do Cristianismo de que o ser humano é digno de amor e de misericórdia divina ampliou o entendimento de que as pessoas com deficiência também seriam dignas disso. Contudo, permeou-se uma noção de caridade, de modo que as pessoas com deficiência ficavam reclusas da sociedade nos hospitais e asilos (COSTA; FUZETTO, 2017, p. 403).

Não bastando isso, esse conceito não se sustentou na prática, pois esses indivíduos continuavam sendo vítimas de práticas atrozes, sendo vistas como fruto do pecado e colocadas, muitas vezes, diante da fogueira da inquisição. Nesta senda, só se aceitavam ou admitiam sua existência “através da caridade ou da penitência religiosa”. Destarte, ou era extermínio ou era o seu afastamento em instituições de caridade, o que só propagou o preconceito e as injustiças (BELLE; COSTA, 2019, p. 110-111).

Entretanto, apesar da continuidade de algumas práticas vis referidas, cabe destacar que no período do Cristianismo, houve uma tentativa de migração do modelo de exclusão para a segregação. Isso significa dizer que, por um lado, as pessoas com deficiência eram reclusas em instituições de caridades, invisibilizando-as, mas, por outro lado, a instituição foi relevante para dar suporte e assistência, além de promover sua existência, já que muitos deles eram abandonados pela família (LEME; FONTES, 2017, p. 92).

Ainda assim, cabe ressaltar que essa segregação das pessoas com deficiência, por meio do tratamento ou acolhimento em instituições religiosas de caridade, além de

promover a exclusão social, eram ineficientes. Isso se deve ao fato de que as pessoas com deficiência não eram vistas como sujeitos de direito, mas como objetos (LEITE, 2012, p. 32).

A partir disso, na Idade Moderna, gradualmente, o panorama repleto de paradigmas fundados em preceitos místicos e/ou divinos foram sendo superados por uma análise mais empírica e naturalista. Dessa forma, a deficiência passou a ser classificada como doença, de modo que carece de cuidados e tratamentos específicos. Nessa senda, desde a Revolução Francesa, percebe-se um avanço embrionário em busca da inclusão social, que decorreu das ideias de “igualdade, liberdade e fraternidade” (COSTA; FUZETTO, 2017, p. 404).

Assim, a virada do místico para o empírico foi fundamental, pois foi o que permitiu uma abertura maior para que as pessoas com deficiência deixassem de ser vistas como algo que partiu do sobrenatural e, como consequência disso, fossem exterminadas ou afastadas. E essa mudança cedeu a criação de institutos e ferramentas que buscassem uma melhor compreensão a respeito das pessoas com deficiência e, bem como de instrumentos que visem melhorar a qualidade de vida delas (BELLE; COSTA, 2019, p. 112).

Nesse sentido, portanto, verifica-se que em vários pontos da história da civilização humana, a crueldade e exclusão eram aspectos predominantes na história ocidental em relação às pessoas com deficiência. O diferente, em relação ao padrão normativo-social, é motivo suficiente para que práticas de extermínio e afastamento social fossem realizadas.

Diante desse contexto, pode se dizer, em síntese, que em decorrência da busca pela “perfeição” e “pureza” dos humanos foi necessário a desumanização. Ora, trata-se de dois lados da mesma moeda, haja vista que se se almeja a perfeição, é indispensável eliminar todas as “imperfeições” que somente foram possíveis, em primeiro momento, através de mecanismos desumanos de extermínio e isolamento.

### 2.1.2 Revolução Industrial à 2ª Guerra Mundial

Considerando que a Revolução Industrial foi um período em que se exigia que o homem fosse apenas mais uma engrenagem nos meios de produção, novas formas de deficiência surgiram por conta do excesso de jornada de trabalho. E no momento em que essa deficiência era deflagrada, em razão das diversas violações do atual direito do trabalho, o homem era caracterizado como uma mera “máquina”, era “descartável” para a atividade econômica (LEITE, 2012, p. 32).

Durante esse período, portanto, escancarou-se os massacres e os descasos em relação aos direitos básicos de qualquer cidadão, e esse extremo desleixo provocou uma série de movimentos dos trabalhadores reivindicando seus direitos. E uma das principais reivindicações foi compreender sobre a necessidade de se pensar um meio ambiente de trabalho salubre e seguro como um instrumento, um direito do trabalhador, que visa prevenir os acidentes de trabalho (BELLE; COSTA, 2019, p. 112).

Em síntese, pode-se dizer que esse contexto de reivindicações pelo trabalho mais digno foi um marco não só para o Direito do Trabalho, mas em especial às pessoas com deficiência, o que propiciou, por exemplo, o surgimento de uma das primeiras recomendações sobre a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. Trata-se da recomendação 22 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1925), que determinou indenizações para os trabalhadores que tivessem deficiência física temporária ou permanente decorrente de uma lesão/acidente (SILVA, 2017, p. 772-777).

Além disso, ainda nesse período, houve uma necessidade de criação de instituições. E, apesar de não poder se negar a relevância que a perspectiva institucional dá para o desenvolvimento social, há ressalvas, pois ao invés de cumprir com o seu papel principal, na prática, o isolamento das pessoas com deficiência, especialmente àquelas com deficiência mental, promoveu uma maior exclusão e segregação social. (BELLE; COSTA, 2019, p. 112)

Dito isso, o crescente paradigma fundado na perspectiva médica, biológica e científica gerou uma objetificação das deficiências, provocando um maior constrangimento para

esses sujeitos. Isso se deve ao fato de que às pessoas com deficiência não lhe cabia espaço para expressar suas subjetividades, haja vista que o foco era observar, reabilitar e/ou “curar” a sua deficiência. (BELLE; COSTA, 2019, p. 112)

Inobstante, os estudos e práticas médicas embrionárias foram pouco efetivas para a inclusão, ainda mais que muitas dessas práticas terminavam sendo perversas para as pessoas com deficiência. Trata-se de um contexto histórico em que a teoria da eugenia (GALTON, 1883) foi disseminada, o que se perdurou até a metade do século XX, e esta buscava a reprodução de seres humanos melhores e perfeitos.

E, infelizmente, esse preconceito atingiu diversas minorias sociais, bem como as pessoas com deficiência que foram forçadas a serem submetidas aos procedimentos de esterilização, sob a justificativa de que sua permanência representava uma ameaça social. Não bastante, esse modelo “eugênico” se intensificou e criou raízes nos regimes fascistas e autoritários, como na 2ª Guerra Mundial, promovendo, mais uma vez, práticas desumanas não só para com as pessoas com deficiência, mas também aos judeus, negros e homoafetivos. (BELLE; COSTA, 2019, p. 113)

Insta salientar, ainda, que além das pessoas com deficiência serem um dos alvos dos mencionados regimes fascistas, muitos combatentes de guerra também passaram a se tornar pessoas com deficiência, em razão dos corpos e mentes serem radicalmente transformados durante a vivência na guerra. (COSTA; FUZETTO, 2017, p. 405)

Sobre o tema, em 1919, na Grã-Bretanha, por exemplo, 80% dos cidadãos que serviram no exército foram fisicamente transformados e os combatentes franceses que se tornaram “incapazes” ao retornar da 1ª guerra mundial, enfrentaram um dos principais obstáculos: conseguir um trabalho. Os empregos eram rejeitados e uma das razões era o preconceito em relação às transformações que tinham sofrido. Contudo, os que sofreram traumas psiquiátricos eram ainda mais afastados, pois eram isolados em asilos e manicômios e por não serem reconhecidos pelas autoridades do Estado. (FERRAZ, 2008, p. 467-468)

Diante disso, muitos deles enfrentaram dificuldades para se reintegrarem novamente em todos os aspectos da vida social. Portanto, após a 1ª Guerra Mundial, foi perceptível a falta de preparo dos governos e da sociedade civil para amortizar os impactos relacionados ao retorno dos combatentes na vida civil. Tanto é assim que alguns deles passaram a se integrar em movimentos sindicais ou mesmo se

organizarem através de associações com o cunho reivindicar seus direitos e sua reintegração social. (FERRAZ, 2008, p. 467-470)

Desse modo, com o fim das duas grandes guerras mundiais, a sociedade gradualmente aumentou a sua consciência social e jurídica perante as pessoas com deficiência, havendo, inclusive, um maior engajamento de todos os setores da sociedade pela busca do bem-estar comum, tendo em vista que muitos soldados e civis acabaram tornando-se pessoas com deficiência. Nesse contexto, por exemplo, passou a se exigir mecanismos reabilitação e acessibilidade para que esses indivíduos pudessem ser incluídos na sociedade novamente. (LEME; FONTES, 2017, p. 92)

Salienta-se, ainda, que esse período histórico trouxe à tona os conceitos dos direitos sociais que buscam a tutela efetiva dos direitos individuais, através das prestações do Estado. E, como se sabe, a Revolução Industrial foi marcada por movimentos do proletariado que reivindicavam direitos em face da precariedade laboral, fato que só foi possível por conta da democracia. Sendo assim, os direitos fundamentais de segunda geração, que tem como cerne os direitos sociais, foi desencadeado pela industrialização e pela democratização do poder político. (SCHÄFER, 2013, p. 48-49)

A ascensão dos direitos fundamentais sociais partiu, também, da repulsa em relação ao Estado Liberal, posto que a não intervenção do Estado poderia levar o próprio sistema capitalista ao colapso somado as crescentes revoltas da população de base. Assim, o surgimento do Estado Social foi semeado na ruptura liberal, de modo que as constituições complementaram as garantias individuais com condutas ativas do Estado para promover a igualdade jurídica como um dos mecanismos aptos a mitigar a desigualdade social (MORAES, 2014, p. 275-277).

Nesse sentido, portanto, pode se afirmar que o cenário narrado foi marcado pela luta e organização dos ex-combatentes, das pessoas com deficiência e do proletariado, que diante da vulnerabilidade social que eram submetidos e do contexto político inserido, reivindicaram uma série de direitos que repercutem até os dias atuais.

Assim, a conquista paulatina de direitos trabalhistas, tais quais redução de jornada de trabalho, o direito ao meio ambiente de trabalho salubre ou mesmo a inserção e adequação de pessoas com deficiência neste ambiente significaram uma tentativa,

pelo menos para uns, de resgate da dignidade e, para outros, uma efetiva possibilidade embrionária para que pudessem gozar os seus direitos com plenitude.

## 2.2 EVOLUÇÃO DAS TERMINOLOGIAS E DOS SIGNIFICADOS EM RELAÇÃO ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Em primeiro lugar, há de se discutir qual a expressão mais adequada para se referir ao grupo do recorte do tema, bem como qual o conceito que melhor abrange e sintetiza as particularidades da pessoa com deficiência. Diante dessa tentativa em reunir as particularidades em uma expressão e conceito, discute-se acerca das distinções entre os movimentos de integração e inclusão e os seus reflexos.

Posteriormente, se faz uma análise sobre os diferentes modelos de compreensão e práticas em relação às pessoas com deficiência para, por fim, identificar aquele mais apto a promover a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

### **2.2.1 Significados e terminologias de identificação da pessoa com deficiência**

Antes da expressão “pessoa com deficiência”, já foram utilizadas outras denominações para se referir a esse grupo minoritário. Na Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes (ONU, 1975), por exemplo, já se utilizou a denominação “retardo mental”. Em outros momentos e declarações internacionais, já foram adotadas as expressões “pessoas deficientes”, “pessoas com necessidades especiais” e “portador de deficiência” para denominar as pessoas com deficiência. (LEME; FONTES, 2017, p. 94)

Todavia, diante das variadas críticas, o que melhor representa essa classe de pessoas é justamente o termo “pessoa com deficiência”, e este foi aplicado na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2008). Essa denominação escolhida tem como objetivo valorizar a pessoa em si, enquanto sujeito de direitos que possui direitos e deveres como cidadão, igual a qualquer outro, bem como reafirmar a “dignidade em relação à realidade da deficiência”. Destarte, o termo deve ser

interpretado na sua literalidade: primeiro vem o sujeito, depois a deficiência. (LEME; FONTES, 2017, p. 94)

Contudo, as pessoas com deficiência, independentemente de suas terminologias adequadas para a sua identificação, ainda são subjugadas e não identificadas como pessoas enquanto sujeitos de direito, para além de sua deficiência. Trata-se de uma tendência histórica da sociedade que afasta o que é diferente daquilo considerado “normal”. (SILVA, DOMINGOS, 2018, p. 126-128)

Assim, apesar de grandes feitos de pessoas que continham algum tipo de limitação, como Bethoven, Andrea Bocelli, Frida Kahlo, Franklin Roosevelt e Stephen Hawking, a sociedade ainda enxerga a deficiência e depois a pessoa. Nesse sentido, além das barreiras sociais, há as barreiras mentais e comportamentais que ainda objetifica a pessoa a partir de sua deficiência. Para tanto, o Direito é essencial para a redução das injustiças e para ressignificar os conceitos que são cruciais para reafirmar as identidades desse grupo minoritário e, assim, poderem serem incluídos socialmente. (SILVA; DOMINGOS, 2018, p. 126-128)

Ainda conforme Hugo Silva e Bruno Domingos (2018, p. 129), destaca-se que, embora se tente abarcar toda a diversidade presente no grupo de pessoas com deficiência, é necessário ressaltar que não é possível incluir todas as particularidades num conceito, ainda mais que se trata de uma definição que está em constante evolução. No entanto, a Lei nº 38/2004, responsável por definir “as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência”, em seu art. 2º, tentou conceituar de maneira mais simples e objetiva da seguinte forma:

Considera-se pessoa com deficiência aquela que, por motivo de perda ou anomalia, congénita ou adquirida, de funções ou de estruturas do corpo, incluindo as funções psicológicas, apresente dificuldades específicas susceptíveis de, em conjugação com os factores do meio, lhe limitar ou dificultar a actividade e a participação em condições de igualdade com as demais pessoas. (BRASIL, 2004)

Esse conceito, inclusive, é semelhante ao apresentado pela Convenção da ONU sobre as Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2009). E, apesar de ressaltar a impossibilidade de ter uma definição capaz de abarcar toda a diversidade do grupo heterogêneo, o que mais importa não é o que os separa, mas o que essas pessoas

têm em comum: as barreiras que enfrentam que impedem a sua participação plena e efetiva na sociedade em condições de igualdade com os outros. (SILVA; DOMINGOS, 2018, p. 129)

Nesse sentido, portanto, a expressão que melhor denomina o grupo minoritário é “pessoa com deficiência”, em razão da primazia sujeito em si que porventura possui uma diferença biológica comparado com os indivíduos sem deficiência. Dessa expressão, pode se extrair o conceito de pessoa com deficiência de que a depender do ambiente inserido, este pode ou não participar em condições de igualdade com a sociedade.

### **2.2.2 Movimento de integração x movimento de inclusão**

No decorrer da história, como já visto, as pessoas com deficiência eram colocadas à margem da sociedade, quando lhe permitidas a sua existência. Com o tempo, houve uma migração da exclusão histórica e social para um movimento de integração, a partir do atendimento desse grupo nas instituições. E, atualmente, há uma luta para desenvolver, cada vez mais, a inclusão social. (LEITE, 2012, p. 33)

O movimento de integração é caracterizado pela capacitação que a PcD teria que realizar “à própria sorte” para conseguir conviver em sociedade. Nesse sentido, o destaque aqui é a falta de responsabilidade da sociedade em eliminar ou reduzir os obstáculos que afastam a PcD, ou que não garantam a sua oportunidade em desenvolver a autonomia através da inclusão no mercado de trabalho. Ressalte-se que, muitas vezes, as PcD's que têm condições de desenvolver a aptidão para se integrar na sociedade são aqueles que puderem receber suporte familiar e financeiro. (CRESPO, *et al*, 2011, p. 29-30)

E, como bem explica Siney Madruga, a transição do movimento de integração para o de inclusão pressupõe um novo entendimento ao enfrentamento dos obstáculos construídos pela sociedade, como a desigualdade, o preconceito e a discriminação. E esse novo entendimento é justamente a ação contrária que desencadeia esses obstáculos, a de não exclusão. Exclusão essa que sempre esteve presente em todos

os aspectos, seja social, política, econômica ou até mesmo cultural. (2019, posição 953-959)

Assim, conforme bem salientado pela Marta Gil, a entrada de leis como a Lei de Cotas e as que garantem a reserva de vagas nos concursos públicos foi um dos pontos de resistência ao movimento de integração, dando espaço para o movimento de inclusão. Dito isso, as pessoas com deficiência enfrentam os “mercados abertos”, também chamado como mercado formal do trabalho, assim como as pessoas sem deficiência. (2012, p. 225-226)

Tratam-se de medidas garantem a tutela da dignidade da pessoa humana e da igualdade de oportunidade, através de mecanismos que a sociedade deve empregar para eliminar ou reduzir os obstáculos, posto que a deficiência não é tão somente a sua limitação biológica, mas também as barreiras que enfrentam na sociedade. (MADRUGA, 2012, p. 225-226)

Tendo isso em vista, a integração parte do pressuposto de que a pessoa com deficiência irá se integrar na sociedade esperando que o outro lhe aceite. Enquanto que a inclusão tem como efeito que todos são responsáveis e devem se conscientizar para promover a inclusão dessas pessoas. (LEONART, 2007, p. 5)

Dessa forma, cabe destacar que a deficiência não se trata de uma “tragédia” pessoal em que o indivíduo e sua família deverão empregar esforços para a sua integração e desenvolvimento. Até porque, como já dito, a deficiência não se restringe ao conceito científico acerca da sua limitação, pois há, ainda, uma transversalidade da vivência da deficiência em relação à classe social. Sendo assim, discute-se não só as barreiras que as PcD's irão naturalmente se defrontar, mas também as vivências de acordo com o nível de escolaridade e com a condição econômica. (CRESPO, *et al*, 2011, p. 34)

A inclusão social, destarte, pressupõe e propõe uma mudança, não das PcD's exatamente, mas das estruturas comuns dos sistemas sociais. E essa mudança deve partir de três princípios de inclusão. A primeira delas é a celebração das diferenças, como mecanismo de visualizar as diferenças como algo agregador e não mais como uma repulsa. (MADRUGA, 2019, posição 964-975)

Em segundo lugar tem o direito de pertencer e, por último e não menos importante, a valorização da diversidade humana. Esses dois pontos destacados indicam que a

capacidade da PcD não deve ser testada para ser incluída no meio social e que a sociedade é que perde pela exclusão de grupos socialmente excluídos. Entretanto, importa ressaltar que a inclusão social não é apenas a incorporação da pessoa com deficiência em todos aspectos, mas é necessário, prioritariamente, que a reconheça como pessoa digna e como sujeito de direitos. (MADRUGA, 2019, posição 964-975)

Apesar da inegável importância acerca dos movimentos de inclusão da pessoa com deficiência, discute-se, brevemente, até que ponto isso é realmente efetivo para sua relação de pertencimento para com a sociedade, de modo que elas possam não só se emancipar, como também ter a sua identidade reconhecida.

Sobre o tema, destaca-se que Valdilene Wagner (*et al*, 2020, p. 24-25), juntamente com outros colegas, realizaram um estudo, através do método de análise de entrevista com uma pessoa com deficiência em cadeira de rodas, identificada no estudo como Laila. E, durante a pesquisa, se questiona aspectos de sua vida como os seus relacionamentos sociais afetivos, a busca pela autoaceitação e autonomia, sobre rejeições e, por fim, sobre a busca pela profissionalização como mecanismo para que o sujeito seja e possa “representar um papel no mundo e seja um agente”.

Ainda sobre o estudo em voga, verifica-se que apesar do desejo de Laila em se profissionalizar, através de muitas tentativas de ingresso em ensino superior e realização de curso de espanhol, a mesma não teve seu anseio concretizado, tendo em vista que “as identidades desse grupo permanecem sem reconhecimento, reduzindo-o a categorias marginalizadas”. (WAGNER, *Et al*, 2020, p. 30-31)

Assim, é importante analisar e questionar o modelo atual de sociedade e as estruturas que o formam, tendo em vista que o sistema capitalista, por exemplo, não demonstra ser um ambiente propício para a reafirmação de identidades como a de Laila que não consegue emancipar-se, pelo menos não sem o resultado material de seu trabalho. (WAGNER, *et al*, 2020, p. 30-31)

Assim, para o movimento de inclusão o direito ao trabalho é essencial, posto que através do salário digno, tem um papel relevante em retirar a pessoa da pobreza e da exclusão social. Não obstante, há ainda a razão axiológica, pois a inclusão da PcD no mercado trabalho é crucial para que potencialize a sua autonomia e autoimagem perante à sociedade, quebrando com paradigmas sociais que sustentam os obstáculos. Dessa forma, o ingresso no trabalho é imprescindível à efetivação do

sentimento de pertencimento das PcD's dentro do ambiente social. (SILVA; DOMINGOS, 2018, p. 136)

Sendo assim, é necessário que seja oportunizada a possibilidade de profissionalização do indivíduo, através de um trabalho prévio de educação inclusiva, que não deve ser restrito apenas àqueles com condições econômicas para tal. Da mesma forma, discute-se sobre a conscientização social em não só fornecer, mas valorizar o ingresso desse grupo no mercado de trabalho.

Assim, tem-se a tentativa de pertencimento real das PcD's nos ambientes laborais, refletindo também outros âmbitos sociais decorrentes do trabalho. Conclui-se, portanto, que diversos são os fatos que proporcionam a possibilidade de participação das pessoas com deficiências em condições de igualdade com as demais pessoas, o que demonstra a complexidade do tema.

### **2.2.3 Os quatro modelos: caritativo, médico, social e o modelo baseado em direitos**

Apesar da marginalização das pessoas com deficiência ao longo da história, através de práticas de extermínio e/ou afastamento social, salienta-se, ainda, a presença de alguns modelos de compreensão e práticas em relação ao grupo.

Em primeiro lugar, há o Modelo Caritativo, que coloca a pessoa com deficiência como aquela que precisa de cuidado e a palavra preponderante é “pena”, o que só revela sua minimização e a inferiorização em relação aos demais que não têm deficiência. Esse modelo foi caracterizado pela presença de instituições, posto que as PcD's não eram vistas como capazes de desenvolver uma vida autônoma e independente. E assim, essas pessoas continuavam reclusas da sociedade, seja nas instituições ou nas residências familiares, mesmo dotando de boas intenções. (SILVA; DOMINGOS, 2018, p. 130)

Além disso, há ainda o Modelo Médico que não vê a pessoa com deficiência, mas a deficiência em si, denominada como uma anormalidade/doença que precisa ser curada e modificada. O problema dessa abordagem é que coloca o ônus na pessoa com deficiência, retirando as responsabilidades da sociedade e do ambiente que

fomentam as barreiras que o impedem o desenvolvimento da sua autonomia. (SILVA; DOMINGOS, 2018, p. 131)

Para fins de exemplificação, o instituto jurídico que adotou o conceito do modelo médico foi a Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 1975). Essa Declaração entende a deficiência como um problema do sujeito, de modo que a pessoa precisa de cuidados, tratamentos profissionais que visem “conseguir a cura, ou uma melhor adaptação da pessoa e uma mudança de conduta”. (LEITE, 2012, p. 46)

Em outras palavras, enxergar a deficiência como sintoma, é enxergar a deficiência como algo inaceitável que precisa ser combatida. No entanto, o ônus recai muito sobre a PcD que deve se submeter a todos os tipos de tratamentos possíveis, sendo acompanhada por um profissional ou acolhida em um centro de reabilitação. E tudo isso com o anseio em eliminar/reduzir essa deficiência entendida como sintoma de uma doença, para que, por fim, a PcD possa ser aceita na sociedade. (LEITE, 2012, p. 46-47)

Contudo, eliminar a deficiência, ou seja, a diferença em relação aos padrões sociais, nem sempre é possível. Aliás, a deficiência se mantém, mesmo que consiga se aproximar com o dito “normal”. Nesse contexto, cabe afirmar que as pessoas com deficiência nunca seriam capazes de se integrar na sociedade em igualdade de oportunidades. (LEITE, 2012, p. 46-47)

O modelo médico, portanto, é o mais confortável para a sociedade, tendo em vista que não faria sentido aplicar, por exemplo, as medidas de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, seja por meio de cotas ou de reservas de vagas no concurso público. (LEITE, 2012, p. 46)

Não obstante, a adoção do modelo biomédico, pelo fato de ter uma atenção quase que de mínima intervenção do Estado, sedimentou um agravamento de outros elementos que compõem as desigualdades sociais em relação às pessoas com deficiência. Ou seja, aspectos em relação à desigualdade econômica, a sua invisibilidade e o fato de que as pessoas com deficiência devem ser dotadas de caridade, culminou no afastamento maior desse grupo em relação à coletividade. (RAMOS, 2017, p. 251)

Apesar das agravantes mencionadas, o modelo médico também representou um grande avanço em relação aos modelos de exclusão e segregação anteriores. Tendo em vista que antes dessa estrutura, as pessoas com deficiência não eram estimuladas a conviver com a sociedade, percebe-se que o movimento de integração, pelo menos parte dele, tem sua importância. Assim, os esforços advindos dos centros de reabilitação, visando eliminar ou diminuir suas limitações, foram necessários para romper com cenário de segregação e confinamento (LEME; FONTES, 2017, p. 93-94).

Contudo, vale ressaltar que esse rompimento é parcial, posto que em algumas situações há de fato essa reabilitação para que as PcD's possam se integrar em sociedade, mas em outros casos, como não era possível a redução ou eliminação da deficiência da forma esperada, esses indivíduos eram reclusos nesses centros de reabilitação.

Vale abrir parêntese, inclusive, para discutir que muitos dos centros de reabilitação, especialmente os hospitais psiquiátricos, eram o ambiente propício para a promoção de violência para pessoas com deficiência mental. Nesses locais, além de caracterizar-se como uma espécie de centro de violação aos direitos humanos, eram introduzidos pra gerar lucro.

Sendo assim, a título de exemplificação, o Hospital Colônia de Barbacena, atualmente denominado como “holocausto brasileiro”, foi um local em que os pacientes mal tinham cama e roupas próprias, viviam nus, passavam fome e diversas práticas violentas eram realizadas contra eles, como o eletrochoque, e até na morte, partes dos seus corpos eram vendidos (SOUZA; MEDRADO, 2021, p. 165).

Ainda sobre o tema, o hospital, sediado Minas Gerais, foi utilizado para gerar lucros, tanto é assim que apenas cerca de 30% (trinta por cento) dos pacientes tinham deficiência mental, outros não tinham deficiência, mas eram internados para gerar lucro (GODOY, 2014, p. 34). Portanto, a “mentalidade” dos hospitais psiquiátricos partia da lucratividade.

Fechado parêntese, pode se afirmar que esse modelo médico era deficiente, visto que se a reabilitação nem sempre era possível, isso significa dizer que o acesso aos direitos não era para todos, mas apenas para alguns, já que eram poucos os que conseguiam, efetivamente, se reabilitar de modo a eliminar ou reduzir suas limitações.

Portanto, cabe suscitar as palavras de Renata Leme e Samira Fontes (2017, p. 94) que destacam que “a inserção não deveria ser parcial e condicionada à capacidade individual de integração, mas sim total e incondicionada, independentemente do grau de limitação.”

Por outro lado, tem o Modelo social que defende que a responsabilidade em vencer as barreiras, sejam elas físicas ou mentais, não cabe apenas às pessoas com deficiência, mas também à sociedade. Portanto, o modelo tem como premissa de que a deficiência não é da pessoa que a tem, pois, em verdade, esta advém da maneira como a sociedade está estruturada e organizada. Assim, se a sociedade estiver mal estruturada, mais barreiras a PcD enfrenta o que a impede de participar de forma plena e efetiva em condições de igualdade com a sociedade. (SILVA, DOMINGOS, 2018, p. 131)

Salienta-se que Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (BRASIL, 2009) representou justamente essa migração do modelo médico para o modelo social (LEITE, 2012, p. 47). Desse modo, trata-se de um instrumento normativo que rejeita o paradigma fundado em movimento de integração, bem como do modelo médico, para introduzir deveres à sociedade e ao Estado como um dos elementos condicionantes ao exercício pleno dos direitos pelas pessoas com deficiência.

Para melhor demonstrar o impacto do ambiente em relação à funcionalidade do indivíduo, Marcelo Medeiros elaborou uma equação matemática que consiste em definir que a deficiência é igual limitação funcional multiplicado pelo ambiente (deficiência = limitação funcional X ambiente). (Oficina de Alianças para o Desenvolvimento Inclusivo, 2005).

Dessa forma, se o valor do ambiente for zero, o ambiente não possui nenhum obstáculo para a pessoa com deficiência. Por outro lado, apresentando algum tipo de barreira, o aumento do impacto é progressivo em relação à funcionalidade, que poderá se agravar mais ainda se a limitação funcional da pessoa com deficiência for mais severa. (MEDEIROS, Oficina de Alianças para o Desenvolvimento Inclusivo, 2005).

Assim, segundo Flávia Pita, a “deficiência não ‘descapacita’ o indivíduo, mas associa uma característica do corpo humano com o ambiente inserido”, de forma que as pessoas com deficiência, muitas vezes, não são inseridas no ambiente em igualdade

de oportunidades para desfrutar os direitos, porque o ambiente que é deficiente. (LEITE, 2012, p. 49-51)

Insta salientar, ainda, que o modelo social não descarta a utilização da reabilitação ou dos tratamentos profissionais. Em verdade, o que se questiona é o condicionamento da reabilitação para a integração do sujeito para a concretização de seus direitos. E conforme já visto, a reabilitação nem sempre terá os resultados pretendidos e a sociedade deve se adequar para dispor de adaptações necessárias para que as pessoas com deficiência, sejam elas reabilitadas ou não, possam participar de forma efetiva e plena e em igualdade de oportunidades. (LEME; FONTES, 2017, p. 95)

E, por fim, há ainda o Modelo Social baseado em Direito, que complementa o modelo social e que assegura os direitos básicos, como o direito à vida, educação e trabalho. Estes direitos podem e devem ser reivindicados, sempre tendo como escopo a quebra de barreiras para que possibilite a participação plena e efetiva das pessoas com deficiência em igualdade de oportunidades. A partir desse modelo, existem, ainda, dois conceitos que surgem para a sua melhor efetivação, que são o “empowerment” e a “responsabilidade”. (SILVA; DOMINGOS, 2018, p. 131-132)

Sendo assim, para estes conceitos, as pessoas com deficiência “participam como partes interessadas ativas na defesa dos seus direitos”, reivindicando diretamente, portanto, seus direitos para que as instituições públicas promovam a sua concretização e efetivação. Destarte, não cabe apenas às instituições públicas, enquanto representantes do Estado, a promoção e fiscalização do cumprimento dos direitos das PcD, haja vista que todas as pessoas, especialmente as com deficiência devem buscar a concretização de suas reivindicações. (SILVA; DOMINGOS, 2018, p. 131-132)

Desse modo, a complexidade do tema elucida que a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho não é solucionada apenas a partir de um paradigma, devendo haver o entrelaçamento de resoluções. Sendo assim, o modelo social apresenta-se como mais adequado à compreensão dessa problemática, já que defende que a reabilitação, apesar de não ser descartada, não é o único caminho e nem deve ser, pois a deficiência vai sempre existir se o ambiente também é deficiente.

## 2.3 EVOLUÇÃO DAS FONTES JURÍDICAS

As fontes jurídicas surgem a partir do contexto social e histórico inserido e, diante disso, traz-se algumas normas que tratam dos direitos das pessoas com deficiências. Importa salientar, que se faz recorte de legislações derivadas após a 2ª Guerra Mundial.

Em primeira vista, percebe-se que as legislações iniciais foram mais amplas e paulatinamente as especificações dos direitos ganharam corpo e foram sendo mais aprimoradas. Contudo, isso não quer dizer necessariamente que haja grau de relevância entre os instrumentos normativos, posto que cada um representa um contexto distinto, bem como as construções e inovações jurídicas podem ter sido, direta ou indiretamente, inspiradas através de normas anteriores.

### 2.2.2 Constituição Federal de 1988

A Constituição Federação de 1988 (BRASIL, 1988) foi construída dentro de um cenário onde se resgatou os valores dos direitos fundamentais, reforçados pelos valores da democracia, tendo em vista que poucos anos antes o mundo havia perpassado por diversas tragédias sociais decorrentes das guerras mundiais. (LEITE, 2012, p. 34)

Nesse contexto, o mencionado ordenamento jurídico possui um caráter essencialmente social, no sentido de ter sido fundamentado a partir do princípio da dignidade da pessoa humana e com um forte valor em cidadania. Portanto, um de seus escopos é superar as desigualdades, seja ela econômica e/ou social, e/ou seja ela decorrente de preconceitos, como com a pessoa com deficiência. (LEITE, 2012, p. 34)

Nesse diapasão, a CF/88 (BRASIL, 1988) enquadra o direito ao trabalho como um dos direitos sociais e fundamentais e esse alinhamento é fundamental para que a sociedade seja construída de forma mais igual que reconhece a diversidade. Logo, apesar de o direito ao trabalho estar previsto no art. 6º da CF/88 no rol de direitos sociais, pode se afirmar que ainda que não estivesse explícito, revela-se como um

direito que não poderia ser afastado do atributo da fundamentalidade, por se tratar de um direito imprescindível para a resguardar e garantir a dignidade humana. (GOMES; VILLATORE, 2014, p. 220)

Portanto, diante da repercussão atual das principais legislações sobre os direitos das PcD's, o não comprometimento com a inclusão do grupo no mercado de trabalho, tanto pelo Estado, como pela sociedade, é considerado como uma violação constitucional e aos direitos humanos. E isso, por si só, já revela um importante salto da humanidade, tendo em vista que as pessoas com deficiência não tinham nem o direito de existência, pois não eram consideradas perfeitas ou humanas.

Assim, além da Constituição vedar qualquer tipo de discriminação, elaborou medidas que visem a igualdade de oportunidades e a construção da independência por parte das pessoas com deficiência o que são pontos muito relevantes para reconhecer a diversidade e cumprir com os direitos humanos. (CARVALHO; GONÇALVES, 2017, p. 182)

Além disso, um dos pontos que a Constituição Federal trouxe como assegurador do exercício dos direitos pela PcD está consubstanciado no art. 7º (BRASIL, 1988), posto que trata justamente da vedação à discriminação quanto ao salário e aos requisitos de contratação para o trabalho (MATOS; RAIOL, 2018, p. 931).

Desse modo, não se pode negar que essa garantia ao salário justo e igual para o trabalhador com deficiência pela Carta Magna foi um importante marco na história dos direitos trabalhistas das PcD's no Brasil. Contudo, insta salientar que a (in)efetiva proteção ao mercado de trabalho para o grupo mencionado será melhor avaliado nos capítulos seguintes.

## 2.3.2 Diplomas internacionais

### 2.3.2.1 Declaração Universal dos Direitos Humanos e o Ano Internacional das Pessoas Deficientes (AIPD)

Após o momento repleto de atrocidades pós 2ª Guerra Mundial, veio o movimento de reparar e reforçar os “direitos básicos a toda e qualquer pessoa, sem formas de distinção”, que teve como marco a criação da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH – ONU, 1948). Inicialmente, o movimento foi mais genérico, ou seja, a defesa veio para evitar a discriminação e garantir os direitos básicos para todas as pessoas. (BELLE; COSTA, 2019, p. 113)

Entretanto, essa proteção abrangente não foi suficiente, posto que determinados grupos de sujeitos eram, historicamente, rejeitados e invisibilizados. Logo, como tentativa de reparar as desigualdades e violações dos direitos desses grupos identificados como minorias, houve uma proteção especial para esses sujeitos. Essa proteção foi se concretizando a partir da criação de ordenamentos jurídicos nacionais ou internacionais direcionados a categoria. (BELLE; COSTA, 2019, p. 113)

Ainda assim, o seu destaque é válido, posto que a Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948) é um dos documentos mais importantes, pois ressaltou a importância da igualdade e da tutela da dignidade da pessoa humana. E, cabe destacar que a dignidade da pessoa humana é um dos principais norteadores do ordenamento jurídico, uma vez que muitos dos princípios e direitos fundamentais e sociais carregam fundamentos da dignidade. (CARVALHO; GONÇALVES, 2017, p. 181)

Desse modo, não há como afastar o direito ao trabalho, entendido como direito fundamental e social, dos direitos humanos, pois ele deve ser pleno e universal, ou seja, é necessário que abarque todas as pessoas, ressaltando, portanto, que as pessoas com deficiência também estão inclusas. (CARVALHO; GONÇALVES, 2017, p. 181)

Destarte, o principal objetivo da Declaração Universal dos Direitos Humanos é promover a igualdade entre todos e romper com os obstáculos que o afastam. Para

tanto, é imprescindível que se busque promover o direito e respeito à dignidade humana para todos, sem distinção de qualquer espécie. (SILVA, 2017, posição 718-762)

Além disso, cabe destacar que houve ainda dois importantes programas encabeçados pela Organização das Nações Unidas (ONU), elaborados em momentos distintos, que são fundamentais para tutelar a pessoa com deficiência e assegurar a sua inclusão no mercado de trabalho. Antes de expor os programas, insta salientar que eles foram derivados da década de 80 que foi caracterizada por ser um importante período de avanço ao ampliar a voz e fortalecer o movimento das pessoas com deficiência. (GIL, 2012, p. 222)

Nesse sentido, portanto, as pessoas com deficiência passaram a se organizar politicamente, algo que antes não era possível, tendo em vista que elas caminhavam em silêncio, excluídas ou segregadas. E essa participação do grupo decorreu do fortalecimento dos movimentos que passou a exigir e reivindicar seus “direitos civis, políticos, sociais e econômicos”. (LEME; FONTES, 2017, p. 94)

E um dos principais marcos foi justamente o Ano Internacional das Pessoas Deficientes (AIPD) promulgado pela ONU, em 1981, que foi de onde surgiu o primeiro programa: “Programa de Ação a Curto, Médio e Longo Prazo”. Esse Ano Internacional para as pessoas com deficiência foi crucial para melhor conscientizar a sociedade acerca das declarações internacionais que já tinham sido aprovadas em favor desse grupo, para que, dessa forma, pudesse empreender maiores esforços de concretização dos direitos pessoas com deficiência. (LEME; FONTES, 2017, p. 92)

O programa referido se trata de um planejamento de objetivos em relação às pessoas com deficiência e, dentre as finalidades almejadas, foi a capacitação profissional da pessoa com deficiência (PcD) e o seu acesso ao trabalho. Além disso, em 1982 teve, também para promover direitos às pessoas com deficiência, o “Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência”. (MATOS; RAIOL, 2018, p. 930)

Em relação ao programa mencionado, além de estabelecer objetivos e discutir propostas para o desenvolvimento da PcD, buscou-se se questionar sobre a discriminação e o preconceito por parte das empresas contratantes em relação a esses indivíduos, tendo em vista que o número de pessoas inclusas no mercado de trabalho ainda era, proporcionalmente, muito inferior ao número existente de PcD's. E

destacou, ainda, que isso não era decorrente apenas da não adaptação da PcD no trabalho, mas das dúvidas que a sociedade tem em relação ao seu potencial. (MATOS; RAIOL, 2018, p. 930)

Ainda sobre o “Programa de Ação Mundial” (ONU, 1952), aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, pela Resolução nº 37/52, salienta-se que foi uma das principais referências para a construção da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Sendo assim, o Programa foi um dos precursores de conceitos como equiparação de oportunidades e a relação entre a deficiência e o ambiente que são extremamente relevantes para a promoção do direito à inclusão no mercado de trabalho. (CRESPO, *et al*, 2011, p. 113)

Cabe ressaltar, ainda, que o AIPD foi um dos responsáveis por divulgar a importância da inclusão das pessoas com deficiência, de modo que repercutiu muito nas grandes mídias como jornais, televisão etc. As pessoas com deficiência estavam buscando, gradualmente, o seu movimento de inclusão em contraponto com o movimento ainda preponderante à época: o da integração. O movimento de integração, ao invés de garantir igualdade de oportunidades no mercado de trabalho como todas as outras pessoas, segregava as PcD's nos espaços de trabalho destinados a essas pessoas. (GIL, 2012, p. 225-226)

Nesta senda, verifica-se, em primeiro momento, que a DUDH serve como resposta em relação aos desgastes sociais decorrentes dos regimes autoritários, bem como do descaso humano do sistema capitalista perverso. Trata-se de ato jurídico essencial para a propagação e resgate da valorização humana que, por vir logo após das guerras, a intenção na construção de seu texto foi ter um alcance genérico. Contudo, apesar de não negar a sua importância, seria ingênuo e até uma afronta aos direitos das pessoas com deficiência e de outras minorias, não especificar certos direitos.

Diante disso, em razão da tendência pela invisibilidade pública das pessoas com deficiência, a ONU promoveu o Ano Internacional das Pessoas Deficientes responsável por propor programas de conscientização da sociedade civil e do Estado, através do movimento de inclusão da pessoa com deficiência, de modo que não basta a sua inércia ou não discriminação, é preciso que haja conduta ativa no sentido de eliminar ou reduzir os obstáculos do ambiente.

### 2.3.2.2 Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo

Em razão da amiúda violação global aos direitos humanos das pessoas com deficiência, a Organização das Nações Unidas teve a preocupação em tutelar essa minoria. Assim, como sintetiza Flávia Leite (2012, p. 36-37), a conduta institucional que realizaram foi a assinatura da Convenção sobre os Direitos da Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo.

Nesta senda, a Convenção foi assinada pelo Brasil, em Nova York, no ano de 2007, depois teve sua eficácia reconhecida com a edição do DL nº 186/2008, o qual foi ratificado pelo Presidente da República, por meio do Dec. 6.949/2009 (LEITE, 2012, p. 36-37). Inclusive, não se pode olvidar, que foi o primeiro tratado internacional aprovado através do procedimento constitucional previsto no art. 5º, §3º da CF/88.

Não bastante isso, vale destacar que a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência é decorrente do processo de luta e reivindicações do grupo minoritário, e não da complacência do Estado. Desse modo, ressalta-se que mesmo sendo historicamente excluídos e invisibilizados, as PcD's protagonizaram a conquista da mencionada Convenção que tanto a sua elaboração, quanto sua ratificação no Brasil foram concluídas em tempo recorde. (VITORATTI; HERNANDEZ, 2014, p. 231)

Salienta-se, ainda, que o modelo adotado pelo instituto normativo para aplicar o conceito da pessoa com deficiência foi o social, além de instituir medidas para que o grupo de PcD possa participar de forma plena e efetiva em igualdade de oportunidade com a sociedade. Sendo consagrado o modelo mencionado para a conceituação, sabe-se a exclusão decorre do meio ambiente, e não da condição física/mental do sujeito. (VITORATTI; HERNANDEZ, 2014, p. 253-254)

Nesse sentido, portanto, as PcD's possuem dificuldades em participar, na forma proposta e ideal, na medida em que a sociedade nada faz para superar os obstáculos sociais e comportamentais. Assim, conforme Flávia Leite (2012, p. 37-38), “a incapacidade não está na deficiência em si, mas nas dificuldades que estas pessoas encontram na sociedade”, o que faz com que essa minoria não seja devidamente incluída na sociedade.

Dito isso, se quer dizer que a Convenção adotou um conceito mais aberto, que embora tenha uma aplicação mais difícil, em decorrência da fluidez dos exemplos, é mais flexível e reconhece que ainda há muito a se descobrir, porquanto trata-se de um conceito em constante evolução. (LEITE, 2012, p. 48-50)

A aplicação do modelo social de inclusão CDPD, marca uma modificação no tratamento com as pessoas com deficiência, fixando “os direitos humanos e as liberdades fundamentais básicas e universais”. Assim, segundo Ana Paula Barbosa-Fohrmann (2016, p. 739-740), a adoção desse modelo não significa que houve um direito novo para as PcD's, mas a sua “especificação”. Então, para que haja a efetiva materialização dos direitos básicos ainda é necessário especificar que isso também se aplica ao grupo.

Ainda de acordo com a autora mencionada (2017, p. 740), a Convenção da ONU “protege e promove os direitos que fazem parte do sistema geral dos direitos humanos, mas que têm sido desrespeitados sistematicamente quando se trata de pessoas com deficiência”.

Destarte, o referido documento positiva o modelo social de deficiência que segue o movimento de inclusão, e não mais o movimento de integração fundamentado pelo modelo médico anterior. Inclusive, é possível se extrair a adoção do modelo social no texto do art. 3º da Convenção ao se verificar que o dispositivo enseja e determina a “plena e efetiva participação e inclusão na sociedade” (LEME; FONTES, 2017, p. 95).

Sendo assim, a CDPD não apenas determina o que não deve ser feito com as pessoas com deficiência, mas também assegura o exercício dos seus direitos. Dessa forma, a deficiência é uma questão social e de direitos humanos que deve sempre ser levado em consideração nas políticas que tenham como seio de discussão os direitos humanos. (BARBOSA-FOHRMANN, 2017, p. 741)

Em outras palavras, não se discute mais o assistencialismo ou as políticas de integração quando se refere às pessoas com deficiência, porquanto tais temas eram preponderantes no modelo médico. Desse modo, a partir da positivação do modelo social da pessoa com deficiência, esse grupo deve estar em debate para que se possa assegurar efetivação seus direitos humanos, de forma plena, em igualdade de oportunidades com toda a coletividade. (BARBOSA-FOHRMANN, 2017, p. 741)

Nesse sentido, portanto, o modelo social visa abranger os valores referentes aos direitos humanos para as pessoas com deficiência. Dessa forma, valores como dignidade, liberdade, autonomia e igualdade são direitos basilares a quaisquer sujeitos, contudo em relação à minoria aqui trabalhada, forçoso dizer que se exige medidas especiais para que o seu exercício pleno e em condições de igualdade em relação às pessoas que não possuem deficiência. (PALACIOS; BARIFFI, 2007, P. 23)

Assim, o cerne do ordenamento jurídico se volta para o despreparo da sociedade em garantir que os direitos das pessoas com deficiência possam ser gozados plenamente. É por esse motivo, pois, que o modelo pelo qual a CDPD está enquadrada é o “modelo moderno-institucional”, como forma de ressaltar o papel social das instituições, do Estado e da sociedade em garantir a inclusão de direitos sociais das pessoas com deficiência. (BARBOSA-FOHRMANN, 2017, p. 742)

Não obstante, a Convenção onusiana é de grande importância para as fundamentações das decisões jurídicas dos tribunais do Brasil. O art. 27 do Decreto nº 6.949 (BRASIL, 2009), por exemplo, determina que o Estado tem a obrigação de promover o direito ao trabalho para as PcD's em igualdade de oportunidades, além de mantê-lo no ambiente laboral que seja acessível. Portanto, a Convenção reforça os direitos trabalhistas de forma mais específica, tendo em vista que se trata de um grupo minoritário que nem sempre tem seus direitos exercidos de forma plena. (MATOS; RAIOL, 2018, p. 933)

Portanto, conclui-se que a Convenção tem o viés de reforçar a tutela das pessoas com deficiência e seu direito ao trabalho. E este documento, com status de emenda constitucional, ratifica a proibição da discriminação baseada na deficiência, além de promover os direitos desses indivíduos. (CARVALHO; GONÇALVES, 2017, p. 183).

Desse modo, a convenção pode ser identificada como um dos marcos do modelo social, uma vez que o grupo de pessoas com deficiência ganha um espaço mais amplo, tanto no viés conceitual, quanto jurídico, através das especificações dos direitos, que por consequência, visam responsabilizar mais afincado o Estado e a sociedade de maneira geral.

### 2.3.3 Legislação infraconstitucional pátria

Alguns anos após a vigência da Constituição Federal, outra norma assecuratória dos direitos trabalhistas para PcD foi a Lei nº 7.853/1989 que trata sobre normas gerais de integração da PcD para que exerça seus direitos plenamente. A Lei em questão, como pode se observar em seu art. 1º, adota o modelo médico de pessoa com deficiência, de modo que o movimento consagrado foi expressamente de integração social. Não bastando isso, a terminologia aplicada para a denominação do grupo foi “pessoas portadoras de deficiência”. (BRASIL, 1989)

Ainda sobre a norma mencionada, o art. 2º (BRASIL, 1989) discorre sobre os direitos básicos os quais o Poder Público irá assegurar para as PcD's, e dentre eles tem a formação profissional e o trabalho no inciso III. Sendo assim, o dispositivo prevê que o Estado deverá oferecer o apoio tanto na formação profissional, quanto na inserção das pessoas com deficiência na iniciativa privada e pública.

Além disso, outra fonte jurídica nacional que dispõe sobre a inclusão da PcD no mercado de trabalho é a Lei nº 8.213/91, Lei de Cotas (BRASIL, 1991). Contudo, vale ressaltar que a inclusão por meio da Lei não é uma tarefa simples, pois há diversas circunstâncias que são levadas em consideração tais quais:

(...) o cuidado com a educação, a qualificação, a eliminação das barreiras arquitetônicas, a adequação do meio ambiente de trabalho, elementos estes que não são contemplados pelo sistema de cotas isoladamente. (GENOGRE, 2013, p. 81)

Assim, tratam-se de atos normativos que visam, em tese, a efetivação do direito a inclusão no mercado de trabalho através do apoio governamental nos segmentos que envolvem a inserção da PcD no mercado de trabalho e através do sistema de cotas. Cumpre salientar, portanto, que o presente trabalho busca analisar a inclusão do grupo no mercado de trabalho, sendo assim, restrito à iniciativa privada.

Não bastando, ressalta-se o Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015), pois é o “principal instrumento normativo que versa, no direito protetivo pátrio, sobre os direitos das pessoas com deficiência”. Com advento e ratificação da Convenção da

Organização das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (BRASIL, 2009), foi indispensável que se coletasse todos os dispositivos e leis esparsas já existentes, anteriores à Convenção em um único instrumento. (MACHADO, *et al*, 2019, p. 27)

Insta salientar que, o agrupamento desses dispositivos foi realizado de maneira harmônica não apenas com a Convenção da ONU (BRASIL, 2009) sobre as pessoas com deficiência, mas também com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (BRASIL, 1988), tendo em vista que se tratam de atos jurídicos que contém natureza hierarquicamente superior em relação à Lei ordinária referida. (MACHADO, *et al*, 2019, p. 27)

Ademais, para a elaboração do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – Lei nº 13.146/2015), houve uma atuação direta das próprias pessoas com deficiência para construir uma legislação específica. O resultado dessa luta também trouxe matéria específica para tratar da inclusão no mercado de trabalho, assim como desconstruiu o conceito de pessoa com deficiência apenas pautado na perspectiva médica, sendo assim, alinhado com a CDPC. (CARVALHO; GONÇALVES, 2017, p. 183-189)

Posto isso, a incapacidade da pessoa com deficiência está vinculada (i) à sua “limitação física ou mental” e, especialmente, (ii) às dificuldades que enfrentam na sociedade que “impossibilita ou dificultam a participação plena e efetiva desses indivíduos na sociedade em igualdade de condições com os demais”. E essas barreiras se encontram, também, no mercado de trabalho. (CARVALHO; GONÇALVES, 2017, p. 183-189)

Em relação à atuação mais intensa das pessoas com deficiência na elaboração do instrumento referido, percebe-se a importância de colocá-los como protagonistas na reafirmação de seus direitos, que eles próprios irão usufruir, em busca de uma maior proteção e inclusão. Assim, apesar de a construção e discussão das normas ter sido dada por diversos setores da sociedade, com a presença dos integrantes dos 03 (três) poderes, Ministério Público, acadêmicos e diversos outros membros da sociedade civil, seguiu-se o lema “*nada sobre nós, sem nós*”. (MACHADO, *et al*, 2019, p. 27)

Percebe-se, ainda, que o protagonismo das pessoas com deficiência não foi apenas na elaboração da Lei, em verdade, o EPC também garantiu a sua autonomia jurídica

de forma a lhe assegurar a plena inclusão. Ou seja, anteriormente, o grupo era considerado absolutamente ou relativamente incapaz de realizar seus atos jurídicos. Portanto, o EPC foi crucial para garantir o protagonismo e autonomia para a realização dos atos da vida civil, prestigiando a dignidade e liberdade para que fossem efetivamente sujeitos de direito dotados de capacidade absoluta. (LEME; FONTES, 2017, p. 96)

Em síntese, destaca-se que essa novidade legislativa teve dois marcos que também servem de fundamentos de validade: a CF/88 e a CDPC. Ambos os textos têm normas que são autoaplicáveis e podem produzir efeitos plenos com eficácia imediata, entretanto há também dispositivos os quais os efeitos só poderiam ser atingidos com a elaboração de uma lei ordinária, como questões envolvendo a igualdade material. (ARAÚJO; FILHO, 2016, p. 14-15)

Dito isso, uma das propostas legislativas foi a Lei nº 13.146/2015 (BRASIL, 2015), que ajustou os projetos e teve/tem o cunho de trazer maior efetividade aos direitos das pessoas com deficiência, algo que legislações anteriores à Convenção da ONU não seriam capazes de suprir, já que visam eliminar ou reduzir os obstáculos de modo a garantir que as PcD's possam gozar dos seus direitos, bem como ter uma "vida digna". (FERNANDES, 2018, p. 212)

Além disso, percebe-se que a Lei Brasileira da Inclusão da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015) trouxe diversos dispositivos repetitivos em relação à CDPC, por questões de didática, para esclarecimentos ou para conferir maior efetividade. Nesse contexto, os conceitos como o da PcD, a reafirmação do princípio da igualdade, o conceito de adaptação razoável e a cláusula de não retrocesso são atributos que não tiveram um novo efeito jurídico apenas porque foram repetidas pela Lei. (ARAÚJO; FILHO, 2016, p. 15-17)

Por outro lado, é necessário complementar que embora os conceitos repetitivos não tenham tido relevância prática quanto aos efeitos jurídicos, não se pode negar que houve algumas inovações na ordem jurídica, posto que a lei ordinária acrescentou e detalhou certos critérios dos conceitos e dos direitos, além de trazer novos direitos de fato. (ARAÚJO; FILHO, 2016, p. 16-17)

A lei, além de possuir normas semelhantes com os da Convenção da ONU de Pessoas com Deficiência que possuem eficácia imediata, têm também normas programáticas.

Ou seja, trata-se de dispositivos legais que visam orientar a Administração Pública para a aplicação políticas públicas que visem a realização concreta e efetivação dos direitos das pessoas. E, diferentemente das normas que produzem o imediato efeito, as programáticas não possuem esse caráter, posto que trazem para si um mínimo de eficácia. (ARAÚJO; FILHO, 2016, p. 18-19)

Sendo assim, o Estatuto da Pessoa com Deficiência deriva da necessidade de existir uma lei pátria que compila e reúne leis esparsas referente aos direitos das PcD's, bem como esteja em harmonia com a Constituição Federal e com a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência.

Destaca-se, ainda, que o alinhamento entre as normas é tanto que diversos dispositivos foram repetidos na Lei, contudo, não se pode olvidar que há sim inovações jurídicas a exemplo das normas programáticas. Ademais, trata-se de um instrumento jurídico crucial para o grupo, pois o mesmo foi elaborado sob seu protagonismo, além de conferir capacidade absoluta para que esses sujeitos pudessem praticar os atos da vida civil de forma plena e autônoma.

### **3 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS AFETOS À PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

No presente tópico serão abordados os principais princípios constitucionais afetos à pessoa com deficiência e o motivo pelo qual se entrelaçam. Para tanto, faz-se mister observar a relevância do trabalho para o ser humano, haja vista que, a partir do atual sistema capitalista, muitos direitos somente podem ser aderidos como consequência do trabalho.

Pelo exposto, verifica-se que o trabalho é um dos elementos de existência da dignidade da pessoa humana, bem como da cidadania. No mesmo sentido, a dignidade assegura que o exercício da atividade laboral seja digno. Contudo, no que tange as pessoas com deficiência, verifica-se se a sua dignidade laboral será contemplada com sua mera inserção no ambiente laboral.

Além disso, busca-se compreender a necessidade da inclusão da pessoa com deficiência a partir do viés do princípio da igualdade. E, para tanto, distingue-se a igualdade formal da igualdade real, posto que a igualdade formal é negligente em relação ao reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência. Sendo assim, a igualdade real possibilita que mecanismos desiguais sejam adotados aos desiguais por meio da discriminação positiva que caracteriza as ações afirmativas.

#### **3.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DIREITO AO TRABALHO DIGNO: UMA ANÁLISE SOB A PERSPECTIVA DA CIDADANIA**

Ao decorrer da história, nem sempre o trabalho foi valorizado, em razão da subjugação humana na relação entre o senhor e o escravo. Apesar disso, graças às reivindicações sociais decorrente do descaso da Revolução Industrial e dos reflexos pós guerras mundiais, o trabalho passou a ganhar uma conotação mais positiva.

Desse modo, o trabalho passa a ser visto como uma possibilidade de cidadania, de o homem transformar não só a si, mas a natureza. Logo, “o trabalho se apresenta como o que propulsiona o indivíduo na sociedade; constitui-se parte da identidade do ser humano ou desumaniza o homem.” (MATOS, 2018, p. 50-53)

Nesse sentido, portanto, a relação de trabalho no contexto atual representado pelo capitalismo indica uma dualidade constante, de modo que o assunto se revela complexo. Sendo assim, ora o trabalho cria, emancipa, humaniza, promove autonomia e liberdade, ora verifica-se o outro lado da moeda, ou seja, a subordinação, alienação, desumanização, escravização. (ANTUNES, 2009, p. 49)

E dentro da sociedade organizada de forma economicamente capitalista, o trabalho também é uma forma do homem “ser”, ou seja, deve produzir para adquirir os bens de sobrevivência. E no caso de o trabalho não lhe proporcionar a sobrevivência, de maneira direta, é ainda por meio dele que o ser humano se encontra na sociedade, posto que se não produz o que precisa, o resultado de sua produção (remuneração) lhe garante esses bens. (MATOS, 2018, p. 50-53)

Nesse sentido, cabe ressaltar e dissecar a importância do princípio da dignidade da pessoa humana, bem como discutir acerca da relação entre o trabalho e o princípio. Sabe-se que o trabalho é um dos elementos essenciais para assegurar a dignidade, contudo, por outro lado, também se tem a ciência de que a dignidade assegura um trabalho em condições dignas.

A dignidade da pessoa humana é objeto de debate e estudo há milênios e esteve presente em diversos ordenamentos jurídicos. Conforme descreve Rodrigo Goldschmidt e Dárlea Carine Palma, é possível se extrair a essência do princípio da dignidade da pessoa humana através da lei universal de Kant que “refuta a utilização do homem como meio que não seja ele mesmo”. (2011, p. 245-246)

Nesta senda, o princípio da dignidade humana é comum à condição humana, ou seja, todos os indivíduos têm. Contudo, trata-se de um valor individual para as pessoas. Sendo assim, conforme bem sintetiza Carlos Henrique Batista dos Santos (2018, p. 72), o princípio representa “um valor interno, moral e de interesse geral que difere o ser humano de um objeto”.

Ademais, há uma acentuada vinculação entre o princípio da dignidade da pessoa humana, no sentido de fornecer um trabalho digno, com o princípio da igualdade, de forma que se garanta a oportunidade de trabalho e condições reais de vida para todos. Ou seja, revela-se como um princípio que vai além de ser de Estado de Direito, uma vez que ele cumpre e se alinha intrinsecamente com o princípio da justiça social,

sendo, portanto, um princípio de Estado social. (GOLDSCHMIDT; PALMA, 2011, p. 250)

Nesse contexto, o art. 170, da CF/88 (BRASIL, 1988), determina que a ordem econômica deve seguir alguns ditames, tais quais a valorização do trabalho humano, a existência digna e a justiça social. Dessa forma, as PcD's estão implicitamente inclusas nesse dispositivo, de modo que o mercado deve estar apto a seguir esses parâmetros constitucionais, de maneira que se oportunize a eles as atividades laborais que possam exercer. (GOLDSCHMIDT; PALMA, 2011, p. 251)

No mesmo sentido, Sidney Madrugá entende que a “a dignidade pressupõe que a valoração do ser humano independe de qualquer característica pessoal ou de utilidade social.” Portanto, não há como afastar o trabalho das PcD, posto que sua dignidade e valoração pessoal e coletiva como ser humano devem prevalecer. E medidas como a inclusão nas atividades laborais são cruciais para chamar a atenção sobre a “existência” das PCD's em contraponto com a sua inviabilização histórica. (2019, p. 981-985)

Vale ressaltar, ainda, que o mencionado princípio é de suma importância que está expressa no primeiro artigo tanto da Declaração Universal de Direitos Humanos (ONU, 1948), quanto da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988). Desse modo, o princípio da dignidade da pessoa humana é o princípio que orienta todos os outros princípios e direitos fundamentais do ordenamento jurídico, especialmente o pátrio. (SANTOS, 2018, p. 72)

Sendo assim, em termos breves, cabe salientar a importância da dignidade. Trata-se de uma condição inerente ao ser humano, uma qualidade intrínseca, de modo que todas as pessoas merecem respeito, não podendo estar sujeitas a situações desumanas, bem como tenham a garantia de que possam se desenvolver no ambiente social. (LEITE, *et al*, 2013, p. 1367-1373)

Além disso, conforme Robert Alexy (2015, p. 112-113), do princípio da dignidade humana advêm duas normas intrínsecas da dignidade humana que são a regra da dignidade humana e o princípio. A regra da dignidade humana indica se, em determinado caso concreto, ela foi violada ou não, enquanto que o princípio se apresenta como os outros princípios, ou seja, a análise é acerca da sua preponderância ou não em relação aos outros princípios.

Sendo assim, ainda segundo o jurista, este arcabouço que envolve o princípio faz com que, nos momentos de colisão com outros princípios, em regra, o da dignidade humana prevalecerá. Tal afirmativa surge em razão da presença dos elementos princípio e regra sobre a dignidade humana,

(...) e também, no fato de existir, para o caso da dignidade, um amplo grupo de condições de precedência que conferem altíssimo grau de certeza de que, sob essas condições, o princípio da dignidade humana prevalecerá contra os princípios colidentes. (ALEXY, 2015, p. 111-114)

Contudo, vale a ressaltar de que não se trata, em hipótese alguma, de um princípio absoluto, posto que o maior grau de juízo de certeza sobre sua preferência, ainda assim, não indica inexistência de obstáculos jurídicos. Ora, o princípio, se absoluto fosse, não seria colocado em discussão, haja vista que não haveria de se questionar em caso de colisão com outro princípio. (ALEXY, 2013, p. 111)

Não bastando isso, a dignidade assume algumas dimensões. Em um, a dimensão ontológica que trata acerca da própria condição de ser humano que lhe confere o direito a dignidade. Tanto é assim que, a dignidade é uma construção, um elemento prévio ao direito. Vale ressaltar, entretanto, que essa qualidade intrínseca não significa que não pode ser violado, pelo contrário, pode e isso é regulado pelo ordenamento jurídico. (LEITE, *et al*, 2013, p. 1378-1383)

Vale ressaltar que, a dignidade é um meio pelo qual os indivíduos se sentem pertencentes à sociedade, sendo assim, há ainda a dignidade intersubjetiva. Para tanto, cabe dissecar que o pertencimento social parte do reconhecimento social/jurídico, haja vista a impossibilidade de os indivíduos exercerem seus direitos plenamente sem o reconhecimento do outro. Em outras palavras, pode se afirmar que a falta de reconhecimento de um determinado grupo é uma forma de manutenção de poder, de hierarquias e desigualdades. (SARMENTO, 2016, p. 241-242)

Ainda sobre o assunto, vale trazer à baila os ensinamentos de Bethânia Assy e João Feres Júnior (2006, p. 705-710):

(...) o reconhecimento jurídico funciona como proteção social para a dignidade humana. O reconhecimento jurídico é o reconhecimento efetivo no

âmbito do direito positivo de que os outros indivíduos de uma mesma comunidade também possuem direitos.

Em síntese, portanto, o reconhecimento complementa a dignidade, de modo que sem o reconhecimento não há como se falar em dignidade, em especial para grupos historicamente não reconhecidos. Trata-se de uma correlação necessária, uma vez que para que se ressalte os direitos e valores intrínsecos das pessoas com deficiência e estas possam exercer a sua cidadania amplamente, cabe também à sociedade e ordenamento jurídico reconhecerem. (ASSY; FERES JÚNIOR, 2006, p. 705-710)

Em outras palavras, George Salomão Leite (2012, p.1391) afirma que a dimensão intersubjetiva é a reciprocidade de dignidade. Ou seja, todos têm o direito de ter sua dignidade plena, bem como devem respeito pela dignidade do outro.

Cumprir salientar que a dignidade, como visto, possui uma noção interna e moral, portanto, não pode se restringir aos aspectos físicos ou biológicos. Nesta senda, a dignidade da pessoa humana é ampla para a compreensão das complexidades da pessoa humana. Tanto é assim que a “proteção da dignidade do ser humano inclui a garantia da integridade e incolumidade do corpo físico do indivíduo e do seu patrimônio ético, condição basilar para sua realização pessoal”. (SANTOS, 2018, p. 74)

Cumprir informar, também, que há ainda as dimensões negativa e positiva do princípio da dignidade da pessoa humana. A dimensão negativa caracteriza por ser aquela em que o Estado não pode violar a dignidade, sendo que a positiva determina atuação estatal visando adotar “medidas positivas” para promover o respeito e a dignidade. (LEITE, *et al*, 2012, p. 1402-1412)

Nesse sentido, portanto, é necessário questionar e destacar a importância sobre a função estatal para entrelaçar os seguintes elementos: pessoa com deficiência, dignidade, trabalho e cidadania.

Preliminarmente, conforme destaca Sidney Madrugá, para que o movimento de inclusão da PcD no mercado laboral ocorra, antes de mudar as estruturas sociais que o afastam da vivência em sociedade, é necessário que se compreenda a PcD como pessoa digna e sujeito de direitos. Assim, imprescindível que haja uma mudança na perspectiva de analisar apenas e tão somente a utilidade ou produtividade que se terá

no meio inserido, pois as pessoas, com ou sem deficiência, devem ser valorizadas e dignificadas por si só. (2019, p. 975-981)

Dito isso, na medida em que a pessoa com deficiência não possui garantia para exercer o direito ao trabalho digno, o princípio é confrontado. E isso se deve pelo fato de que o trabalho é uma das ferramentas aptas a materializar a dignidade humana. Inclusive, o trabalho é um dos direitos sociais dos direitos fundamentais dos cidadãos (art. 6º, CF/88), sendo um importante aliado para a justiça social. (GOLDSCHMIDT; PALMA, 2011, p. 245-247).

Visto que tanto a dignidade humana quanto o trabalho são postos no âmbito constitucional e que se vinculam, importa ressaltar, ainda, que sua aplicabilidade é imediata, não podendo haver a sua extinção ou diminuição. Por consequência, o Estado se encontra no dever de agir para garantir que esses direitos sociais sejam cumpridos, não podendo se abster desse papel sob pena de ser condenado na obrigação de fazer (GOLDSCHMIDT; PALMA, 2011, p. 245-247).

A correlação entre Direito do Trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana, como já visto, é intrínseca, entretanto, a afronta do princípio por conta de um descumprimento do direito ao trabalho é comum. Conforme o art. 3 da CLT (BRASIL, 1943), uma das condições para a relação de emprego é a prestação do serviço por uma pessoa física ou natural.

Nesse sentido, um dos focos do Direito do Trabalho é proteger esse empregado e os bens jurídicos inerentes à própria condição humana. Desse modo, o princípio da dignidade humana é um dos norteadores da relação jurídica-trabalhista que visa “preservar e resguardar a dignidade do trabalhador”. (GOLDSCHMIDT; PALMA, 2011, p. 248)

E, no momento em que o Estado não promove ações que viabilizem a atuação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, de forma digna e resguardando o seu bem-estar, ele está sendo omissivo ao seu dever posto constitucionalmente. É fundamental que medidas de inclusão aos deficientes físicos sejam aderidas, de modo a viabilizar a igualdade de oportunidades no ambiente laboral e que os instrumentos normativos que regulam a matéria deixem de ocupar o lugar utópico e passem a ser concretizados e eficazes. (GOLDSCHMIDT; PALMA, 2011, p. 248)

Além disso, vale informar, ainda, que conforme Naiara Roberta Vicente de Matos (2018, p. 56-57), o trabalho remunerado é um dos fatores que está conexo com a questão da cidadania, especialmente em uma sociedade capitalista. Portanto, o debate sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é ainda mais profundo, em razão de que o sistema socioeconômico é organizado de tal maneira que o direito do cidadão coincide com o próprio direito do trabalho.

Não se pode olvidar que a cidadania é um fenômeno que está em construção contínua, ou seja, irá sendo estruturado de acordo com as vivências passadas e presentes e que estará sempre moldando o que ainda estará por vir. Por esse motivo, é necessário que a cidadania seja aperfeiçoada, além de requerer acuidade e seriedade de todos para que a cidadania possa sempre progredir. (LEONART, 2007, p. 7)

Isso significa dizer que, por muito tempo, as pessoas com deficiência e outras minorias não se enquadravam no conceito de cidadania à época, como na Grécia Antiga, já que cidadania era relacionado com poder, “perfeição” e riqueza. Em outras palavras, preliminarmente, a cidadania era um privilégio de poucos, de modo que se trata de um direito em constante evolução que decorrente justamente de conquistas e reivindicações populares.

De antemão, cabe salientar que a condição de cidadão se refere ao fato de o indivíduo ser membro do Estado e isso lhe conferir direitos e deveres. Portanto, percebe-se que no decorrer da história a cidadania foi progredindo, de modo que foi a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948) que se reforçou a cidadania para todas as pessoas, incluindo as pessoas com deficiência. Isso se deve pelo fato de PcD's e outras minorias serem historicamente excluídas do contexto social e, por esse motivo, não exerciam plenamente seus direitos e deveres. (SILVA, 2017, p. 718-738)

Não obstante, de acordo com Fábio Gonçalves e Monise Machado (2018, p. 156-159), um importante marco para a história das pessoas com deficiência no Brasil foi a própria Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), pois foi da sua inauguração, fundada em princípios como o da dignidade da pessoa humana e da igualdade, que finalmente poder-se-ia falar no seu exercício de cidadania.

Trata-se de uma exigência do Estado Democrático de Direito que não mais se sustenta apenas a partir de preceitos da igualdade formal, pois o projeto de cidadania e de inclusão somente serão efetivamente consubstanciados, se as noções de igualdade material atingem e repercutem para além dos instrumentos normativos para que, ao fim, alcance uma mudança social.

Desse modo, garantir o exercício da cidadania para pessoas com deficiência é um desafio árduo, porquanto, conforme já indicado, se faz indispensável que se empregue esforços para romper “estruturas antiquadas de pensamento e de agir, tanto na sociedade civil, como em seus espectros político e jurídico”, ainda que se tenha uma base constitucional que confronte todas as noções de desigualdades que permeiam sobre este grupo minoritário. (GONÇALVES; MACHADO, 2018, p. 156-159)

Assim como a Constituição, a Convenção da ONU sobre os Direitos das PcD's (BRASIL, 2009), ratificada com status de ementa constitucional, também foi um importante marco para que as PcD's pudessem exercer o direito de cidadania. Isso ocorre, pois representa um ponto crucial para que os conceitos acerca dessa minoria se ressignificassem, em razão da mudança do modelo médico para o modelo social, de modo que para o efetivo exercício de cidadania das PcD's cabe ao Estado e à sociedade civil reduzir as barreiras sociais que possam obstar a inclusão desse grupo. (GONÇALVES; MACHADO, 2018, p. 159-160)

Nesse sentido, portanto, as leis que dizem respeito à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, bem como a possibilidade de exercer atos da vida civil com capacidade plena, são aspectos que visam assegurar a dignidade do grupo. Ora, do contrário, as pessoas com deficiência não poderiam exercer sua cidadania com plenitude, em razão da resistência social em compreender ou adequar o ambiente conforme as peculiaridades de cada indivíduo.

Destarte, verifica-se que o direito ao trabalho é elemento imprescindível para o exercício da cidadania, sendo assim, a inércia estatal e social para promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho implica em prejuízo ao exercício da cidadania. Contudo, antes de conquistar o direito ao trabalho, foi necessário ainda que as pessoas com deficiência pudessem exercer sua cidadania, ou seja, serem cidadãos, membros reconhecidos pelo Estado com direitos e deveres.

### 3.2 PRINCÍPIO DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Aprioristicamente, destaca-se sobre a importância do trabalho para com o ser humano, pois trata-se de uma das principais formas de inserção “dos indivíduos no sistema socioeconômica capitalista”. Inclusive, o trabalho, é um importante conquista social do indivíduo e traz efeitos jurídicos que não seriam concretizados sem o mesmo. Sendo assim, o trabalho é essencial aos Direitos Humanos, posto que este Direito assegura a liberdade, a integridade física e mental do indivíduo, bem como sustenta a relevância da sua adesão individual dentro da sociedade atual. (DELGADO, 2019, p. 94)

Diante da importância das repercussões que o trabalho tem para o ser humano, tanto em seu aspecto individual quanto socialmente, há de se perceber que nem todos os indivíduos, em especial, as PcD's, tiveram o seu direito de exercer a atividade laboral assegurado. E muito dos motivos pelos quais ainda há uma defasagem em relação ao processo de inclusão social se deve pelo fato de que, historicamente, essas foram/são alvo de exclusão e abuso por serem quem são, por serem “diferentes”. (BELLE; COSTA, 2019, p. 123)

Portanto, cabe ressaltar que, embora pareça claro que o princípio da igualdade não é mais sobre tratar todos de forma igual, isso não foi uma realidade por muito tempo. A igualdade material, precursora do entendimento de que contextos desiguais não podem receber o mesmo tipo de conduta abstrata e impessoal, foi um resultado de uma evolução histórica, especialmente da construção dos princípios do Estado Social, tendo em vista que a igualdade formal não era suficiente para reduzir as desigualdades e para tutelar as minorias. (MADRUGA, 2019, p. 1117-1162)

Sendo assim, em primeiro momento, o princípio da igualdade dirige-se a todos igualmente, sem qualquer forma de distinção. Portanto, o aplicador de direito deverá adotar a norma sem a “concessão de privilégios ou distinções”. Contudo, sabe-se que a noção de igualdade mencionada é inapta para a combater a complexidade que envolve as desigualdades sociais e econômicas da sociedade. (GENOGRE, 2013, p. 76-77)

Em verdade, a ideia de igualdade sempre esteve muito atrelada com as relações de poder, portanto, os iguais, perante à lei, se restringia ao grupo mais dominante, sejam os colonizadores, os latifundiários ou até mesmo aqueles considerados “civilizados”. Ou seja, pode se afirmar que no início da modernidade, por exemplo, no auge da noção de “racionalidade”, da ciência, verificava-se que os estudos se realizam de maneira apartada à realidade, “de modo que o conhecimento e o reconhecimento passam a ser construídos de dentro de castelos apartados da vida real”. (GONÇALVES; MACHADO, 2018, p. 166-167)

É por esse motivo, inclusive, que, para as pessoas com deficiência, a igualdade formal não atende às suas necessidades, não observando sequer os seus direitos (GENOGRE, 2013, p. 76-77). Em outras palavras, isso significa dizer que, partindo da premissa da igualdade formal, as pessoas com deficiência e as pessoas sem deficiência devem ser tratadas de maneiras indistintas pela lei, quando, as duas realidades são distintas.

Destarte, esse mecanismo termina por impedir a concretização dos direitos das pessoas com deficiência, pois apesar do atual ordenamento jurídico pátrio ser aliado e reconhecer os direitos das pessoas com deficiência, predomina ainda, na sociedade, a ideia da igualdade formal que ignora a existência de grupos vulneráveis, já que pressupõe a igualdade de todos. (GONÇALVES; MACHADO, 2018, p. 166-167)

Desse modo, diante da cristalina problemática desencadeada pela igualdade formal, segundo Gisele Genofre (2013, p. 77), a partir do final do século XIX, paulatinamente houve o afastamento da igualdade meramente formal. Vale ressaltar que o contexto do período referido era de elevada discrepância social decorrente dos impactos da Revolução Industrial, de modo que muitos direitos trabalhistas que existem hoje foram resultado das reivindicações dos trabalhadores da época que sequer tinham direito à dignidade humana.

Dito isso, a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948), caracterizado pelo período pós 2ª Guerra Mundial, passou-se a incorporar os ideais de igualdade material. Além disso, a igualdade material permite ao intérprete um pouco mais de liberdade de atuação para corrigir as injustiças, diferentemente da igualdade formal. (MADRUGA, 2019, p. 1117-1162)

Nesta senda, a Constituição Federal de 1988, em consonância com a DUDH e na igualdade material, exerce um papel essencial para reconhecer os direitos das PcD's e buscar a sua concretização. Além disso, não há de se interpretar a Constituição sem o princípio da igualdade, posto que “tal princípio é vital para os debates de uma sociedade democrática e inclusiva”. E a própria noção do direito à inclusão social parte do princípio da igualdade, portanto, diante da incorporação da igualdade real, há uma preocupação com a inclusão social em todos os ambientes e não só o laboral. (GONÇALVES; MACHADO, 2018, p. 156-159)

Em outras palavras, conforme aludido por Gisele Genofre (2013, p. 78), a Carta Magna expressa que o Estado brasileiro deve buscar concretizar os anseios extraídos do seu próprio texto. Logo, os objetivos e fundamentos de igualdade, como a não discriminação de seleção ou de salário das PcD's, bem como a garantia de oportunidade em igualdade de oportunidades com a sociedade, deverão ser concretizados na prática, através de medidas ativas do poder público.

Nesse contexto, a Lei Brasileira de Inclusão importou e adequou os princípios constitucionais, inclusive para garantir a inclusão e adaptação no mercado de trabalho das pessoas com deficiência. Tendo isso em vista, os princípios da igualdade e da não discriminação são relevantes, pois ambos têm a mesma essência e o mesmo fundamento para a inclusão da pessoa com deficiência, embora aparentemente opostos. (CARVALHO; GONÇALVES, 2017, p. 184-185)

A partir desse cenário, verifica-se a abertura da igualdade material que, contrário à igualdade formal, é possível aplicar a norma com concessão de privilégios ou distinções. Trata-se de um instrumento que adota a desigualdade, visando reduzir a desigualdade social. Desse modo, se tornou possível garantir uma tutela específica para os direitos das pessoas com deficiência, por exemplo. (GENOGRE, 2013, p. 77)

Cumprir informar que, além da distinção apresentada entre as igualdades formal e real, há outro contraponto: atuação estatal (GENOGRE, 2013, p.78). De um lado, o aplicador do direito não pode aplicar a norma distintamente, sendo assim, em analogia ao direito civil, é uma obrigação de não fazer. Contudo, por outro lado, surge uma demanda do Estado para uma obrigação de fazer, de modo que deverão buscar atender, materialmente, aos direitos dos grupos historicamente rejeitados.

Além disso, cabe ressaltar que o princípio da igualdade se alinha ao princípio da justiça social. O princípio, além de combater a discriminação, é imperioso para que se realize medidas que visem a igualdade de oportunidades e que sancione comportamentos, inclusive, os omissivos, que violem a igualdade. (GOLDSCHMIDT; PALMA, 2011, p. 252)

Portanto, a imprescindibilidade da atuação ativa se revela em razão da exclusão social e cultural de determinados grupos étnicos, dentre os quais se incluem as pessoas com deficiência, conforme já demonstrado no capítulo anterior. Nesse sentido, as condutas devem advir das políticas e medidas estatais, bem como de medidas de iniciativa privada que tenham cunho de superar as discriminações. (GENOGRE, 2013, p.78)

Nesse diapasão, as ações afirmativas ingressam justamente para cumprir com a lógica apresentada, posto que se caracterizam por serem instrumentos que se utilizam da desigualdade e discriminação para compensar a própria desigualdade e discriminação. Em outras palavras, isso quer dizer que as ações afirmativas, visando corrigir a desigualdade e discriminação de pessoas socialmente inferiores, adota medidas que favorecem e privilegiam tais grupos de pessoas mencionadas. (GOLDSCHMIDT; PALMA, 2011, p. 252)

Assim, o princípio da inclusão ou efetiva participação, além de ser essencial para reafirmar a igualdade material e combater a lógica histórico-social da igualdade formal, também trabalha com o direito ao trabalho para as pessoas com deficiência, tendo em vista que seu objetivo é garantir não só a inclusão no mercado de trabalho, bem como a sua participação concreta no ambiente laboral, por exemplo. Nesse sentido, portanto, para que o direito ao trabalho seja exercido de forma plena é imperioso que as providências de adaptação e acolhimentos sejam realizadas. (CARVALHO; GONÇALVES, 2017, p. 186-187)

Desta feita, na inclusão da pessoa com deficiência, o mercado deve realizar esforços não apenas para incluí-lo fisicamente, mas de forma que o sujeito possa de fato exercer aquela atividade, realizando as adaptações necessárias de acordo com as peculiaridades da PcD. E isso é uma prerrogativa que parte, inclusive, da dignidade humana e do art. 170 da CF (BRASIL, 1988), visto que o mercado não pode deixar de priorizar a vida humana, não podendo submeter a sua dignidade a valores como

mercado de capital e lucro, até porque isso está enquadrado como inconstitucional e ilegítimo. (GOLDSCHMIDT; PALMA, 2011, p. 251)

Ao relacionar o princípio da igualdade com a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, um dos tópicos mais relevantes a ser discutido é a igualdade de oportunidades. E o Programa de Ação Mundial para Pessoas Deficientes foi um dos marcos que introduziu a igualdade de oportunidade no sentido de garantir que todas as pessoas pudessem ter a participação plena e, para tanto, é imprescindível que haja a acessibilidade. (MADRUGA, 2019, p. 1187-1191)

A ideia do direito à acessibilidade, de acordo com Sidney Madrugá (2019, p. 1187-1191) é fornecer condições para que a pessoa com deficiência possa, enfim, adquirir essa participação. Para fins de exemplificação, a Lei Geral Espanhola de Direitos das Pessoas com Deficiência e sua Inclusão Social, definiu que a igualdade de oportunidades é tanto a não discriminação, quanto a inclusão de ações afirmativas.

Contudo, vale ressaltar que, ainda que haja a eliminação de obstáculos gerais que impedem a pessoa com deficiência de exercer a atividade laboral, podem existir situações em que o sujeito necessite de tutela e interdependência, pois há ainda as necessidades do corpo que deverão ser analisadas. Nesse sentido, a adaptação razoável se faz imprescindível para adotar medidas necessárias e adequadas para a peculiaridade do indivíduo. (ASSIS JUNIOR, 2019, p. 142)

Vale salientar que o direito a adaptação razoável é um direito fundamental previsto na CDPD que integra o bloco de constitucionalidade, haja visto que foi ratificado nos termos do art. 5º, §3º<sup>1</sup> da CF/88 (BRASIL, 1988). Dito isso, conforme Luiz Carlos de Assis Junior (2019, p. 145-146), cumpre informar que a adaptação razoável, apesar da aparente dubiedade do termo “razoável”, não pode ser interpretada de modo a enfraquecer o dever de adaptar, pelo contrário, deve se primar pela efetividade das adequações, posto que o ordenamento jurídico pátrio é protetivo em relação às PcD’s.

Sendo assim, há um compromisso para promover a inclusão, bem como assegurar a participação plena em igualdade de oportunidades com sociedade. Não bastando isso,

---

<sup>1</sup> § 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (Atos aprovados na forma deste parágrafo: DLG nº 186, de 2008, DEC 6.949, de 2009, DLG 261, de 2015, DEC 9.522, de 2018) (Vide ADIN 3392)

a LBI (BRASIL, 2015), determina que as adaptações sejam necessárias e adequadas, ou seja, “imprescindível para a efetiva consecução do objetivo pretendido”<sup>2</sup>. Destaca-se que o direito não é absoluto, encontrando limite no ônus desproporcional ou indevido para aquele responsável em realizar as adaptações necessárias (ASSIS JUNIOR, 2019, p. 146-147)

No entanto, não há, na ordem jurídica brasileira, parâmetros legais ou mesmo precedentes judiciais para orientar acerca das hipóteses em que há ônus desproporcional ou indevido, logo trata-se de uma análise a ser realizada no caso concreto. Sobre o tema, Sidney Madrugá elucida alguns critérios que foram adotados pela Suprema Corte do Reino Unido:

(...) 1) até que ponto a adoção do ajuste razoável pelo empregador poderia evitar que a pessoa com deficiência fosse colocada em desvantagem quanto às demais; 2) em que medida seria exequível pelo empregador; 3) os custos financeiros ou de outro tipo que pesariam sobre o empregador e o grau de afetação sobre suas atividades; 4) a capacidade financeira do empregador; 5) a disponibilidade do empregador em obter assistência financeira ou outro tipo de recurso. (2019, p. 3035-3040)

Assim, frente ao panorama apresentado, as ações afirmativas se apresentam como políticas públicas ou privadas que visam proporcionar aos grupos minoritários o exercício pleno dos direitos em igualdade de oportunidade em relação ao restante da sociedade. Trata-se de medidas de caráter compensatório, que, em razão da exclusão histórica das minorias provocou a inferiorização social e econômica destes. Logo, de acordo com a igualdade, se faz indispensável adotar medidas que visem equalizar os direitos mencionados. (GENOGRE, 2013, p.78-79)

Nesse sentido, o debate acerca da importância da inclusão não pode estar restrito no plano abstrato, pois ele exige medidas práticas que efetivem tais direitos, como o exercício do trabalho digno pelas pessoas com deficiência. Nesse diapasão, o Estado tem a obrigação de adotar ações afirmativas, de modo que sua omissão poderá lhe

---

<sup>2</sup> A exiguidade estrutural de uma monografia não nos permite traçar grandes comentários sobre os conceitos que envolvem o direito fundamental à adaptação razoável, no entanto, caso seja de interesse do(a) leitor(a) o aprofundamento da área, Cf. ASSIS JUNIOR, Luiz Carlos de. **O direito fundamental à adaptação razoável na convenção internacional sobre os direitos da pessoa com deficiência**. 2019. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia – UFBA, Salvador. Orientador: Prof. Dr. Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho. Disponível em: [www.respositoriufba.com.br](http://www.respositoriufba.com.br). Acesso em: 20 abr. 2022.

acarretar condenação, em virtude do não cumprimento da dignidade humana e da justiça social, haja vista que a mencionada ação é uma importante ferramenta para a concretização dos princípios da igualdade e da dignidade humana. (GOLDSCHMIDT; PALMA, 2011, p. 252)

Cumprir informar que as ações afirmativas ganharam corpo desde a década de 60, nos Estados Unidos, quando, frente a insuficiência da igualdade formal para promover a efetiva igualdade jurídica, verificou-se a indispensabilidade de adoção de medidas desiguais para grupos mais vulneráveis. Somente assim, pode se afirmar que há uma busca pela superação dos preconceitos e discriminações das minorias sociais. (ROCHA, 1996, p. 285)

No entanto, destaca-se as ações afirmativas como uma forma de distribuição equitativa de oportunidades, e isso não significa “garantir que todos tenham as mesmas oportunidades de êxito, senão que todos tenham razoáveis oportunidades de êxito”. Destarte, ressalta-se a relevância do processo de luta pela inclusão das PcD’s para o exercício de trabalho, vez que cumpre com a própria igualdade de oportunidades, de modo a contribuir com a redução dos obstáculos que enfrentam e que restringem a sua participação plena e o seu desenvolvimento na sociedade. (MADRUGA, 2019, posição 1199-1210)

Ainda sobre tema, Carmen Lúcia Antunes Rocha (1996, p. 286), explica que a ideia em torno das ações afirmativas não é se utilizar dessas ferramentas para desfavorecer aqueles que já seriam atendidos pela igualdade formal, ou seja, a maioria social. Tanto é assim, que um dos exemplos de ação afirmativa é a determinação de percentual mínimo para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho para empresas que contenham ao mínimo 100 (cem) funcionário. Ou seja, a maior parcela de vagas se destina ao restante da sociedade.

Sendo assim, conceitua-se ações afirmativas da seguinte forma:

(...) Por esta *desigualação positiva* promove-se *igualação jurídica* efetiva; por ela afirma-se uma fórmula jurídica para se provocar uma efetiva igualação social, política, econômica no e segundo o Direito, tal como assegurado formal e materialmente no sistema constitucional democrático. A *ação afirmativa* é, então, uma forma jurídica para se superar o isolamento ou a diminuição social a que se acham sujeitas as maiorias. (ROCHA, 1996, p. 286)

Diante do exposto, para fins de exemplificação Gisele Genofre (2013, p. 79) elenca algumas das ações afirmativas que se revelam, como “o sistema de cotas, a concessão de benefícios e subsídios às empresas e deduções.” Sendo assim, o presente trabalho irá dissecar acerca das medidas específicas de inclusão das pessoas com deficiência nos ambientes de emprego posteriormente.

Sendo assim, o princípio da não discriminação é um dos marcos mais importantes para a Direito e para a democracia, vez que, diferentemente da época em que a sociedade era fundada em exclusão social, atualmente a premissa é o contrário: promover o processo de inclusão social. Dessa forma, a sua essência está em refutar comportamentos em que se rejeita um sujeito com base em um fundamento injustamente desqualificante, sendo considerado, nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2019, p. 954-955), como “cru preconceito”.

Ou seja, de um lado há o princípio da igualdade (art. 5º, CF/88 e 4º da LBI) que impõe uma obrigação de fazer, já que prevê o tratamento desigual com aqueles possuem peculiaridades em relação ao restante da sociedade, garantindo, assim, a igualdade material. E, por outro lado, há o princípio da não discriminação (art. 5º, LBI) que pressupõe uma obrigação de não fazer que veda “qualquer distinção ou exclusão por ação ou omissão, que tenha o propósito de prejudicar ou anular o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais das pessoas com deficiência”. (CARVALHO; GONÇALVES, 2017, p. 185-186)

Posto isso, cabe destacar que embora a não discriminação seja necessária, por exemplo, para impedir a discriminação nos contratos de trabalho por conta da deficiência, é imprescindível que se vá além. Ou seja, que medidas ativas sejam tomadas para garantir a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. (CARVALHO; GONÇALVES, 2017, p. 185-186)

Importar destacar, também, as medidas de discriminação positiva, podendo ser denominada como ações afirmativas, são mecanismos que visam conferir a eficácia plena e real ao princípio da igualdade. Ou seja, trata-se de condutas que objetiva incluir um grupo de pessoas consideradas “minorias”, como é o caso das pessoas com deficiência. (SILVA, 2003, p. 51-52)

E as pessoas com deficiência são minoria, não porque correspondem a uma parcela menor em relação ao restante da população, mas porque não exercem seus direitos de forma plena e eficaz. Assim, a discriminação positiva é fundamental crucial para assegurar o princípio da igualdade. (SILVA, 2003, p. 51-52)

Um dos dispositivos constitucionais que visa o combate da não discriminação é o art. 7, XXXI da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988). O dispositivo mencionado trata da vedação qualquer espécie de discriminação das pessoas com deficiência, seja em seu salário, seja na sua admissão no mercado de trabalho. Desse modo, a tutela das pessoas com deficiência, em especial o seu direito ao trabalho, envolve a esfera constitucional.

Além disso, há ainda a Lei de Previdência (Lei n. 8.213/91) que preceitua uma certa garantia de emprego para os trabalhadores com deficiência ou reabilitado, pois logo no *caput* do art. 93 há o sistema de cotas para os trabalhadores com deficiência ou reabilitados. Não bastando, o §1º desse artigo (BRASIL, 1991) serve como um instrumento de efetivação dessas cotas, pois obriga ao empregador a contratação de pessoa de condição semelhante no caso de dispensa de algum empregado com deficiência ou reabilitado.

Com a entrada em vigor do Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015), esse artigo foi complementado e determinou, além da contratação de semelhante, que o Ministério do Trabalho e Previdência tem a função de fiscalizar que essas medidas sejam cumpridas, de modo a averiguar os dados e estatística em relação a contratação de obreiros com deficiência ou reabilitado e se sua dispensa é/foi válida. (DELGADO, 2019, p. 973-974)

#### **4 ANÁLISE DA (IN)EFICÁCIA DA LEI DE COTAS PARA A INCLUSÃO LABORAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SETOR PRIVADO**

Antes de prosseguir com a análise da (in)eficácia da Lei de Cotas para promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, se faz necessário destrinchar a mencionada política afirmativa. Para tanto, verifica-se a natureza jurídica da norma, bem como suas pretensões, de modo que se observa que o mero preenchimento das cotas *strictu sensu* não representa a inclusão, posto que aspectos que o precedem e que prosseguem a inserção do trabalho com deficiência também são relevantes para o debate do problema.

Além disso, faz-se mister apontar algumas (in)controvérsias da lei de cotas, tal qual a contratação heterogênea de pessoas com deficiência, por meio da admissão proporcional de acordo com a classificação e graus de deficiência. Não bastando isso, examina-se que a mencionada ação afirmativa não comporta exceções, de modo que não há ressalvas de acordo com um determinado cargo.

A partir das reflexões preliminarmente apontadas, discute-se acerca da existência ou não de eficácia da lei de cotas, de modo que se verificam quais seriam os possíveis motivos que obstam a sua concretização. Contudo, diante da análise, é possível conceber que as atividades de fiscalização exercida pelo *parquet* trabalhista, bem como pelo Ministério Trabalho e Previdência, foram essenciais para que a lei pudesse ser cumprida pelas empresas.

##### **4.1 LEI DE COTAS E PRETENSÕES**

Como já visto nas considerações acerca do cumprimento do princípio da dignidade da pessoa humana, verifica-se que este princípio busca assegurar direitos diante de uma perspectiva complexa do indivíduo. Em outras palavras, o mesmo compreende que o ser humano não vai ter sua dignidade reconhecida pelo Estado, apenas com a garantia de direitos individuais, posto que o humano é um ser social em constante interação com os outros, logo para tanto, se faz necessário assegurar direitos como o trabalho e o lazer. (LEITE, 2019, p. 76-77)

Ademais, levando-se em conta que o fundamento do princípio da igualdade deve ser aplicado a todas as pessoas, não há dúvidas de que a diversidade social deve ser considerada. Sendo assim, em razão da existência de número relevante de pessoas com deficiência, conforme o último levantamento de dados realizado pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), firmado em 2010 — o qual aduz que corresponde a quase 24% da população brasileira — o Brasil adotou o sistema de cotas e/ou de reserva legal como uma das ferramentas de inclusão da PcD no mercado de trabalho. (CARVALHO; GONÇALVES, 2017, p. 187)

Nesse sentido, a relação entre a dignidade da pessoa humana e o princípio da igualdade com as cotas reservadas para as pessoas com deficiência ingressarem no mercado de trabalho, é direta. Trata-se de uma circunstância evidente, haja vista as barreiras sociais que esses indivíduos mencionados enfrentam no mercado de trabalho que obstam o gozo pleno de sua dignidade. (LEITE, 2019, p. 77)

Nesta senda, o direito às cotas para as PcD's, dentro da perspectiva econômico-capitalista, é uma ação afirmativa que visa incluir o grupo minoritário em espaços historicamente discriminados. Portanto, nas palavras de Fernanda Menezes Leite (2009, p. 77), é uma forma de possibilitar-lhes “o acesso aos espaços sociais e a fruições de direitos fundamentais, com vistas à realização da efetiva igualdade constitucional”.

Desse modo, trata-se de um instrumento que, *a priori*, pretende impedir a discriminação ao não contratar um trabalhador com deficiência, perspectiva a qual, inclusive, caracteriza-se como medida inconstitucional, conforme previsão no art. 7º, XXXI, CF/88 (BRASIL, 1988). Não só isso, também pode ser compreendida como medida que obste a falta de acessibilidade e de pertencimento por esses indivíduos. (CARVALHO; GONÇALVES, 2017, p. 187-188)

Portanto, o Estado brasileiro optou pela implementação do sistema de cotas no setor privado como mecanismo apto a assegurar o direito e a inclusão no trabalho para pessoas com deficiência. As cotas encontram-se reguladas pelo art. 93 da Lei n. 8.213/1991 (BRASIL, 1991), a qual trata sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, assim disposto:

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 pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe 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 da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015)

Diante disso, a regra basilar da Lei, também denominada como Lei de Cotas, para promover a inclusão das PcD em ambientes laborais é a obrigatoriedade que o setor privado tem de assegurar um percentual mínimo de contratações destinadas às pessoas com deficiência quando, no estabelecimento, houver, ao menos, 100 funcionários. Ressalte-se que o percentual mínimo varia entre 2% a 5% da quantidade total de pessoas contratadas. (CARVALHO; GONÇALVES, 2017, p. 187-188)

Ademais, o mencionado dispositivo legal trata não só do preenchimento de cotas, como também do caso de que a dispensa de um eventual trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado na Previdência Social somente poderia ser realizada se substituída por pessoas do mesmo perfil (BRASIL, 1991). Vale destacar que a referida condicionante vale tanto para os contratos de trabalho por tempo indeterminado, quanto para os contratos de aprendiz.

Ressalta-se, entretanto, que essa tutela em relação a dispensa não significa que há direito de estabilidade, mas apenas que o preenchimento das cotas seguirá os moldes legais. Além disso, o disposto no art. 93 da Lei 8.213/91 (BRASIL, 1991) gera entendimento pacificado na jurisprudência pátria quanto ao fato de que o escopo é a

inclusão das PcD's, perspectiva que não se restringe ao seu simples acesso ao trabalho, sendo necessário, para tal objetivo, garantir a sua participação plena por meio de um ambiente adaptado para tal e de eventuais condições contratuais de trabalho que sejam mais adequadas (MATOS; RAIOL, 2018, p. 935).

Não obstante isso, é essencial que o ambiente de trabalhador seja acolhedor e adaptado para que este, considerando a sua deficiência, possa exercer a sua atividade laboral com dignidade e honradez (CARVALHO; GONÇALVES, 2017, p. 188). Nessa linha de intelecção, segundo a Organização Internacional de Trabalho (OIT, 1999), o trabalho decente é aquele que tem como objetivo fornecer qualidade de vida ao empregador, de modo que o indivíduo tenha não só um salário justo para satisfazer suas necessidades básicas, mas também para que o seu trabalho seja digno.

Portanto, o trabalho decente é caracterizado por ser uma das palavras-chaves do objetivo que a OIT carrega, qual seja o de fornecer igualdade de oportunidades e um trabalho que seja exercido “em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana”. Para além da satisfação individual, a decência também significa estar mais próximos dos parâmetros de justiça e igualdade social (OIT, 1999).

Além disso, não se pode olvidar que, conforme Flávia Carvalho e Rogério Gonçalves (2017, p. 188), o sistema de reserva legal é uma norma jurídica com caráter de ordem pública. Em outras palavras, o referido instrumento jurídico não pode ser objeto de negociação, haja vista que independe da vontade das partes. Isso se deve ao fato de se relacionar a um direito que pertence ao trabalhador com deficiência e que não pode depender da mera liberalidade do empregador.

Verifica-se, ainda, que a ação afirmativa é para as PcD's e beneficiários previdenciários, e, segundo o art. 4º do Decreto n. 3.298/99, há um rol restritivo do que se considera pessoa com deficiência (BRASIL, 1999). Contudo, o referido Decreto comporta o modelo de integração não mais compatível com o modelo social de compreensão da PcD adotado pela CDPD (BRASIL, 2009) e pelo EPD (BRASIL, 2015). Sendo assim, sabe-se que o conceito de PcD está em constante evolução, de modo que não é mais coerente afirmar que o rol é taxativo.

Nesse sentido, Fernanda Menezes Leite (2019, p. 80) defende que o rol mencionado, apesar de ainda estar em vigor no ordenamento jurídico pátrio, deverá ser

compreendido como meramente exemplificativo. A autora possui tal entendimento pelo fato de que, em sua visão, o conceito<sup>3</sup> de deficiência mais adequado é o que está previsto no Decreto Federal 6.949/2009 (BRASIL, 2009), que é o modelo social.

No que toca o art. 93 da Lei n. 8.213/1991 (BRASIL, 1991), vale dissecar acerca da mencionada habilitação das pessoas com deficiência. A habilitação está regulada pelo art. 36, Decreto 3.298/99 (BRASIL, 1999), de modo que se entende que a pessoa com deficiência habilitada é aquela que submete ao processo de habilitação ou reabilitação, ou mesmo que seja apta para exercer a atividade laboral. Para melhor elucidação, o art. 36, §2º do Decreto (BRASIL, 1999) expõe que a habilitação decorre da seguinte forma:

§ 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.

Em complemento, a Lei Brasileira de Inclusão (BRASIL, 2015) determina que o Poder Público tem o dever de adotar serviços e programas completos de habilitação e reabilitação profissionais, de modo que a preocupação se volta não só para a inclusão da pessoa com deficiência, mas que ela possa continuar, progredir ou retornar ao trabalho. Sendo assim, os programas devem ser aptos a oferecer novas habilidades e capacidade de trabalho, bem como restaurar sua capacidade laboral.

Por sua vez, o art. 36, §2º da Lei 13.146/2015 (BRASIL, 2015) conceitua a habilitação profissional como um processo que visa fornecer ao grupo de pessoas com deficiência a aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões para a obtenção de desenvolvimento suficiente para o exercício do trabalho. Além disso, não se pode olvidar que esses programas e serviços de habilitação devem ser realizados em ambientes acessíveis e inclusivos.

---

<sup>3</sup> Cabe salientar que, o presente capítulo aprofundará acerca da ação afirmativa de inclusão pessoa com deficiência, de forma que não serão abordadas questões do conceito da pessoa com deficiência, posto que o referido questionamento já fora tratado no capítulo 2.

Conforme destaca Fernanda Menezes Leite (2019, p. 78), além dos serviços e programas, a habilitação pode ocorrer em empresas, desde que haja o contrato de trabalho por tempo determinado com a pessoa com deficiência e concomitante com a inclusão profissional na empresa. Esta possibilidade de habilitação profissional da pessoa com deficiência tem previsão legal no art. 36, §6º da Lei 13.146/2015 (BRASIL, 2015).

Cumprido salientar, ainda, que a reabilitação é um processo no qual pretende-se desenvolver a capacidade laborativa da pessoa para que ela reingresse novamente na função que exercia anteriormente ou mesmo em função diversa em razão das motivações que justifiquem isso, como a perda de capacidade ou impossibilidade jurídica. Logo, não sendo possível a reinserção do trabalho na função que exercia anteriormente, o sujeito é realocado para outras atividades que sejam “adequadas e compatíveis com a sua limitação”. (LEITE, 2019, p. 78-79)

Vale ressaltar que, embora no texto do art. 93 da Lei 8.213/1991 (BRASIL, 1991) contenha a seguinte expressão “trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado”, isso não necessariamente quer dizer que os reabilitados não sejam representados também por pessoas com deficiência. Aliás, os reabilitados podem ser todas as pessoas, incluindo, portanto, as pessoas com deficiência. Ora, a pessoa com deficiência pode ser habilitada para o ingresso inicial no mercado de trabalho, bem como ser reabilitada para exercer função diversa da executada em momento pretérito. (LEITE, 2019, p. 79)

Dessa forma, visualiza-se que, em síntese, o sistema de reserva de vagas no setor privado para as pessoas com deficiência serem incluídas no mercado de trabalho são direcionadas para (a) beneficiários reabilitados da Previdência Social, (b) habilitados por programas de habilitação profissional em geral (c) ou mesmo dentro da empresa, (d) ou por qualquer pessoa com deficiência que demonstre aptidão para exercer a função laboral, conforme previsão do art. 36, §6º, LBI (BRASIL, 2015). (LEITE, 2019, p. 79)

Destaca-se, ainda, que não é bastante que a pessoa indique a sua deficiência, sendo indispensável que sua condição seja comprovada. Sendo assim, a Instrução Normativa n. 98 da Secretaria de Inspeção do Trabalho (BRASIL, 2012) determina a (i) apresentação de laudo realizado por um profissional de saúde de nível superior, e

que seja preferencialmente qualificado na área de deficiência ou na área da saúde do trabalho. Em relação aos reabilitados beneficiários da Previdência Social, exige-se o (ii) Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS – Instituto Nacional do Seguro Social.

Em seguimento, importa frisar sobre as modalidades de inserção laboral das pessoas com deficiência que tratam o art. 35 do Decreto n. 3.298/99 (BRASIL, 1999). As modalidades são a) colocação competitiva; b) colocação coletiva; c) promoção do trabalho por conta própria. Contudo, para a melhor compreensão sobre os modos de inserção mencionados, imprescindível entender os conceitos de procedimentos e apoios especiais previstos nos §§2º e 3º do referido dispositivo legal.

Em relação aos procedimentos especiais, caracterizam-se por serem condições especiais exigidos na contratação da pessoa com deficiência, como a jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário e o ambiente laboral adequado. Já os apoios especiais são elementos utilizados para buscar superar eventuais barreiras ou limitações que o indivíduo tenha para que possa exercer suas atividades laborais plenamente, através da orientação, supervisão e ajudas técnicas (BRASIL, 1999).

Ante o exposto, de um lado há a modalidade de colocação competitiva que é caracterizada pela ausência de procedimentos especiais, contudo podendo haver eventual presença de apoios especiais, sendo assim, é o modo mais utilizado para o preenchimento das cotas. Por outro lado, já a colocação coletiva que se caracteriza pela dependência da presença de ambos os elementos: procedimentos e apoios especiais. (LEITE, 2019, p. 81)

Cumprir informar que a colocação competitiva também se encontra expressa no art. 37 da Lei 13.146 (BRASIL, 2015). E a referida norma jurídica determina que, além da eventual necessidade de apoio técnico que dispõe o Decreto n. 3.298 (BRASIL, 1999), a colocação competitiva de inclusão da PcD no trabalho, em igualdade de oportunidade com o restante da sociedade, deverá preencher as regras de “acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistida e a adaptação razoável no ambiente de trabalho”.

Ademais, o parágrafo único do art. 37 da Lei Brasileira de Inclusão (BRASIL, 2015) prevê uma série de parâmetros a serem observados na modalidade de colocação competitiva, conforme se expõe a seguir:

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

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

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

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

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

V - realização de avaliações periódicas;

VI - articulação intersetorial das políticas públicas;

VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Por outro lado, sobre a colocação seletiva, segundo Leonardo Sigolo (2016, 60), a peculiaridade é a “possibilidade de intermediação por entidades beneficentes de assistência social”, sendo que essa intermediação pode ser realizada, basicamente, em 02 (duas) formas. Em um, a entidade atua como “facilitadora” da empresa que contratou empregado com deficiência. Em dois, há a terceirização, ou seja, não há o preenchimento de cotas, haja vista que a tomadora contrata as atividades terceirizadas da entidade, sendo assim, a relação contratual é entre a entidade e a PcD<sup>4</sup>.

Contudo, não se pode olvidar que a finalidade da Lei de Cotas não é apenas e tão somente a reserva de vagas no mercado de trabalho, mas “criar reais condições de trabalho entre o trabalho com e sem deficiência” (SIGOLO, 2016, p. 60-61). Nesse sentido, portanto, destaca-se que, nos serviços de terceirização não há o preenchimento das cotas, mas ainda assim, busca-se, em tese, oportunizar trabalho às pessoas com deficiência em igualdade de oportunidades.

Não bastante isso, há, por fim, a modalidade de inserção laboral através da promoção do trabalho por conta própria, conforme previsto no art. 35, III, Decreto n. 3.298/99

---

<sup>4</sup> A exiguidade estrutural de uma monografia não nos permite traçar maiores comentários acerca da modalidade de contratação seletiva, no entanto, caso seja de interesse do(a) leitor(a) o aprofundamento da área, Cf. SIGOLO, Leonardo Corrêa. **A contratação do aprendiz com deficiência**. São Paulo: LTr, 2016.

(BRASIL, 1999). E, dentro desse modo, verifica-se 03 (três) espécies de “sub-modalidades”, quais sejam o trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar. Contudo, trata-se de uma modalidade que importar ao cumprimento da ação afirmativa em voga (LEITE, 2019, p. 83).

Vale destacar que a Lei n.13.146/2015 (BRASIL, 2015) não trata da modalidade de colocação seletiva, somente a competitiva. Sendo assim, segundo Lutiana Lorentz (2016, p. 199-200), poder-se-ia afirmar que a não menção da colocação seletiva implica em sua revogação. Todavia, noutro viés, Fernanda Leite (2019, 83-84) e Leonardo Sigoli (2016, 60) defendem em sentido oposto, ou seja, que os modos de contratação previstos no Decreto n. 3.298/99 (BRASIL, 1999) e que não importam em preenchimento de cotas ainda se encontram vigentes, posto não houve vedação legal.

Sobre o tema, Fernanda Leite (2019, p. 83-84) elucida da seguinte forma:

Isto porque, independentemente de a colocação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ocorrer por meio de uma colocação competitiva ou seletiva, o mais importante é que a finalidade primordial da política de emprego seja atendida: a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho mediante regime especial de trabalho protegido.

Vale destacar que a Lei de Cotas deve ser interpretada em consonância com a Lei Brasileira de Inclusão (BRASIL, 2015), motivo pelo qual o EPD reforça o sentido amplo da ação afirmativa. Tanto é assim que o direito ao trabalho inclui não só o setor privado, mas também o setor público, na qual o presente trabalho não permite maiores comentários, haja vista o recorte temático estabelecido (CARVALHO; GONÇALVES, 2017, p. 189). Para fins de ilustração da abrangência do direito ao trabalho para a pessoa com deficiência, o art. 34 do EPD (BRASIL, 2015) preleciona o seguinte:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Nesse sentido, portanto, verifica-se que o arcabouço jurídico da política de cotas para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho abrange o seu sentido estrito. Desse modo, além do ingresso laboral através do contrato direto entre o

empregado com deficiência e empresa, a ação afirmativa trata da possibilidade de continuação, seja através de apoios técnicos ou procedimentos específicos, bem como da retomada ao campo trabalho por meio da reabilitação.

Não bastando isso, a própria inserção inicial do trabalho poderá ser precedida de habilitações profissionais variadas, seja por meio de programas fornecidos direta ou indiretamente pelo Poder Público ou por outros meios. Sendo que, ao fim, ainda que havendo diversas modalidades de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho que se prestem ou não ao cumprimento das cotas legalmente reservadas, o primordial é assegurar o exercício da atividade laboral pelas PcD's em igualdade de oportunidades com o restante da sociedade, sendo-lhe garantida a consecutória e originária dignidade humana.

#### 4.2 POLÍTICA DE COTAS E PONTOS (IN)CONTROVERSOS

Como visto, o sistema de cotas visa resguardar a inclusão laboral das PcD's, através meios que-lhe possibilitem exercer o trabalho plenamente. É um dos aspectos principais para tanto é a obrigatoriedade que as empresas têm em contratar empregados com deficiência quando seus estabelecimentos contêm 100 (cem) funcionários. Contudo, cumpre informar que, a fim de evitar fraudes à lei, interpreta-se que o número que condiciona o cumprimento da lei se refere a quantidade existente em todos os estabelecimentos e não em cada uma dessas instalações (LEITE, 2019, p. 85).

Ainda sobre o assunto, o art. 5º, §1º da Instrução Normativa n. 98 da Secretaria de Inspeção do Trabalho (BRASIL, 2012) reforça que o paradigma do número de empregados se refere à totalidade de estabelecimentos da pessoa jurídica de direito privado:

Art. 5º O AFT 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:

(...)

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

Além disso, vale destacar que o termo “empresa” deve ser compreendido em *lato sensu*, abarcando, portanto, todas as pessoas jurídicas de direito privado como as sociedades empresariais, associações e fundações. Dessa forma, universidades ou outras instituições que não têm finalidade lucrativa também são sujeitos passivos da norma (LEITE, 2019, p. 84).

Inobstante isso, destaca-se que o fato de o cumprimento das cotas se direcionarem a todas as pessoas jurídicas de direito privado também revela outro fato: em tese, não há exceções. Diante do exposto, as empresas sazonais e empresas que contenham atividades insalubres e perigosas estão inclusas na regra (LEITE, 2019, p. 85). No entanto, importa ressaltar que a base de cálculo para a contratação de pessoa com deficiência em empresas sazonais é diversa, conforme previsão do art. 5º, §2º da IN n. 98 (BRASIL, 2012):

Art. 5º O AFT 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:

(...)

§2º Para as empresas que apresentem variações sazonais no quantitativo de empregados, a fiscalização poderá utilizar, para a composição da base de cálculo da cota a ser cumprida, a média aritmética da totalidade de empregados existentes ao final de cada um dos doze últimos meses.

E, segundo Fernanda Leite (2019, p. 85-87), em relação as organizações empresarias que desenvolvem atividades insalubres ou perigosas, tal qual a atividade de vigilância, importa ressaltar que não há distinção de critérios de cálculos com a regra do art. 93 da Lei 8.213 (BRASIL, 1991). Tanto é assim que não há previsão legal que excepcione a base de cálculo para a admissão de trabalhadores com deficiência, além disso a jurisprudência pátria trabalhista já pacificou o tema.

Para fins de exemplificação, no bojo do julgamento Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 806-64.2019.5.10.0002, a 4ª do Tribunal Superior do Trabalho (TST) adotou interpretação coerente com o tribunal em questão, no sentido

de que, o sistema de cotas previsto no art. 93 da Lei 8.213/91 (BRASIL, 1991) é aplicável para toda e qualquer empresa que preencher ao requisito numérico da quantidade de funcionários.

Sendo assim, não há que se falar em existência de exceção para as empresas de vigilância, ainda que se trate de organização econômica que contenha predominância de atividades altamente insalubres ou perigosa. Veja, ainda, que a solicitação para excepcionar a regra em relação a algumas atividades laborais revela algumas problemáticas que valem a discussão.

Inobstante a manifesta violação legal, haja vista o caráter cogente da norma e a ausência de exceção legal como mencionado acima, trata-se de um comportamento capacitista. Entende-se por capacitismo é uma espécie de denominação específica para as discriminações que ocorrem com as pessoas com deficiência (DUTRA, 2020, p. 64). Em outras palavras, pode-se dizer que enquanto o machismo é para as mulheres, o capacitismo é para as pessoas com deficiência (CAMPBELL, 2001, p. 44).

Dito isso, o capacitismo é o “neologismo que sugere um afastamento da capacidade, da aptidão, pela deficiência”, ou seja, é uma percepção construída que hierarquiza os corpos com base na ausência ou não de deficiência (DIAS, 2013, p. 05)<sup>5</sup>. Isso significa dizer que os corpos caracterizados pela existência de uma limitação não condizente aos parâmetros socio-normativos são corpos inaptos e inferiores ao restante dos corpos (DUTRA, 2020, p. 65).

Outra problemática decorrente do debate acerca da possibilidade de determinadas empresas alegarem exclusão de responsabilidade na contratação de pessoas com deficiência para determinados cargos é a essência inconstitucional que a ressalva da aplicação do art. 93, Lei 8.213/91 (BRASIL, 1991) demonstraria. Ora, o art. 7º, inciso XXXI da Carta Magna (BRASIL, 1988) é cristalina no sentido de vedar a discriminação em face do trabalhador com deficiência em relação ao salário e aos critérios de contratação.

---

<sup>5</sup> A exiguidade estrutural de uma monografia não nos permite traçar maiores comentários acerca de um tema de alta complexidade, mas de elevada relevância social, tal qual o capacitismo. No entanto, caso seja de interesse do(a) leitor(a) o aprofundamento da área, Cf. DIAS, Adriana. **Por uma genealogia do capacitismo**: da eugenia estatal a narrativa capacitista social. In: I SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE ESTUDOS SOBRE A DEFICIÊNCIA. Anais [...], São Paulo, 2013.

Sobre o tema, vale destacar algumas observações do julgamento da 3ª Turma do TST do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 1245-90.2017.5.12.0034 (BRASIL, 2017), de relatoria do jurista Mauricio Godinho. Na jurisprudência mencionada, ressaltou-se que a Constituição Brasileira é essencialmente antidiscriminatória e direciona o ordenamento jurídico para tanto.

A essência antidiscriminatória é aferida a partir do princípio da dignidade da pessoa humana, prevista no art. 1º, III (CF, BRASIL, 1988), logo, conforme enfatizado na ementa do processo referido (BRASIL, 2017), busca-se promover o bem estar de todos sem a existência de qualquer distinção ou pré-julgamentos em razão da origem, raça, sexo, cor idade ou quaisquer outras formas de discriminação.

Esse tipo de essência somada à vedação da discriminação ao salário e aos critérios de admissão do obreiro com deficiência deu margem para que o legislador infraconstitucional redigisse o então sistema de cotas da Lei n. 8.213/91 (BRASIL, 1988). Trata-se de uma ação afirmativa que não prevê qualquer ressalva de cumprimento quanto ao segmento econômico, justamente, por estar em consonância com a máxima constitucional.

Contudo, em que pese inexistir controvérsia jurídica acerca da imposição legal para empresas com mais de 100 (cem) funcionário, em relação a contratação de trabalhadores com deficiência, tal afirmação não pode gerar um ônus excessivo ou desproporcional ao empregador. Nesse sentido, a Corte Superior compreende que, em havendo comprovação fática de que a instituição econômica empreendeu esforços para buscar cumprir a cota e que, mesmo assim, não conseguiu satisfazer o parâmetro legal, não há como condená-la pelo motivo exposto.

Dito isso, vale a transcrição de parte do trecho extraído do acórdão proferido pela 1ª Turma do TST em relação ao Recurso de Revista n. 1002500-58.2008.5.0004 que foi publicado em 17/02/2017:

[...]

2. Na hipótese, embora não haja controvérsia quanto à obrigação legal imposta à ré, por possuir mais de cem empregados, a premissa que se extrai do acórdão regional é a de que a empresa, ao longo de dez anos, empreendeu esforços para o cumprimento da cota mínima, quer mediante anúncios em jornais de grande circulação, quer por meio do envio de correspondências às escolas e associações de deficientes físicos locais, bem

como ao SINE, ao SIEMACO e ao INSS, na busca efetiva pelo cumprimento da cota, embora sem êxito.

(...)

4. Diante do contexto fático delineado no acórdão regional, não há como impor a obrigação de contratar 10 trabalhadores portadores de deficiência, por mês, sob pena de multa, sobretudo porque, embora a cota mínima constitua imposição legal atribuída às empresas, a relação jurídica que surge do contrato de trabalho, de caráter sinalagmático, não se constitui sem as manifestações de vontade do empregador e do empregado, e, via de consequência, não depende apenas da parte contratante.

(...)

Vale salientar que não se trata, em hipótese alguma, de uma exclusão de responsabilidade pela previsão abstrata de um trabalho que, supostamente, uma pessoa com deficiência estaria impossibilitada de executar. Pelo contrário, a ordem jurídica é forçosa para impedir esse tipo de discriminação social e jurídica. Em verdade, a situação jurídica expõe razoabilidade e proporcionalidade em relação ao caso concreto, a qual evidencia que o preenchimento somente é possível se houver as duas partes da relação contratual.

Logo, a impossibilidade de preenchimento por motivos justificados e comprovados não poderão onerar excessivamente o empregador através do pagamento de multa pelo não cumprimento legal. Contudo, esta exclusão de “punibilidade” não retira a responsabilidade do mesmo em manter o esforço em buscar preencher a cota mínima, devendo, portanto, manter a postura ativa.

Assim, conforme a mesma jurisprudência mencionada (BRASIL, 2017), as empresas devem evitar a inércia para buscar cumprir não só o percentual mínimo de contratação, como também todas as regras e princípios que envolvem o exercício da atividade laboral do obreiro com deficiência em igualdade de oportunidade. Não bastando isso, complementa-se o Ministério Público do Trabalho, que deverá prosseguir na fiscalização das empresas.

Nessa toada, cumpre informar que, segundo vasto entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, a pessoa com deficiência poderá ser contratada não necessariamente no setor predominante da empresa, mas na função que melhor tiver aptidão. Esta análise será feita a partir da análise ao caso concreto, identificando a função mais compatível com a limitação que o trabalhador tenha, observando os critérios de proporcionalidade (BRASIL, 2016).

Assim, além da eventual incompatibilidade do serviço, a atividade laboral a ser exercida não pode significar agravamento de sua deficiência ou geração de prejuízos à saúde do obreiro (LEITE, 2019, p. 88). Adiante, outra possibilidade que poderá desonerar o empregador da obrigação legal é o atestado, documento efetivado por meio de uma perícia técnica, o qual indica a impossibilidade de exercício de uma determinada atividade por quem tenha deficiência, sob o argumento de que a atividade lhe acarrete prejuízos ou outras implicações (GENOFRE, 2013, p. 88).

Em síntese, a exclusão de punibilidade por parte da empresa no tocante a obrigação de contratação pode ocorrer se atestada a (i) impossibilidade por incompatibilidade ou (ii) por razões de segurança. Cabe consideração, também, quando (iii) houver comprovação fática de que a empresa empreendeu esforços para efetivar a contratação dentro do percentual mínimo, contudo não foi possível por circunstâncias alheias à sua vontade.

Outra controvérsia presente na ação afirmativa é a ausência de previsão legal sobre a heterogeneidade e a proporcionalidade como critérios a serem observados na admissão de pessoas com deficiência. Neste caminho, Fernanda Leite (2019, p. 89) indica que não há uma norma que regule a questão dos graus e a classificação de deficiência, motivo que indica, por consequência, que o preenchimento de cotas pode ser realizado sem a observância do juízo de heterogeneidade, da diversidade das deficiências.

Sendo assim, pode-se afirmar que, no âmbito das deficiências, verifica-se que aqueles que têm deficiência intelectual enfrentam mais obstáculos para a sua inserção laboral e os motivos são diversos, mas, especialmente, a suposta inaptidão. No entanto, vale destacar que, em vista da função social e ética da empresa e das questões que envolvem a acessibilidade, quem deve adaptar-se à deficiência é a empresa, e não o sujeito, ainda mais que na atividade econômica deve se observar o princípio da dignidade humana (CEZAR, 2011, p. 77-79).

Para efeitos de ilustração, cabe demonstrar que, de acordo com o painel de informação elaborado pela RAIS (2020), cerca de 45% dos cargos para pessoas com deficiência, no mercado formal, é destinado para pessoas com deficiência física. No mesmo caminho, 17,74% são para pessoas com deficiência auditiva; 16,13%, deficiência visual; 10,54%, reabilitados. Sendo assim, apenas 8,97% é distribuído para

trabalhadores com deficiência intelectual e uma ínfima parcela de 1,65% destina-se àqueles com deficiência múltipla.

Não obstante a discriminação contratual em relação as pessoas com deficiência intelectual, Kátia Cezar (2011, p. 79)<sup>6</sup> destaca também a discriminação salarial. Tanto é assim que, em estudo elaborado por Kalinca Bécker (2019), conclui-se que as pessoas sem deficiência e as pessoas com deficiência sem limitação nas atividades têm vantagem salarial em relação aos indivíduos com deficiência com limitação das atividades, e isso impacta também na redução na jornada laboral para estes como estratégia das empresas.

Nesse diapasão, a lei de cotas, *lato sensu*, deverá ser compreendida para além do preenchimento das cotas, no sentido de que deve se assegurar o direito fundamental ao trabalho para todas as pessoas com deficiência. Logo, se busca a “inclusão da pessoa e não de sua deficiência”, afastando, portanto, a discriminação de determinadas modalidades de deficiência (GENOFRE, 2013.p. 89). Contudo, visando assegurar a efetividade, é necessário se pensar em “políticas específicas para categorias e níveis de severidade da deficiência” (BÉCKER, 2019).

#### 4.3 (IN)EFICÁCIA DA INCLUSÃO E REFLEXÕES

O sistema de cotas, previsto no art. 93 da Lei 8.213/1991 (BRASIL, 1991), enquanto ação afirmativa adotada pelo Brasil, tem um conjunto de regras e políticas públicas que visam eliminar e/ou reduzir os obstáculos sociais decorrentes de uma longa narrativa histórica de discriminação em face das PcD's (LEITE, 2019, p. 90). Desse modo, visa garantir oportunidades, por meio de um percentual mínimo que pessoas jurídicas de direito privado deverão observar na contratação de trabalhadores com deficiência.

---

<sup>6</sup> A exiguidade estrutural de uma monografia não nos permite traçar maiores comentários acerca da discriminação em relação as pessoas com deficiência intelectual. No entanto, caso seja de interesse do(a) leitor(a) o aprofundamento da área, recomenda-se que Cf. CEZAR, Katia Regina. **As pessoas com deficiência intelectual e o direito à inclusão no trabalho - a efetividade da lei de cotas**. 2010. Tese (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo – USP, São Paulo. Orientador: Prof. Dr. Otávio Pinto e Silva. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-01082011-090820/pt-br.php>. Acesso em: 07 maio 2022.

No entanto, embora a Lei de Cotas esteja prevista desde o ano de 1991, por muitos anos, era considerada pouco eficaz (LEITE, 2019, p. 90). Sobre o assunto, José Carlos do Carmo (2011, p. 43-43) explicita quais seriam os possíveis motivos para tanto, sendo eles os fatos de que (i) as pessoas jurídicas de direito privado não se preocupavam em cumprir ou (ii) se procuravam cumprir, estabeleciam critérios exigentes para a admissão. Outro ponto que contribuiu para com a inocuidade mencionada, é que o Ministério Público do Trabalho somente passou a assumir a função de fiscalizar o cumprimento das normas do trabalho em 2001.

Logo, por um período de quase uma década, ainda que a política de cotas sempre fosse uma norma de caráter cogente, era como se dependesse da “benevolência” das empresas. Ressalte-se, ainda, que em relação aos altos parâmetros de contratação, vale a exemplificação com alguns dos anúncios de contratação trazidos por José Carlos do Carmo (2011, p. 44):

Anúncio 1

“Empresa de grande porte procura pessoa com deficiência para trabalhar e exige: curso superior completo, 2 idiomas fluentes, mestrado e experiência de 2 anos.”

Anúncio 2

“Empresa com ISSO 9000 procura pessoa com deficiência para trabalhar e exige: boa aparência, 2º grau completo, experiência mínima de dois anos, disposição para viajar e carteira de motorista.”

E, as exigências, além de elevadas, não atendiam a maioria da população com deficiência do Brasil, posto que outra problemática é a formação e qualificação profissional da pessoa com deficiência. Trata-se de uma situação que está diretamente relacionada com a política de cotas no mercado de trabalho. Tanto é assim que, até os dias atuais, um dos principais desafios para a sua inclusão no mercado de trabalho decorre dos efeitos da falta de acesso ao direito à educação e qualificação das pessoas com deficiência (LEITE, 2019, p. 127-130).

Ressalte-se que o direito à educação tem previsão no art. 208, inciso III da carta constitucional (BRASIL, 1988), que assegura a educação especial, preferencialmente na rede regular, ou seja, sem segregação. Apesar disso, este idealismo jurídico não coincide com a realidade fática, pois, conforme o Censo Demográfico 2010 (IBGE,

2010), as pessoas com deficiência possuem dificuldades para ocupar os espaços educativos quando comparado com as pessoas sem deficiência.

Em termos quantitativos, verifica-se que 61,1% da população com deficiência de 15 (quinze) anos ou mais não têm instrução ou possuem apenas o fundamental incompleto, sendo que tal fato representa 38,2% para as pessoas sem deficiência (IBGE, 2010). Estes dados são semelhantes, embora com reduzida diferença, para os casos de ensino médio completo para superior incompleto, bem como para o ensino superior completo.

São por essas razões que, normalmente, as pessoas com deficiência são contratadas para os trabalhos de base ou preferem receber o benefício de prestação continuada. Esse cenário decorre da falta de incentivo e das inúmeras barreiras que enfrentam, como as barreiras arquitetônicas, de locomoção, da falta de acessibilidade nos espaços educacionais e laborais, dentre outros motivos (LEITE, 2019, p. 130).

Diante do exposto, Luiz Eduardo Mendonça (2010, p. 180) e Pedro de Alcântara Kalume (2005, p. 94) defendem que a imposição legal para que as empresas, que preenchem requisitos para tanto, contratem as pessoas com deficiência no percentual mínimo estabelecido somente poderia ocorrer se fosse precedido de um conjunto de atividades estatais que visassem qualificar e preparar o grupo minoritário em questão.

Apesar disso, há uma frente que busca reverter ou minimizar os impactos da baixa qualificação profissional das pessoas com deficiência. Um dos principais mecanismos são os projetos de capacitação fornecidos pelas instituições, tal qual o do SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (LEITE, 2019, P. 131-132). Não se pode olvidar, ainda, sobre as formas de habilitação mencionadas no tópico 4.1 do presente trabalho.

Feitos breves apontamentos acerca do desafio da eficácia da Lei de Cotas em razão da baixa qualificação profissional das pessoas com deficiência, vale mencionar que a fiscalização para assegurar a eficácia das normas protetivas decorrente do direito do trabalho é do Ministério do Trabalho e Previdência (MTP) e do Ministério Público do Trabalho (LEITE, 2019, p. 91).

Vale ressaltar que as atividades de fiscalização do MTP são realizadas pelas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, que são órgãos

descentralizados localizados em cada estado e que são vinculados ao ministério. Os Auditores Fiscais do Trabalho (AFT) que trabalham nessas unidades são responsáveis por notificar e fiscalizar se as empresas estão cumprindo com a exigência legal por meio da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED (seção I e art. 10, IN n. 98, SIT, 2012).

Salienta-se que, se o AFT identificar alguma omissão ou erro na verificação das informações extraídas no RAIS e CAGED, o mesmo poderá exigir regularização. Não bastando isso, a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), regulamentou que o AFT, visando obstar condutas discriminatórias, deverá verificar não só o preenchimento da cota, mas se está sendo assegurado o direito ao trabalho das PcD (art. 11, IN n. 98, 2012).

Nesse sentido, aspectos como a acessibilidade ampla, condições de saúde e segurança adaptadas para os obreiros com deficiência, bem como remuneração e jornada de trabalho equitativa para os casos em que não houver necessidade de procedimentos especiais (art. 35, §2º, Dec. 3.298/99, BRASIL, 1999), deverão ser observados.

Por fim, o AFT poderá lavrar auto de infração quando observar evidente violação às regras de proteção ao trabalho da pessoa com deficiência. Sendo assim, aplicam como hipóteses de auto de infração (i) o não cumprimento do preenchimento de cotas previsto no art. 93, Lei 8.213/91 (BRASIL, 1991), (ii) a não contratação de PcD ou reabilitados nos casos em que houve dispensa de empregador com mesmo perfil, ou mesmo (iii) poderá quando observar prática discriminatória (SIT, IN n. 98, 2012).

Por consequência, o descumprimento da exigência legal gera não só a possibilidade de lavratura do auto de infração, mas também a aplicação de multa administrativa sujeita no art. 133 da Lei 8.213/91 (BRASIL, 1991). E, na aplicação da multa, a Portaria n. 1.199/1999 (BRASIL, 1999) estabeleceu critérios de gradação da multa, sendo, portanto, proporcional à quantidade de empregados da empresa. Salienta-se que a multa é a mesma pelo não preenchimento da cota e pela dispensa sem contratação de substituto semelhante (GENOFRE, p. 95).

Contudo, nos casos de reiteradas infrações cometidas pela pessoa jurídica de direito privado, o AFT oficiará o Ministério Público do Trabalho (MPT) que poderá instaurar

um procedimento investigatório. Trata-se de um procedimento que visa coletar elementos probatórios que servirão ao convencimento do procurador para promover uma petição inicial (LEITE, 2019, p. 93).

Em seguida, a empresa será convocada para comparecer a uma audiência pública, em que deverá apresentar um relatório constando as medidas já efetuadas para buscar a inclusão de empregador com deficiência, bem como um planejamento com as medidas que pretendem tomar posteriormente com o mesmo objetivo. Contudo, em sendo necessário, o MPT poderá propor a realização de um Termo de Ajustamento de Conduta – TAC (GENOFRE, 2013, p. 96).

Vale destacar que o TAC tem previsão legal no art. 5º, § 6º da Lei. 7.347/85 (BRASIL, 1985) e se refere a uma das modalidades de atuação extrajudicial realizada pelo MPT em âmbito administrativo. Ademais, conforme ressalta Carlos Henrique Bezerra (2019, p. 230), o TAC é caracterizado por ter eficácia de título executivo extrajudicial que pode ser elaborado por diversas razões, tal qual a adequação da conduta às exigências legais, conforme previsão do art. 14, caput da Resolução CSMPT (Conselho Nacional do Ministério Público do Trabalho) n. 69/2007 (CSMPT, 2007).

Em razão do exposto, se a empresa não aceitar ou mesmo aceita, mas não cumpriu, o MPT poderá ingressar com Ação Civil Pública no âmbito judiciário (LEITE, 2019, p. 93). Em que pese haja o TAC tenha caráter de título executivo extrajudicial, não se pode confundir com transação, ou seja, não se trata de uma negociação, posto que, apesar de o termo ser firmado entre o MPT e o empregador, discute-se interesses e direitos da sociedade, e não os interesses do *parquet*. Contudo, pode se discutir aspectos relativos aos *astreintes*, à indenização (FERREIRA, 2011, p. 115-122).

Cumprido informar que o MPT poderá propor a ACP por meio de um (i) procedimento investigatório, conforme já mencionado, ou através da (ii) instauração de um inquérito civil público. Além disso, o MPT poderá (iii) propor a ação civil pública diretamente, pois pode estar convencido, como (iv) pode propor em razão da denúncia de irregularidade por parte da empresa (LEITE, 2019, p. 93). Ressalte-se que a ACP também poderá ser proposta por uma associação que vise a proteção dos direitos das PcD's e que existem há mais de 1 (um) ano e, nesse caso, o MPT atuará como fiscal do processo.

Nesse sentido, a integração das atividades de fiscalização do MPT, bem como do MPD, foi um dos fatores determinantes para que as empresas, *a priori*, buscassem ativamente a contratação das pessoas com deficiências, nos termos legais. Diz-se, pois, em estudo realizado pela pesquisadora Fernanda Leite (2019, p. 94-95) através de entrevistas com empresas, pessoas com deficiência, associações de apoio e membros do MPT, uma das principais queixas é que a contratação somente é feita por se tratar de uma obrigação legal.

Ou seja, nos relatos dos próprios representantes das empresas, verifica-se que, se não houvesse imposição normativa nem a fiscalização, as pessoas jurídicas de direito privado não se preocupariam com essa questão social da inclusão (LEITE, 2019, p. 94-95). E essa resistência pode ser observada a partir dos dados extraídos em 2014 pelas empresas Catho e iSocial, que entrevistaram 2.949 pessoas que trabalham no setor de Recursos e Humanos e 81% deles admitiram esse comportamento (SOLUÇÕES EM INCLUSÃO SOCIAL – I. SOCIAL; CATHO EMPRESAS, 2014).

Destaca-se, contudo, que isso não quer dizer a Lei de Cotas não deve ser adotada e/ou compreendida como medida de inclusão, mesmo que os sujeitos passivos da norma, pelo menos em primeiro momento, não visualizem dessa forma. Isso se deve ao fato de que, uma vez contratada a pessoa com deficiência, o cenário é gradativamente transformado, em razão da convivência da sociedade com pessoa com deficiência.

Sendo assim, mesmo que a Lei de Cotas tenha surgido dentro do contexto de integração, em que se busca integrar o sujeito com deficiência no ambiente laboral, a mesma não se esgota nisso. Desse modo, a integração termina por promover a inclusão, que, através da convivência, traz uma maior sensibilidade e/ou compreensão da importância da diversidade e conhecimento sobre as capacidades (LEITE, 2019, p. 98-99).

Cumprido informar, ainda, que a Lei de Cotas tem caráter temporário, já que, considerando ser uma ação afirmativa, esta persiste enquanto perdurar as discriminações negativas para a população com deficiência. E, sobre este aspecto, ressalta-se que o direito fundamental ao trabalho, em sentido amplo, ainda assim, não é plenamente gozado pelo grupo minoritário. Isso se deve ao fato de que ainda

subsiste diversas barreiras que as pessoas com deficiência enfrentam no mercado de trabalho formal (LEITE, 2019, p. 98-99).

Nesta senda, de acordo com o levantamento de dados do IBGE (2010), 23,9% da população brasileira possui algum tipo de deficiência, ou seja, cerca de 45,6 milhões de pessoas. Contudo, apenas 306 mil dessas pessoas estavam empregadas, o que representava 0,7% do total de empregos formais. Em seguida, 10 (dez) anos depois, de acordo com o painel de informações da RAIS (2020), o crescimento foi de menos de 1 (um) ponto percentual, passando a representar 1,07% do total de empregados formais.

Nesse sentido, a Lei de Cotas deve ser entendida como uma das alavancas para a promoção da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mas, certamente, não pode ser a única. Isso se deve ao fato de que a imposição legal é direcionada para empresas com mais de 100 funcionários que representam uma pequena parcela da quantidade de empresas existentes no Brasil. Conforme o IBGE (2014), enquanto existem 1.586.421 empresas brasileiras de até 19 funcionários, há apenas 4.292 empresas com 100 a 249 funcionários.

Dessa forma, conclui-se que a Lei de Cotas, diante do seu caráter cogente e da fiscalização realizada por órgãos públicos competentes, tem eficácia em até certa medida. Poder-se-ia afirmar que a eficácia somente seria plena se a Lei de Cotas alcançasse o seu real fim desejado, quer seja a verdadeira inclusão da pessoa com deficiência nos setores empresariais que constam mais de 100 (cem) funcionários.

Contudo, as pessoas com deficiências ainda enfrentarem barreiras que precedem o ingresso laboral no setor privado, tal qual a própria locomoção, falta de adaptação e incentivar determinados espaços, especialmente nos ambientes socioeducativos, que, por consequência, grande parcela das pessoas com deficiência têm baixa qualificação profissional.

Sendo assim, em razão da histórica exclusão social que surte efeitos até os dias atuais e da baixa qualificação profissional, o setor empresarial possui resistência. Dito isso, a eficácia encontra limite, pois, além dos prévios obstáculos para a inclusão, o empresariado, de maneira geral, só passou a cumprir, não para a promoção da inclusão, mas por se tratar de uma obrigação legal.

Ainda assim, a Lei de Cotas revela-se como importante conquista para que as pessoas com deficiência possam gradativamente exercer o seu direito ao trabalho e, dessa forma, ser-lhe assegurada a dignidade e trabalho em conjunto.

## 5 CONCLUSÃO

Foi definitivamente estabelecido que as empresas de porte tamanho a comportar ao menos 100 (cem) funcionários deve zelar pelo cumprimento lato sensu do art. 93 da Lei 8.213 de 1991, haja vista o caráter cogente da norma. A mencionada afirmação impede que o objeto da norma seja alvo de negociação ou manifestação das partes, assegurando maior segurança jurídica ao direito ao trabalho da pessoa com deficiência.

No que toca ao direito de a pessoa com deficiência ocupar espaços de trabalho, pode se afirmar que esta garantia somente foi efetivamente concretizada no cenário pós 2ª guerra mundial. Contudo, em que pese a conquista ter se dado predominantemente a partir desse período, não se pode descartar a relevância do cenário anterior, haja vista que o direito foi aderido em razão da evolução de conceitos, bem como das reivindicações e insurgências sociais e trabalhistas.

Importa destacar, ainda, as reivindicações por melhores condições de trabalho no período da Revolução Industrial somente foram possíveis em razão da democracia. Portanto, o panorama apresentado somado com as perversidades do capitalismo foi solo fértil para que o Estado passasse não só a garantir direitos individuais, mas também tutelar direitos sociais, de modo a fundamentar suas intervenções estatais.

Além disso, ainda sobre o recorte histórico, vale mencionar que em face da precariedade laboral, com elevadas jornadas de trabalho e meio ambiente insalubre, muitos trabalhadores foram vítimas de acidentes de trabalho, de modo que muitos deles passaram a ter deficiência. Consequência similar ocorreu durante a duas grandes guerras mundiais que ocorreram no final do século XIX e na primeira metade do século XX, posto que ex-combatentes retornavam à vida civil física e mentalmente transformados.

Destarte, a transformação nos corpos dos trabalhadores e combatentes e as consectárias reivindicações populares, propulsionaram mudanças no ordenamento jurídicos, especialmente no que diz respeito às melhores condições e ambiente salubres de trabalho, bem como ferramentas de acessibilidade aptas para a melhorar

a qualidade de vida das pessoas. Nesse contexto, também houve o desenvolvimento dos institutos de reabilitação.

Inobstante isso, houve uma transformação na ordem jurídica, que significou o resgate da dignidade, bem como uma gerou uma possibilidade inicial para que determinados grupos pudessem exercer os seus direitos de forma plena. Sendo assim, embora a Declaração Universal dos Direitos Humanos simbolize a busca pela valorização do homem e da a igualdade para todos, a mera colocação desse tipo igualdade formal negligencia a própria igualdade real, porquanto, *a priori*, nada faz para obstar desigualdades históricas desencadeadas pela discriminação social.

Em razão disso, no que tange as pessoas com deficiência, o órgão onusiano promoveu eventos a fim de promover e divulgar conhecimentos acerca da realidade das pessoas com deficiência e dos mecanismos transportados para que a mencionada minoria pudesse exercer seus direitos e ocupar espaços. Os eventos, denominados como Ano Internacional das Pessoas Deficientes (AIPD), foram fundamentais para fomentar diálogos protagonizados por pessoas com deficiência perante à diversos setores da sociedade.

Em face da ampla divulgação mundial, os Estados passaram a rever seus ordenamentos jurídicos para possibilitar a inserção das pessoas com deficiência nos espaços, tal qual o mercado de trabalho. E por tudo exposto, o Brasil, ao implementar a Constituição Brasileira de 1988, deu enfoque não só aos preceitos fundamentais, tal qual a dignidade da pessoa humana e a igualdade, como enfatizou que é vedada a discriminação dos critérios de admissão do trabalhador com deficiência, bem como salarial.

Diante do arcabouço jurídico-constitucional, o legislador infraconstitucional teve abertura para regulamentar a Lei de Cotas. Cumpre informar que, para melhor compreensão da interpretação da mencionada política de inclusão da pessoa com deficiência no setor privado, defende-se a aplicação do viés do modelo social. Trata-se de um modelo que concebe que a limitação que a pessoa com deficiência tem aumenta exponencialmente com a presença de obstáculos no ambiente.

Contudo, vale ressaltar que o referido não significa ausência de reabilitação, mas o reconhecimento da deficiência social em lidar com diferentes corpos que destoam do parâmetro normativo da sociedade. Portanto, desta deficiência, o modelo social visa

responsabilizar o Estado e a sociedade no sentido de buscar eliminar ou reduzir as barreiras que as pessoas com deficiência se deparam, principalmente em relação ao espaço de trabalho.

Tanto é assim que a inserção laboral deve ser adaptada de acordo com as necessidades do trabalhador, de modo que o sujeito possa exercer a atividade de trabalho em igualdade de oportunidades. Do contrário, o sujeito com deficiência estará exercendo a função laboral sem a devida observância do preceito da dignidade da pessoa humana.

Ademais, o referido dispositivo legal deve ser interpretado sistematicamente com o ordenamento jurídico, logo, na contratação das pessoas com deficiência, deve ser observado a heterogeneidade, a pluralidade das deficiências. Dessa forma, não se pode admitir a discriminação na admissão em face de outros tipos de deficiência. Contudo, ainda que a interpretação deva ser no sentido de distribuir a contratação de forma plural, em razão da ausência de regulamentação nesse sentido, essa pretensão não se consubstancia.

Não bastando isso, o referido dispositivo é cristalino ao não estabelecer ressalvas. Sendo assim, não havendo comprovação de que a empresa, sujeito passivo do objeto da norma, adotou postura ativa no que toca a contratação de trabalhador com deficiência, contudo sem atender ao percentual mínimo, não há que se falar exceção à lei para um determinado cargo, ainda que exercida como atividade altamente insalubre ou perigosa. E interpretação contrária transporta capacitismo, além de manifestamente inconstitucional.

Por outro lado, se compreende que existe baixa qualificação profissional do empregado com deficiência e que tal fato se revela como uma das principais motivações de resistência do empresariado. Contudo, apesar disso, faz-se um reserva de cautela acerca da afirmação apontada, pois tal problemática é materializada em face das barreiras que a pessoa com deficiência enfrenta para acessar o espaço educacional, tendo em vista a falta de acessibilidade, a dificuldade de locomoção, entre outros motivos.

Dito isso, além dos evidentes obstáculos que obstam seu desenvolvimento, os incentivos realizados para que se promovam a qualificação são precários. Ainda assim, há formas de buscar minimizar ou reverter o flagelo apresentado, que são

através de programas de habilitação fornecidos pelo poder público ou pelo setor privado, além de que a habilitação poderá ser realizada no curso do contrato de trabalho por tempo determinado em que haja a concomitância da inclusão do sujeito na empresa.

Além disso, não se pode olvidar que a motivação de resistência das empresas não é só a baixa qualificação, mas a narrativa historicamente construída para subjugar os corpos que apresentam alguma característica destoante dos corpos que não têm deficiência, de modo que aquele passa a ser considerado inferior a este. Trata-se de discriminação que tem nome: capacitismo.

Inobstante, outro aspecto que se levanta para contrapor eventual afastamento da responsabilidade das empresas em reservar vagas destinadas aos trabalhadores com deficiência é a prerrogativa de que as empresas têm o dever de cumprir com a sua função social e ética. Dessa forma, o arcabouço jurídico pátrio visa preservar a dignidade do trabalho para que o sujeito não seja visualizado como uma mera engrenagem de produtividade. Em síntese, uma pessoa com deficiência não é sinônimo de inaptidão, logo, a empresa que deverá buscar adaptar-se para que o sujeito se desenvolva, e não o contrário.

Pelo exposto, verifica-se que a Lei de Cotas *lato sensu* não se basta apenas no preenchimento das cotas nos percentuais de 2% a 5% proporcionalmente à quantidade de funcionários que determinada pessoa jurídica de direito privado. Aliás, a política se expande no ordenamento jurídico, de modo que deve ser interpretação de forma sistemática, bem como teleológica tal qual a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

No que tange ao questionamento de que a política de cotas se constitui na realidade fática, pode se afirmar que a atuação conjunta de fiscalização do Ministério do Trabalho e Previdência e do Ministério Público do Trabalho, foram essenciais para que as empresas passassem a promover a inserção laboral do obreiro com deficiência em suas instalações.

É por esse motivo que se conclui, que embora não se negue a importância da Lei de Cotas para a promoção da igualdade por meio das medidas de desigualdade com os desiguais (pessoa com deficiência), a sua eficácia ainda não atinge o fim que se

almeja: a inclusão, pois objetivo ainda é predominantemente cumprir a obrigação legal.

## REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. 2 ed. 4 tir. São Paulo: Malheiros Editores, 2015.

ANTUNES, Ricardo. O trabalho, sua nova morfologia e a era da precarização estrutural. **Revista Theomai**, n. 19, p. 47-57, 2009. Disponível em: <http://revista-theomai.unq.edu.ar/numero19/artantunes.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2022.

ARAÚJO, Luiz Alberto David; FILHO, Waldir Macieira da Costa. A Lei 13.146/2015 (o Estatuto da Pessoa com Deficiência ou a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência) e sua efetividade. **Revista Direito e Desenvolvimento**, João Pessoa, v. 7, n. 13, p. 12-30, 2016. Disponível em: <https://periodicos.unipe.br/index.php/direitoedesenvolvimento/article/view/298/280>. Acesso em: 30 set. 2021.

ASSIS JÚNIOR, Luiz Carlos de. **O direito fundamental à adaptação razoável na convenção internacional sobre os direitos da pessoa com deficiência**. 2019. 200f. Tese (Doutorado em Direito) — Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/30928/1/Luiz%20Carlos%20de%20Assis%20Junior%20-%20Tese.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2022.

ASSY, Bethânia; FERES JÚNIOR, João. Reconhecimento. *In*: BARRETTO, Vicente de Paulo (Coord.). **Dicionário de Filosofia do Direito**. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2006.

BARBOSA-FOHRMANN, Ana Paula. Os modelos médico e social de deficiência a partir dos significados de segregação e inclusão nos discursos de Michel Foucault e de Martha Nussbaum. **Revista Estudos Institucionais**, v. 2, n. 2, 2016, p. 736-755. Disponível em: <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/issue/view/3>. Acesso em: 30 set. 2021.

BECKER, Kalinca Léia. Deficiência, emprego e salário no mercado de trabalho. **Estudos Econômicos**, vol. 49, n. 1, p. 39-64, jan./mar. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ee/a/jCQHTQNGm6YdZBDc9DxMhCJ/?lang=pt>. Acesso em: 07 maio 2022.

BELLE, Helena Beatriz de Moura; COSTA, Helen Samara da Silva. Deficiência: a luta dos séculos pela inclusão e cidadania. **Revista de Direito Brasileira**, São Paulo, v. 21, n. 8, p. 108-125, 2018. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/4159>. Acesso em: 24 mar. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 07 maio 2022.

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. Resolução nº 69, de 12 de dezembro de 2007. Disciplina, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, a instauração e tramitação do inquérito civil, conforme artigo 16 da Resolução nº 23, de 17 de setembro de 2007, do Conselho Nacional do Ministério Público. **Diário da Justiça**, Brasília, DF, 12 dez. 2007. Disponível em: <https://pgt.mpt.mp.br/externo/csmp/resolucoes/resolu69.pdf>. Acesso em: 08 maio 2022.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 09 jul. 2008. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/congresso/dlg/dlg-186-2008.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/congresso/dlg/dlg-186-2008.htm). Acesso em: 24 mar. 2021.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 20 dez. 1999. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm). Acesso em: 07 maio 2022.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 ago. 2009. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm). Acesso em: 07 maio 2022.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 6 jul. 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm). Acesso em: 07 maio 2022.

BRASIL. Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985. Disciplina a ação civil de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 jul. 1985. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7347orig.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7347orig.htm). Acesso em: 08 maio 2022.

BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm). Acesso em: 07 maio 2022.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 jul. 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em 07 maio 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003. Aprova normas para a imposição da multa administrativa prevista no art. 133 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, pela infração ao art. 93 da mesma Lei, que determina às empresas o preenchimento de cargos com pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 28 out. 2003. Disponível em: <http://www.usp.br/drh/novo/legislacao/dou2003/mteport1199.html>. Acesso em: 08 maio 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Painel de Informação da Rais. 2020. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiYTJlODQ5MWYtYzgyMi00NDA3LWJjNjAtYjI2NTI1MzViYTdlIiwidCI6IjNlYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWw5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9>. Acesso em: 04 maio 2022.

BRASIL. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Instrução Normativa nº 98, de 15 de agosto de 2012. Dispõe sobre procedimentos de fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 15 ago. 2021. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2017/03/02/instrucao-normativa-mtesit-no-98-de-15-de-agosto-de-2012/>. Acesso em: 07 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1245-90.2017.5.12.0034. Órgão julgador: Pleno. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Agravante: Orsegups Monitoramento Eletrônico LTDA. Agravado: União Federal (PGFN). Data de julgamento: 04 set. 2019. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/753721725/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-12459020175120034>. Acesso em: 07 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 920-07.2013.5.09.0013. Órgão julgador: Pleno. Relator: Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Agravante: Higi Serv Cargo Serviços Auxiliares de Transporte Aéreo LTDA. Agravado: Ministério Público do Trabalho da 9ª Região. Data de julgamento: 20 out. 2016. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1435460510/ag-8066420195100002/inteiro-teor-1435460787>. Acesso em: 07 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 806-64.2019.5.10.0002. Órgão julgador: Pleno. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Agravante: Juiz de Fora Empresa de Vigilância LTDA. Agravado: União Federal (PGFN). Data de julgamento: 23 mar. 2022. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1435460510/ag-8066420195100002/inteiro-teor-1435460787>. Acesso em: 07 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1002500-58.2008.5.09.0004. Órgão julgador: Pleno. Relator: Ministro Walmir Oliveira da Costa. Agravante: Ministério Público do Trabalho da 9ª Região. Agravado: Higi Serv Limpeza e Conservação S/A. Data de julgamento: 15 fev. 2017. Disponível em:

<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/431836707/recurso-de-revista-rr-10025005820085090004>. Acesso em: 07 maio 2021.

CAMPBELL, Fiona Kumari. Inciting legal fictions. Disability's date with ontology and the ableist body of the law. **Griffith Law Review**, n. 10, p. 42-62, 2001. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10072/3714>. Acesso em: 07 maio 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.

CARVALHO, Flávia Grazielle Rebouças Teixeira de; GONÇALVES, Rogério Magnus Varela. O direito constitucional ao trabalho e as pessoas com deficiência: uma análise sob a ótica da Lei Brasileira de Inclusão. **Direito e Desenvolvimento**, v. 8, n. 2, p. 179-194, 7 dez. 2017. Disponível em: <https://periodicos.unipe.br/index.php/direitoedesenvolvimento/article/view/557>. Acesso em: 20 maio 2021.

CATHO. **Soluções em inclusão social**. 2014. Disponível em: <https://www.diversasolucoes.com.br/documentos/pesquisa-isocial-expectativas-e-percepcoes-sobre-o-mercado-de-trabalho-para-pessoas-com-deficiencia-2017-2018-pcds.pdf>. Acesso em: 08 maio 2022.

CEZAR, Katia Regina. **As pessoas com deficiência intelectual e o direito à inclusão no trabalho - a efetividade da lei de cotas**. 2010. 213 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-01082011-090820/pt-br.php>. Acesso em: 07 maio 2022.

COSTA, Francisco Lozzi da; FUZETTO, Murilo Muniz. As pessoas com deficiência e a inclusão social: evolução histórica e ações afirmativas. *In*: CONGRESSO NACIONAL DA FEPODI, 5, 2017, Florianópolis. **Anais do V Congresso Nacional da FEPODI**, Campo Grande: FEPODI, 2017. Disponível em: [7T91008gT05Q7fqA.pdf](https://danilolr.info) (danilolr.info). Acesso em: 11 abr. 2022.

CRESPO, Ana Maria (Lia) Morales *et al.* **30 anos do AIPD**: ano internacional das pessoas deficientes 1981/2011. São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. rev. atual. São Paulo: Editora LTr, 2019.

DIAS, Adriana. Por uma genealogia do capacitismo: da eugenia estatal a narrativa capacitista social. *In*: **Anais do II Simpósio Internacional de Estudos sobre a Deficiência**, São Paulo, 2013.

DUTRA, Gabriella Sabatini Oliveira. **Capacitismo e a experiência da mulher com deficiência**: uma reflexão sobre o Direito e a produção do saber. 2020. 170f. Dissertação (Mestrado em Direito) — Programa de Pós-Graduação em Direito,

Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/33420/1/DUTRA%2c%20Gabriella%20Sabatini%20Oliveira.%20disserta%20a7%20a3o%20-%20com%20ata%20de%20aprova%20a7%20a3o.pdf>. Acesso em: 07 maio 2022.

FERNANDES, David Augusto. Os excluídos: a lei de inclusão e o direito à igualdade. **Revista Direito & Paz**, São Paulo, v. 2, n. 39, p. 196-218, 2ºsem/2018. Disponível em: <https://revista.unisal.br/lo/index.php/direitoepaz/article/view/916>. Acesso em: 11 abr. 2022.

FERRAZ, Francisco César Alves. As Guerras Mundiais e seus veteranos: uma abordagem comparativa. **Revista Brasileira de História**, São Paulo, v. 28, n. 56, p. 463-486, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-01882008000200010>. Acesso em: 07 mar. 2022.

FERREIRA, Cristiane Aneolito. **Termo de ajuste de conduta celebrado perante o Ministério Público do Trabalho**. 2011. 204f. Dissertação (Mestrado em Direito) — Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-24042012-113140/publico/Cristiane\\_Aneolito\\_Ferreira\\_ME.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-24042012-113140/publico/Cristiane_Aneolito_Ferreira_ME.pdf). Acesso em: 08 maio 2022.

GALTON, Francis. **Inquires into human faculty and its development**. Londres: Macmillan and Co., 1883.

GENOFRE, Gisele Accarino Martins. **A inclusão social e laboral da pessoa deficiente**. 2013. 140f. Dissertação (Mestrado em Direito). Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-25102016-141545/publico/versao\\_integral\\_Gisele\\_Accarino\\_Martins\\_Onofre.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-25102016-141545/publico/versao_integral_Gisele_Accarino_Martins_Onofre.pdf). Acesso em: 20 abr. 2022.

GIL, Marta. **Caminhos da inclusão: a história da formação profissional de pessoas com deficiência no SENAI-SP**. São Paulo: SENAI-SP Editora, 2012.

GODOY, Ana Boff de. Arquivos de Barbacena, a cidade dos loucos: o manicômio como lugar de aprisionamento e apagamento de sujeitos e suas memórias. **Revista Investigações**, Recife, vol. 27, n. 2, p. 1-38, julho/2014. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/INV/article/view/1217>. Acesso em: 30 mar. 2022.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; PALMA, Darléa Carine. O direito fundamental do deficiente físico ao trabalho digno e sua inclusão no mercado de trabalho. **Anais do Seminário Nacional de Dimensões Materiais e Eficaciais dos Direitos Fundamentais**, Santa Catarina, v. 1, n. 1, 2011, p. 245-257. Disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/seminarionacionaldedimensoes/article/view/911>. Acesso em: 24 mar. 2021.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel; VILLATORE, Marco Antônio César. Desenvolvimento econômico e igual liberdade de trabalho no contexto dos direitos humanos. **Scientia Iures**, Londrina, v. 18, n. 1, p. 217-240, jul. 2014. Disponível em: <https://www.uel.br/revistas/uel/index.php/iuris/article/view/18652/14737>. Acesso em: 10 abr. 2022.

GONÇALVES, Fábio Marques; MACHADO, Monise Pedreiro. Direito à diferença: desafios e possibilidades para a concretização dos direitos cidadania das pessoas com deficiência no Brasil. **Revista DIREITO UFMS**, Campo Grande, v. 4, n. 1, p. 155-176, jan./jun. 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/revdir/article/view/5150>. Acesso em: 04 out. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Brasil em síntese: comércio, número de empresas, por faixas de pessoal ocupado**. 2014. Disponível em: <https://brasilemsintese.ibge.gov.br/comercio/numero-de-empresas-por-faixas-de-pessoal-ocupado.html>. Acesso em: 08 maio 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Demográfico 2010**. Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/resultados.html>. Acesso em: 08 maio 2022.

KALUME, Pedro de Alcântara. **Deficientes: ainda um desafio para o governo e para a sociedade: habilitação, reabilitação profissional, reserva de mercado de trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2005.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 17 ed. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2019.

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

LEITE, Flávia Piva Almeida. A Convenção Sobre os Direitos das Pessoas Com Deficiência: amplitude conceitual. **Revista de Direito Brasileira**, [S.l.], v. 3, n. 2, p. 31-53, set. 2012. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2358-1352/2012.v3i2.2654>. Acesso em: 30 set. 2021.

LEITE, George Salomão. A dignidade humana e os direitos fundamentais das pessoas com deficiência. *In*: FERRAZ, Carolina Valença *et al* (Coord.) **Manual dos direitos das pessoas com deficiência**. São Paulo: Editora Saraiva, 2013.

LEME, Renata Salgado; FONTES, Samira da Costa. Da integração à inclusão social: o Estatuto das Pessoas com Deficiência e a concretização da inclusão pelos direitos assegurados. **Revista Jurídica da FA7**, Fortaleza, v. 14, n. 1, p. 89-107, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.24067/rjfa7;14.1:261>. Acesso em: 30 set. 2021.

LEONART, Ana Paula de Souza. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. **Revista de Direitos Fundamentais & Democracia**, v. 2, n. 2, jul./dez. 2007. Disponível em:

<https://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/187/179>. Acesso em: 20 maio 2021.

MACHADO, Costa. **Estatuto da pessoa com deficiência**: comentado artigo por artigo. MACHADO, Costa (Coord.). PEREIRA, Maria Amália de Figueiredo; RIBEIRO, Luciana Esteves Zumstein (Org.). Barueri: Editora Novo Século, 2019.

MADRUGA, Sidney. **Pessoas com deficiência e direitos humanos**: ótica da diferença e ações afirmativas. 3 ed. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2019.

MATOS, Hamanda de Nazaré de Freitas; RAIOL, Raimundo Wilson Gama. Pessoas com deficiência e seu direito à inclusão no mercado de trabalho. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, v. 13, n. 3, p. 927-947, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/31468/pdf>. Acesso em: 20 maio 2021.

MATOS, Naiara Roberta Vicente de. **Inclusão perversa**: uma reflexão sobre o sentido do trabalho para as pessoas com deficiência. 1 ed. Curitiba: Editora Appris, 2017.

MEDEIROS, Marcelo. Pobreza, desenvolvimento e deficiência. Paper apresentado na Oficina de Alianças para ao Desenvolvimento Inclusivo. Nicarágua: Banco Mundial, 2005.

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

MORAES, Ricardo Quartim de Moraes. A evolução histórica do Estado Liberal ao Estado Democrático de Direito e sua relação com o constitucionalismo dirigente. **Revista de Informação Legislativa**. v. 51, n. 204, p. 269-285, out./dez. 2014. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/51/204/ril\\_v51\\_n204\\_p269](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/51/204/ril_v51_n204_p269). Acesso em: 20 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendación sobre la indemnización por accidentes del trabajo**. Genebra, n22, 1925. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R022](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R022) . Acesso em: 08 maio 2022.

PALACIOS, Agustina; BARIFFI, Francisco. **La discapacidad como una cuestión de derechos humanos**: una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Madrid: Editora Cinca, 2007, p. 23.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 4 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2017.

ROCHA, Carmen Lúcia Antunes. Ação afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica. **Revista de Informação Legislativa**. v. 33, n. 131, p. 283-295, jul./set. 1996, Brasília. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/51/204/ril\\_v51\\_n204\\_p269](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/51/204/ril_v51_n204_p269). Acesso em: 21 abr. 2022.

SANTOS, Carlos Henrique Batista dos. **Direito das pessoas com deficiência: a questão das cotas no mercado de trabalho formal**. 2018. 183f. Dissertação (Mestrado em Educação) — Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Pedagogia, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2018. Disponível em: <https://tedebc.ufma.br/jspui/bitstream/tede/2539/2/CarlosHenriquedos%20Santos.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2022.

SARMENTO, Daniel. **Dignidade da pessoa humana: conteúdo, trajetórias e metodologia**. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2016.

SCHÄFER, Jairo. **Classificação dos Direitos Fundamentais: do sistema geracional ao sistema unitário: uma proposta de compreensão**. Vol. 5. 2 ed. rev. atual. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2013.

SIGOLO, Leonardo Corrêa. **A contratação do aprendiz com deficiência**. São Paulo: Editora LTr, 2016.

SILVA, Hugo Daniel da Cunha Lança; DOMINGOS, Bruno. Não sou deficiente: sou uma pessoa com deficiência - uma ontologia dos direitos. **Revista de Direito Brasileira**, São Paulo, v. 21, n. 8, p. 126-140, set./dez. 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2358-1352/2018.v21i8.5206>. Acesso em: 30 set. 21.

SILVA, Luis Antonio. **Pessoas com deficiência: trajetórias sociais e políticas**. São Paulo: 2017.

SOUZA, Rodrigo Matos de; MEDRADO, Ana Carolina Cerqueira. Dos corpos como objeto: uma leitura pós-colonial do 'Holocausto Brasileiro'. **Saúde em debate**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 128, p. 164-177, jan./mar. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-1104202112813>. Acesso em: 30 mar. 2022.

TEIXEIRA, Marina Codo Andrade. **Políticas públicas para pessoas com deficiência no Brasil**. 2010. 131 f. Dissertação (Mestrado) — Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2010. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10438/4778>. Acesso em: 11 abr. 2022.

VITTORATI, Luana da Silva; HERNANDEZ, Matheus de Carvalho. Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência: como "invisíveis" conquistaram seu espaço. **Revista de Direito Internacional**, v. 11, n. 1, p. 230-262, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.5102/rdi.v11i1.2689>. Acesso em: 11 abr. 2022.

WAGNER, Valdilene; GARCIA, Lucas França; LUCENA, Tiago Franklin Rodrigues; OLIVEIRA, Leonardo Pestillo de. Sintagma identidade-metamorfose-emancipação na trajetória da pessoa com deficiência. **Revista Bioética**, [S.l.], p. 24-33, jan./mar. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1983-80422020281363>. Acesso em: 30 set. 21.