

**XXVII ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI SALVADOR – BA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO I**

ELCIO NACUR REZENDE

MARIA AUREA BARONI CECATO

RODRIGO GARCIA SCHWARZ

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFBA

Coordenadores: Elcio Nacur Rezende; Maria Aurea Baroni Cecato; Rodrigo Garcia Schwarz – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-594-2

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Salvador, Brasil).

CDU: 34



XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

A presente publicação, concebida no marco do XXVII Encontro Nacional do CONPEDI, realizado na cidade de Salvador - BA, sob o tema “Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural”, oferece ao leitor, através dos diversos artigos apresentados no Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I", a diversidade e a pluralidade das experiências e do conhecimento científico dos quais se extrai, no seu conjunto, o "espírito", ou seja, o sentido e a essência do Direito do Trabalho na atualidade, a partir da apreensão do que está sendo produzido, no âmbito da cultura jurídica brasileira, a respeito do Direito do Trabalho. Trata-se, portanto, de uma amostra significativa que revela, no seu conjunto, a partir de distintas vozes e de distintos espaços e experiências, os rumos não só da pesquisa científica a respeito do Direito do Trabalho no Brasil, mas do próprio Direito do Trabalho enquanto ciência, ordenamento e práxis no Brasil, e das correspondentes instituições político-jurídicas e das suas possibilidades de produção de justiça social, em termos históricos, axiológicos, filosófico-normativos e teórico-dogmáticos.

Somam-se, assim, as vozes de Ailsa Costa de Oliveira, Alice Aparecida Dias Akegawa, Andre Geraldo Santos Cardoso de Mesquita, André Luiz Staack, Anna Marcella Mendes Garcia, Antonio Donizetti de Resende, Candy Florencio Thome, Christine de Sousa Veviani, Clarisse Inês de Oliveira, Danielle Costa de Souza Simas, Danielle de Mello Basso, Diego Gabriel Oliveira Budel, Elcio Nacur Rezende, Erica Ribeiro Guimarães Amorim, Fernanda Maria Afonso Carneiro, Fernanda Netto Estanislau, Gabriela Rangel da Silva, Irineu Francisco Barreto Junior, Isabel Christine Silva de Gregori, Joshua Gomes Lopes, Luciana Ferreira Lima, Marcelo José Ferlin D'Ambroso, Maria Aurea Baroni Cecato, Mariana Reis Caldas, Mauricio de Melo Teixeira Branco, Melissa Mika Kimura Paz, Nathália Facco Rocha, Renato de Araújo Ribeiro, Rodrigo Garcia Schwarz, Valena Jacob Chaves Mesquita e Victor Jácomo da Silva em torno dessas discussões, fundadas na perspectiva das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente, assim compreendido o trabalho exercido em condições compatíveis com a dignidade humana, e, portanto, do Direito do Trabalho enquanto possibilidade de produção de justiça social e concomitante instrumento efetivo de superação das muitas vulnerabilidades históricas que ainda assolam o nosso povo e a nossa democracia.

São vinte os artigos aqui apresentados: (1) A influência dos grupos de pressão na reforma trabalhista; (2) Entre empregados e empregadores: visão moderna das “cidadanias” de

Aristóteles; (3) Reforma trabalhista: a inversão do diálogo das fontes; (4) As alterações trazidas pela Lei nº 13.467/17 ao acesso à justiça: os impactos da reforma trabalhista à efetividade da justiça do trabalho no Brasil; (5) A execução trabalhista e a Lei nº 13.467/2017: o desafio da efetividade processual; (6) A necessidade de reafirmação do direito do trabalho com base na doutrina marxista; (7) A exploração contínua: o uso das tecnologias da informação e comunicação nas relações de trabalho do século XXI; (8) A reforma trabalhista (Lei 13.647/17) e o teletrabalho: avanços e retrocessos; (9) O teletrabalho e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista; (10) A inserção na CLT do título II-A – do dano extrapatrimonial pela Lei 13.467/2017 e sua interpretação conforme a Constituição Federal de 1988; (11) A dispensa coletiva trabalhista à luz dos deveres de socialidade e eticidade do contratos; (12) A questão agrária como obstáculo à erradicação do trabalho escravo contemporâneo no Brasil; (13) A tutela do trabalhador migrante no Brasil; (14) Manutenção da escravidão na casa grande: trabalho doméstico análogo ao de escravo no Brasil; (15) Análise da discriminação racial no Brasil e seu impacto nas relações de trabalho; (16) Função social e solidária da empresa e relações de trabalho: inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho; (17) A importância do meio ambiente laboral adequado à pessoa com deficiência; (18) Meio ambiente do trabalho e poluição labor-ambiental; (19) A interface dos direitos laborais e previdenciários com os acidentes do trabalho na sociedade contemporânea; (20) Responsabilidade civil do empregador concernente ao meio ambiental laboral – a necessidade de uma nova análise contemporânea decorrente da reforma trabalhista de 2017 no tocante ao teletrabalho.

Nesses artigos, são tratadas distintas questões de crescente complexidade e de crescente relevância para o próprio delineamento dos campos de ação e das possibilidades do Direito do Trabalho da atualidade: dos direitos e princípios fundamentais no trabalho à erradicação do trabalho infantil, à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, envolvendo múltiplos coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do trabalho, da limitação do tempo de trabalho, da saúde e da intimidade no trabalho e dos novos horizontes do Direito do Trabalho em tempos de crises, com a abordagem das novas morfologias das relações de trabalho, dos processos de desregulamentação do trabalho e de precarização e flexibilização do Direito do Trabalho - sobretudo a partir, no Brasil, da recente Lei nº 13.467, de 2017 -, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho, dos próprios marcos renovados do direito processual do trabalho na efetivação do Direito do Trabalho e, assim, do acesso à Justiça do Trabalho e da efetividade desta, e, portanto, e especialmente, das novas formas de inclusão e exclusão nos mundos do trabalho, com ênfase para os mecanismos de aplicação e de promoção do Direito do Trabalho e para os novos arranjos de proteção do trabalho, reafirmando-se a fundamentalidade do Direito do Trabalho.

Dá a especial significação desse conjunto de artigos, que fornece ao leitor, contribuindo com diagnósticos e perspectivas para um Brasil justo, uma considerável amostra do que vem sendo o agir e o pensar no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente e da promoção da justiça social.

Parabéns às/aos autoras/es pela importante contribuição!

Ao leitor, desejamos uma ótima e proveitosa leitura!

Os coordenadores,

Prof. Dr. Elcio Nacur Rezende (Escola Superior Dom Helder Câmara)

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato (Centro Universitário de João Pessoa - UNIPÊ)

Prof. Dr. Rodrigo Garcia Schwarz (Universidade do Oeste de Santa Catarina)

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

FUNÇÃO SOCIAL E SOLIDÁRIA DA EMPRESA E RELAÇÕES DE TRABALHO: INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

SOCIAL AND SOLIDARY FUNCTION OF THE COMPANY AND WORK RELATIONS: INCLUSION OF THE DISABLED PERSON IN THE LABOR MARKET

Alice Aparecida Dias Akegawa ¹

Resumo

O artigo analisa a função social e solidária da empresa e relações de trabalho que envolva a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Foi estabelecido o seguinte problema: como a pessoa deficiente física é incluída no mercado de trabalho? Em resposta a esta indagação, foi possível estabelecer através do método dedutivo, e da pesquisa teórica, que a aplicabilidade da função social e solidária da empresa consubstancia a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho (Lei nº 13.146/2015), bem como o cumprimento do sistema de cotas (Lei nº 7.853/12) destinadas a estas pessoas

Palavras-chave: Função social, Solidariedade empresarial, Inclusão. relação de trabalho, Pessoa com deficiência física

Abstract/Resumen/Résumé

The article analyzes the social and solidarity function of the company and labor relations that involves the inclusion of people with disabilities in the labor market. The following problem was established: how is the physical disabled person included in the labor market? Response to this question, it was possible to establish through the deductive method, and theoretical research, that the applicability of the company's social and solidarity function consisted of the inclusion of persons with disabilities in the labor market (Law 13.146 / 2015), as well as compliance with the quota system (Law n. 7.853 / 12) for these persons.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Social role, Business solidarity, Inclusion. work relationship, Person with physical disability

¹ Prof.^a. Me. Alice Aparecida Dias Akegawa, Universidade Federal do Amapá-Campus Binacional-Oiapoque /AP, Curso de Direito.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como tema a função social e solidária da empresa e relação de trabalho. Nesse sentido optou-se como problemática: como a pessoa com deficiência física é incluída no mercado de trabalho?

Em resposta a esta indagação, enfatizamos por meio desta pesquisa que foi utilizada a metodologia teórica, uma vez que a aplicabilidade da função social e solidária da empresa, são os instrumentos jurídicos corretos para que ocorra a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho/econômico.

A globalização e o capitalismo são fatores que motivam a inclusão da pessoa com deficiência ser absorvida pelo mercado, afinal estas pessoas são recursos humanos e consumidores em potencial. A inclusão das pessoas com deficiência é um dever legal positivo que possibilita a sua integração social por meio do trabalho com a materialização do direito social garantido pela Constituição da República de 1988.

Ao impor a contratação de tais pessoas pela empresa, o Estado entende que estas possuem poder econômico e possui condições de auxiliar na busca do cumprimento dos interesses e desafios sociais contemporâneos. Desse modo, embasando-se na visão de vários autores e doutrinadores, assim como na legislação a respeito do assunto, têm-se uma pesquisa bibliográfica e ao mesmo tempo teórica, realizada pelo método dedutivo, ao desenvolver uma análise crítica sobre a inclusão das pessoas deficientes físicas no mercado de trabalho, analisando-se a efetividade dos seus direitos, as dificuldades encontradas para o cumprimento do sistema de cotas.

Para que as pessoas com deficiência venham participar do mercado de trabalho a empresa deverá observar a função social, solidária, o sistema de cotas, e ser submetida a toda sua fiscalização com o fito de aperfeiçoar suas medidas de integração de toda a sociedade.

1 O PRINCÍPIO DA SOLIDARIEDADE APLICÁVEL A EMPRESA

O princípio da solidariedade possui sua definição na ética, consistente no bem comum, na prática coletiva do bem, expurgando assim o individualismo e egoísmo, por se tratar de um fato social, pois a solidariedade não é inerente ao ser humano individualmente considerado – ninguém pode ser solidário sozinho.

Naturalmente, a solidariedade reside na boa-fé com o escopo de evitar lesão a outrem, a si mesmo e à sociedade, e não se confunde com caridade que implica a benevolência, compaixão, sem qualquer racionalidade ético-jurídica.

Assim, a Carta Magna inseriu este princípio em seu bojo ao apontar que o artigo 3º, dispõe que “Art. 3º- Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária [...]”

O termo solidário referenciado no inciso I do mencionado artigo está descrito por todos os seus incisos e em toda Constituição Federal, eis que a solidariedade compreende: a) responsabilidade mútua entre as pessoas; b) o auxílio imediato de ajudar os menos favorecidos; c) a cidadania; d) reconhecimento e aceitação da diversidade e da pluralidade social; e) democracia; f) a ampliação do processo de comunicação entre as pessoas no sentido de buscar a mediação jurídica.

Por sua vez, o objetivo constitucional de “construir uma sociedade livre, justa e solidária” (inc. I, do art. 3º da CF/88) deve ser uma busca da coletividade, ou seja, a formação de uma sociedade solidária depende de do fato de todos se tornarem responsáveis pelo bem comum.

Portanto, a solidariedade é componente fundamental da República Federativa do Brasil e deve absorver toda a sociedade civil, empresarial, política, abrindo espaços de diálogo e não sendo vista como um fato de fazer caridade. A solidariedade é muito mais, ela constitui-se em elemento integrador de uma nação e facilitadora da democracia.

Mediante ao valor da solidariedade com fulcro na dignidade da pessoa humana, todos os membros da sociedade compartilham a responsabilidade do coletivo, inclusive a empresa, tendo em vista que o direito de solidariedade é um agrupamento de atos jurídicos previstos como espaço fático, valorativo, normativo e cognitivo, no qual se procura fazer a união entre o Direito e o social.

Logo, o projeto solidarista empresarial não é uma obrigação à liberdade individual, (CARDOSO, 2013, p. 135) “o projeto de uma sociedade livre, justa e solidária contraria a lógica da competição desmedida e do lucro desenfreado, assumindo, enfim, uma perspectiva de cooperação, responsabilidade social, igualdade substancial e Justiça distributiva e social.”

Por conseguinte, a função solidária da empresa ocorre com a promoção da dignidade da pessoa humana, da justiça distributiva e social, através de suas ações voluntárias que beneficiam a comunidade ao buscar o equilíbrio e minimizar a desigualdade entre as pessoas envolvidas no mercado de trabalho-econômico.

1.1 FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

A função social da empresa não está evidenciada na Constituição da República de 1988, a expressão é trazida pelo parágrafo único do artigo 116 e pelo artigo 154 da Lei n. 6.404/76¹, apesar, da não expressão da função social no texto constitucional com exceção da Lei das Sociedades por Ações (Lei 6.404/76).

Seu entendimento é compreendido como à harmonização das atividades empresariais aos interesses da sociedade (trabalhadores, consumidores, fornecedores e Estado, dentre outros), ou seja, consiste na observância de deveres legais (positivos ou negativos), a fim de que sejam conciliadas as atividades da empresa com os interesses da sociedade e sem que isso importe a redução dos seus lucros.

Nota-se que a função social da empresa visa ao interesse social, ou seja, o bem comum, eis que sua atividade econômica organizada para a produção e circulação de bens e serviços, vai além dos transcendentais da livre-iniciativa e concorrência definidos constitucionalmente, pois almeja a valorização social do trabalho e da solidariedade.

A empresa como instituição social é dinâmica e transformadora, influencia toda e qualquer civilização que esteja vinculada diretamente ou indiretamente a sua cadeia de produção e/ou distribuição de serviços ou produtos, sendo assim indubitável que não há como vislumbrar a atividade empresarial apartada de uma função social.

Tendo em vista que a função solidária modificou o perfil da empresa ao imputar-lhe responsabilidades e deveres para não se manter estranho a problemática social como o desemprego, sonegação fiscal, proteção ao meio ambiente etc.

Sobre a função social da empresa Alenilton Cardoso², enfatiza que reconhecer a função social da empresa não significa negar a existência do capitalismo e desconsiderar a

¹ BRASIL. Lei n. 6.404, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6404consol.htm>. Acesso em: 25 fev. 2018. Art. 116 [...], Parágrafo único. O acionista controlador deve usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar o seu objeto e cumprir sua função social, e tem deveres e responsabilidades para com os demais acionistas da empresa, os que nela trabalham e para com a comunidade em que atua, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender.[...] Art. 154. O administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa.[...].

²CARDOSO, Alenilton da Silva. *Princípio da solidariedade: o paradigma ético do Direito Contemporâneo*. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2013, p. 288. [...] a função social da empresa é uma situação óbvia, já que quanto a ela são interessados os empregados, os fornecedores, a comunidade em que atua e o próprio Estado, pois dela arrecada tributos fiscais e parafiscais [...] as modernas funções sociais da empresa são: (i) as condições satisfatórias de trabalho e às relações com seus empregados; (ii) o interesse dos consumidores; (iii) o interesse dos concorrentes; e (iv) a preservação ecológica urbana e ambiental da comunidade em que a empresa atua.

relevância dos lucros da empresa pelo contrário significa buscar o equilíbrio entre o lucro e a valoração da pessoa humana como princípio orientador da empresa.

Assim a função social da empresa materializa-se quando obedece o princípio da solidariedade (art. 3º, I, CF/88); promove a justiça social (art. 170, *caput*, CF/88), guardando a livre iniciativa e a busca do pleno emprego (art. 170, VIII, CF/88); reduz as desigualdades sociais (art. 170, VII, CF/88), dentre outros princípios constitucionais.

2 INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma das formas de materialização da função social e solidária da empresa ao partilhar com a sociedade em geral os direitos e deveres destas pessoas. E mais, o Estatuto da pessoa com deficiência (Lei nº 13.146/2015) em seus arts. 34³ e 35⁴ estabelece os regramentos pertinentes à inclusão do trabalhador portador de deficiência, que ocorrerá sem discriminação, de acordo com a sua livre escolha quanto à atividade laborativa que exercerá no mercado de trabalho acessível, inclusivo, igualitário, uma vez que o direito ao trabalho é garantia constitucional fundamental (Art. 7º, XXXI, da Carta Magna)⁵.

³BRASIL, *Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015*, institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm>. Acesso em: 06 de abr.2018. 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.

§1º- As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos;

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor;

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena;

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

⁴ *Idem, Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015*, institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm>. Acesso em: 06 de abr.2018. Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho. Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.

⁵*Idem*, Presidência da República. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm> , Acesso em 10 jan.2018. Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social. [...] XXXI- proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. [...].

Nota-se que a legislação especial ao trabalhador com deficiência física promove o ambiente de trabalho acessível como meio de garantir o seu exercício (§1º, do art. 34, Estatuto da pessoa com deficiência)⁶, ambiente de trabalho acessível é aquele que não impõe qualquer espécie de barreira ao deficiente, seja de ordem arquitetônica, que vá impedir sua liberdade de locomoção, seja de cunho tecnológico, a impedi-lo de ter acesso a conhecimentos técnicos e científicos.

Deve o empregador almejar a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, isto é, que inclua o deficiente em seu espaço de trabalho, e não o segregar a locais específicos, isolado dos demais colegas que não possuem qualquer deficiência.

A integração das pessoas com necessidades especiais no mercado reafirma o instituto da globalização como fato jurídico-social, por conseguinte toda a pessoa com deficiência é atingida pela globalização, portanto, devem ser incluídas na grande aldeia global ao ter seus direitos e deveres reconhecidos e respeitados pelo Estado e agentes econômicos.

2.1 GLOBALIZAÇÃO

A globalização não se resume apenas na interligação econômica, tecnológica e social de países e pessoas, ocorre com a sua materialização uma busca da unicidade de pessoas, economia, cultura, e dessa unificação, às vezes desregrada que Giddens (2007) em sua obra *Mundo em descontrole*- o que a globalização está fazendo de nós-, faz alguns apontamentos sobre os efeitos colaterais da globalização.

Para Giddens, a globalização afeta vários grupos sociais modificando seus valores e sistemática, haja vista que a atual aldeia global sem fronteiras nascida da rápida comunicação entre agentes econômicos-sociais, culturais, familiares tornassem mutantes, devido a globalização que penetrou de maneira avassaladora no mundo.

Por isso tal instituto contemporâneo deve propor mecanismos de inclusão não somente de comunicação, de intercambio negocial, mas de pessoas e o mercado é o fator preponderante para agregar a pessoa com deficiência não somente na condição de mão-de-obra, mas também como consumidores, obviamente de maneira igualitária e regrada com o intuito de unir e desenvolves as sociedades seja tecnologicamente ou culturalmente.

⁶BRASIL, *Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015*, institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm>. Acesso em: 06 de abr.2018. Art.34 [...] §1º- As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos. [...].

2.2 SISTEMA DE COTAS NO BRASIL

O sistema de reserva legal de vagas, ou sistema de cotas, proporciona a inclusão de uma parcela desfavorecida da sociedade. Através, deste sistema, inicia-se um viés inclusivo, o qual reafirma as capacidades das pessoas com deficiência com base em seu trabalho, colocando em segundo plano suas deficiências físicas, mentais, sensoriais, tendência que sempre foi um fator de estigmatização e exclusão social.

Gláucia Gomes Vergara Lopes (2005)⁷ ao definir o sistema cotas corrobora com os ditames da Carta Magna, em seu artigo 37⁸, VIII, traz a reserva de cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência. Também, a Lei n.º. 7.853/12⁹, que, dentre outras providências, estabeleceu, no seu artigo 2º, II, a obrigatoriedade de reserva de vagas para pessoas portadoras de deficiência por parte da administração pública direta e indireta.

Para regulamentar a disposição constitucional quanto a infraconstitucionalidade, o Decreto 3.298, de 1999, tratou do assunto em seu artigo 37, dispondo que no mínimo 5% das vagas de todos os concursos públicos deverão ser reservadas para os portadores de deficiência.

⁷ LOPES, Gláucia Gomes Vergara. *A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das Leis Brasileiras*. São Paulo: LTR, 2005. p. 93. [...] o mecanismo compensatório utilizado para inserção de determinados grupos sociais, facilitando o exercício dos direitos ao trabalho, à educação, à saúde, ao esporte, etc. É uma forma de ação afirmativa com o intuito de tentar promover a igualdade e o equilíbrio de oportunidades entre os diversos grupos sociais.

⁸ BRASIL, Presidência da República. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm> , Acesso em 10 jan.2018. Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: [...] VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão; [...].

⁹ *Idem*. Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, instituí. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm>. Acesso em: 25 fev.2018. [...] Art. 2º Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico. [...] III - na área da formação profissional e do trabalho: a) o apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional; b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns; c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência; d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regule a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência; [...].

Para o setor privado, foi criada a Lei n. 8.213/91, que prevê, em seu artigo 93, a reserva de vagas às pessoas com deficiência nas empresas com mais de cem empregados.

O art. 93 da Lei nº 8.213¹⁰, de 1991, instituiu a obrigatoriedade da contratação de pessoas portadoras com deficiência nas empresas com mais de cem empregados.

Portanto, tais regramentos legais acima mencionados promovem a integração entre o indivíduo com deficiência e a sociedade, permitindo que aquele desenvolva uma atividade profissional, logo é são sistemas inclusivos, e não assistencialista.

Contudo, não é suficiente a mera contratação das pessoas portadoras de deficiência com o fito de cumprir uma obrigação jurídica, pois se assim as empresas fizerem estarão aumentando o estigma destas pessoas ao alocarem em postos de trabalhos de departamentos marginais.

Por sua vez, para tornar efetiva a integração do portador de deficiência, a empresa deve colocá-lo em cargos dignos e justos, garantindo condições adequadas de trabalho e estimulando o relacionamento deste com os demais funcionários não portadores de deficiência.

2.3 A FISCALIZAÇÃO DO SISTEMA DE COTAS

O artigo 36, § 5º, do Decreto n. 3.298, de 1999, dispõe que compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas.

Dessa forma, compete, aos auditores fiscais do trabalho fiscalizar as empresas quanto ao cumprimento da legislação que estabelece o sistema de cotas para pessoas com deficiência.

Não ocorrendo o preenchimento da cota mínima estabelecida pela Lei 8.213/91, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio de seus auditores fiscais, lavraram um

¹⁰ *Idem. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991.* Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L8213cons.htm>>. Acesso em: 13 fev. 2018. [...] Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I- até 200 empregados-2%; II- de 201 a 500-3%; III- de 501 a 1.000-4%; IV- de 1.001 em diante-.5%

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

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

auto de infração e aplicará a multa administrativa, além de poder encaminhar um relatório ao Ministério Público do Trabalho (MPT) para as medidas legais cabíveis.

A multa administrativa é variável e sua previsão está no artigo 133 da Lei n. 8.213/91, devendo ser calculada segundo os parâmetros fixados pela Portaria n. 1.199¹¹ de 2003, do TEM (Ministério do Trabalho e Emprego).

O Ministério do Trabalho e Emprego tem a função de promover ações educativas de incentivo à contratação de pessoas portadoras de deficiência, assim como contra o tratamento diferenciado destas pessoas, contra a discriminação destas pessoas, operando de forma preventiva.

E mais, existem outros órgãos públicos federais que atuam na busca dos direitos das pessoas portadoras de deficiências com o escopo inclusivo.

A Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), criada pela Lei n. 7.835¹², de 1989, é responsável pela gestão de políticas de integração da pessoa com deficiência no âmbito federal.

¹¹ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Portaria n. 1.199*, de 28 de outubro de 2003. Aprova normas para imposição da multa administrativa variável prevista no art. 133 da Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/fisca_trab/portaria-n-1-199-de-28-10-2003.htm>. Acesso em: 21 fev.2018. I - para empresas com cem a duzentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de zero a vinte por cento;

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

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

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

¹² BRASIL. *Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989*. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, institui. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/civil_03/Leis/L7853.htm>. Acesso em: 25 fev.2018. Art. 12. Compete à Corde:

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

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

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

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

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

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

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

Em 2009 a CORDE foi transformada na Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD), assumindo importância maior, após se tornar um órgão da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República.

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

O CONADE também é parte integrante da estrutura básica da Secretaria Especial de Direitos Humanos da Presidência da República, tal órgão foi criado para que a população brasileira com deficiência participe do processo de definição, planejamento e avaliação das políticas referentes a estas pessoas, por meio da articulação e diálogo com as instâncias de controle social e os gestores da administração pública direta e indireta.

O Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), por meio do Programa de Apoio a Investimentos Sociais de Empresas (PAIS), fomenta e disponibiliza recursos para financiar os programas empresariais que visam fazer a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

2.4 O CUMPRIMENTO DA LEI DE RESERVAS DE VAGAS PELA EMPRESA BRASILEIRA

A Lei de Cotas é inovadora no que tange à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ao permitir o desenvolvimento social pertinente não só à acessibilidade das estruturas físicas, como também às mudanças culturais. Contudo, os empresários encontram sérias dificuldades para cumprir a legislação vigente.

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

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

A Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG)¹³ destaca duas grandes dificuldades encontradas pelos empresários: “a insuficiência dos PNEs que estejam disponíveis para trabalhar e a falta de aptidão da grande maioria dos mesmos, de satisfazer aos requisitos necessários para a maioria dos postos de trabalho existentes”.

A insuficiência numérica das pessoas com deficiência ocorre pelo fato de que as verdadeiras estimativas de pessoas passíveis da aplicação da lei de cotas são substancialmente inferiores aos totais divulgados pela estatística do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), pois a Lei nº 8.213/91 pautou-se na totalidade dos números divulgados pelo IBGE, não foi observado que estavam incluídas na referida estatística, pessoas que não se encontram em “idade ativa”, ou seja, idade apta para o trabalho.

O estudo ainda apontou outro fator que pode afetar a procura por trabalho por parte das pessoas com deficiência, é a existência de Programas Governamentais que concedem aposentadorias e benefícios a estas pessoas, por meio da aposentadoria por invalidez e do benefício de prestação continuada (BPC- Lei nº 8.742/93), ambos concedidos pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS).

De acordo com o Artigo 20 da Lei nº 8.742/93, o benefício de prestação continuada é a garantia de um salário mínimo mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso com setenta anos ou mais e que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção e nem de tê-la provida por sua família.

Nesse sentido, o Artigo 42 da Lei nº 8.213/91, prevê que a aposentadoria por invalidez apenas é concedida às pessoas consideradas incapazes e insusceptíveis de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência.

Por sua vez, as pessoas que estão recebendo o benefício de prestação continuada ou a aposentadoria por invalidez não podem ter outra fonte de renda comprovada, sob pena de perderem o benefício, por isso deixam de procurar emprego formal, para não terem de abrir mão de um benefício vitalício e praticamente impossível de ser recuperado, o que diminuindo mais o número de pessoas com deficiência disponíveis no mercado de trabalho.

Dessa forma, as empresas têm dificuldades em preencher o mínimo das vagas obrigatoriamente destinadas às pessoas com deficiência. E mais, o setor público segundo o estudo da FIEMG absorve mais as pessoas com deficiência do que o setor privado outro fator que impeditivo do cumprimento da lei de cotas.

¹³ FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS. *Lei de cotas*: um questionamento da base de dados de portadores de necessidades especiais – PNES. Mar. 2008, p. 15.

Evidencia-se que outro obstáculo que paira sobre o cumprimento da legislação atual é o baixo nível de escolaridade dos brasileiros portadores de deficiência, principalmente no contexto tecnológico, o que exige formação e aprendizado para a maioria dos postos de trabalho.

Logo, encontrar candidatos com o perfil e a qualificação desejados pela empresa que está recrutando requer um esforço, mesmo se houver a flexibilização dos requisitos exigidos no processo de recrutamento e seleção das pessoas com deficiência.

A contratação de pessoas com baixa qualificação com o fito de materializar a lei de reserva legal de vagas não permite crescimento dentro da empresa, levando-as a ficarem estagnadas durante anos no mesmo cargo, não correspondendo aos propósitos da inclusão. Portanto, a falta de qualificação é um entrave na contratação de pessoas portadoras de deficiência.

O estudo demonstra que o legislador não observou a questão relacionada ao ramo de atividade desenvolvida pela empresa obrigada a contratar pessoas com deficiência, por exemplo, uma empresa mineradora, não tem condições de contratar pessoas portadoras de deficiência, por ser fundamental que os seus empregados estejam em perfeitas condições físicas e, até mesmo, psicológicas, para o exercício da função de mineiro.

Do mesmo modo, uma empresa de prestação de serviços de máquinas pesadas não pode contratar indivíduos com deficiência para serem operadores de equipamentos pesados, como escavadeiras e tratores de esteira. Nestes termos, é inquestionável que o ramo de atuação da empresa influencia a possibilidade ou não de contratação de pessoas com deficiência.

Outra problemática associada à inserção de indivíduos com deficiência no mercado de trabalho está consubstanciada na falta de acessibilidade aos meios de transporte, o que dificulta a locomoção, apesar de a empresa ter adaptado todo o meio ambiente laboral, não há como o empregado chegar até o trabalho em razão da falta de acessibilidade nos meios de transporte público.

A acessibilidade é um direito fundamental do portador de deficiência, prescrito no Artigo 227, §2º da Constituição Federal de 1988, todavia as pessoas com deficiência encontram sérias dificuldades em sua locomoção.

Depreende-se que, em face de dificuldade das empresas em contratar pessoas portadoras de deficiência, o Ministério Público do Trabalho e o Poder Judiciário devem agir com cautela para que não haja distorção entre o foco da Lei de Cotas e o resultado decorrente da sua materialização, quando a classe empresarial se esforça na contratação de tais pessoas, e

em seguida se veem compelidas ao pagamento de multas e indenizações por danos morais, o que pode levar ao seu fechamento.

2.5 POSSÍVEIS SOLUÇÕES PARA O CUMPRIMENTO DA “LEI DE COTAS” NO MERCADO DE TRABALHO

Para fomentar o sistema de cotas no Brasil aos portadores de deficiência é interessante que seja oferecido uma premiação àquele que cumpre as cotas, eis que não basta o meio repressivo e de penalização daqueles que não alcançam as metas impostas pela lei para a concretude das vagas laborais para estas pessoas.

A inexistência de estímulos para as empresas que contratam indivíduos com deficiência não se deve à falta de previsão legal, como preceitua o artigo 22, §4º, da Lei nº 8.212/91¹⁴.

O mencionado dispositivo legal, não foi devidamente regulamentado, o que não impede a sua aplicação pelo Poder Judiciário, com fulcro nos princípios da ponderação e da proporcionalidade, quando for motivado a atuar no mercado de trabalho como julgador.

Convém salientar que o regulamento do preceito legal extraído do art. 22, da Lei Nº 8.212./91 deve ser visto com cautela, eis que pode comprometer os cofres públicos, tendo em vista que uma decisão judicial que confere isenção de determinado tributo para uma empresa que contrata pessoas com deficiência ou que determina o pagamento de um auxílio financeiro para adaptação do meio ambiente laboral, por exemplo, pode prejudicar ou impedir o emprego dos recursos públicos nos locais para os quais foram previamente destinados.

Desse modo, a regulamentação do disposto no Artigo 22, §4º, da Lei n. 8.212/91, seria interessante para a população com deficiência como também para o empresariado.

O sistema premiativo como mola propulsora da contratação e inclusão da pessoa com deficiência deve ser analisada para que seja inserida e aplicada ao sistema jurídico brasileiro.

Com base na premiação, a empresa é induzida a contratar pessoas com deficiência por meio da redução ou isenção da carga tributária ou das contribuições previdenciárias.

¹⁴ BRASIL. *Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8212cons.htm>. Acesso em 12 jan.2018. [...] Artigo 22 [...], §4º O Poder Executivo estabelecerá, na forma da lei, ouvido o Conselho Nacional da Seguridade Social, mecanismos de estímulo às empresas que se utilizem de empregados portadores de deficiências física, sensorial e/ou mental com desvio do padrão médio [...].

Além disso, poderia, ainda, o Poder Público conceder auxílio financeiro para adaptação do meio ambiente laboral, vez que desse sistema de incentivo, as entidades governamentais concederiam, diretamente, uma quantia para que as empresas promovam a adaptação do meio ambiente de trabalho a fim de dar maior empregabilidade às pessoas com deficiência.

O auxílio financeiro cedido pelo Estado para as empresas como forma de melhora e adaptação do local de trabalho para as pessoas com deficiência estimularia muitas empresas que não possuem condições de arcar com o ônus de uma reforma para receber estas pessoas.

Outra possível solução para induzir o mercado de trabalho para contratar pessoas com deficiência diante da sua baixa escolaridade, associada à falta de qualificação dessas pessoas, é o contrato de aprendizagem, em que a própria empresa, por si só ou em parceria com umas organizações não governamental, trabalha na qualificação do indivíduo para, mais tarde, contratá-lo como trabalhador permanente e inseri-lo nas cotas destinadas a estas pessoas.

CONCLUSÃO

A partir do presente estudo foi possível fazer uma reflexão sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, por meio da aplicabilidade da função social e solidária da empresa, mecanismos que auxiliam estas pessoas a se evidenciar no meio social, afastando seus estigmas.

O princípio da solidariedade acrescido à função social, limita a atividade empresarial pela busca feroz de lucros desmedidos, advindo dos estímulos da globalização que permite a comunicação instantânea dos mercados financeiros, desaguando numa penetração monstruosa nas culturas, tradições e famílias.

Com o sistema de reserva de vagas legal que pessoas a priori discriminadas serão integradas ao sistema capitalista, global, e é justamente esse mecanismo de inclusão, de igualdade que permeia a justiça social e sua distribuição para os margeados pela sociedade.

As cotas destinadas às pessoas com deficiência são resultados da materialização da função social e solidária da empresa quando o Estado dispôs sobre a contratação destas pessoas, contudo tal contratação deve ser vista não como um dever, mas como um ato voluntário, e pode o Estado contribuir com a voluntariedade empresarial, através da indução econômica via isenção, redução da carga tributária e da previdência.

A inclusão das pessoas com deficiência na atividade econômica é a forma de garantir a cidadania dessa classe de pessoas e de cumprir com os ditames pertinentes aos direitos e garantias, afinal é pelo trabalho que se promove o exercício da dignidade da pessoa com deficiência.

Depreende-se que a Lei de Cotas não pretende apenas incluir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mas torná-la uma pessoa responsável, consciente e autônoma em seu meio social, apta a satisfazer suas necessidades essenciais, e cabe a empresa e ao Estado traçarem o caminho a ser percorrido para proporcionar a integração destas pessoas no mercado de trabalho, por meio da indução econômica de natureza fiscal ou aperfeiçoamento de outros institutos jurídicos que permitem a qualificação do portador de necessidades especiais para o trabalho.

A empresa cumpridora da Lei de Reserva Legal realiza a sua função social e solidária perante a sociedade, quando procura harmonizar suas atividades com os interesses da comunidade na qual está inserida e busca meios de cumprir com a sua obrigação de incluir pessoas com deficiência de forma espontânea.

Portanto, cabe a Ciência Jurídica apresentar mecanismos para que as empresas disponham de meios para assumir o seu papel social e solidário, para promover ações que contribuam não só para o seu crescimento, como também para a integração efetiva das pessoas com deficiência na sociedade.

REFERÊNCIAS

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

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

ARAUJO, Luiz Alberto David. *A proteção constitucional das pessoas com deficiência*. 4. ed. rev. ampl e atual.– Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2011. Disponível em <http://portal.mj.gov.br/corde/protacao_const1.asp>. Acesso em 20 fev. 2018.

BARROSO, Luis Roberto. *O começo da História. A nova interpretação constitucional e o papel dos princípios no Direito brasileiro*. Disponível em <http://www.femparpr.org.br/userfiles/file/texto_principios_constitucionais_barroso.pdf>, Acesso em 15 fev. 2018.

BARROS, Verônica Altesf. *Gestão com responsabilidade social: uma abordagem jurídica com base no princípio da função social da propriedade*. Disponível em

<http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/campos/veronica_altef_barros.pdf>. Acesso em: 09 fev. 2018.

BASES, *Gerais do Regime Jurídico da Prevenção, Habilitação, Reabilitação e Participação da Pessoa com Deficiência*. Disponível em <http://www.idesporto.pt/DATA/DOCS/LEGISLACAO/Doc05_052.pdf>. Acesso em: 05 fev. 2018.

BORGES, Alexandre Walmott. *Preâmbulo da Constituição & a ordem econômica*. Curitiba: Juruá, 2003.

BRASIL, Presidência da República. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm> Acesso em 10 jan. 2018.

_____, *Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiência*. Disponível em <<http://www.pessoascomdeficiencia.gov.br/app/noticias/ministra-destacaimportacia-de-linha-de-credito-para-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em 03 jan. 2018.

_____, Ministério do Trabalho e Emprego. *Portaria n. 1.199, de 28 de outubro de 2003*. Aprova normas para imposição da multa administrativa variável prevista no art. 133 da Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991... Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/fisca_trab/portaria-n-1-199-de-28-10-2003.htm>. Acesso em: 21 fev. 2018.

_____, *Lei n. 6.404, de 15 de dezembro de 1976*. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6404consol.htm>. Acesso em: 25 fev. 2018.

_____, *Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989*. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, institui... Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm>. Acesso em: 25 fev. 2018.

_____. *Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999*. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência... Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto/d3298.htm>>. Acesso em: 12 jan. 2018.

_____, *Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8212cons.htm>. Acesso em 12 jan. 2018.

_____. *Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L8213cons.htm>>. Acesso em: 13 fev. 2018.

_____, *Lei n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993*. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8742.htm>. Acesso em: 20 jan. 2018.

_____, *Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015*, institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm>. Acesso em: 06 de abr.2018.

CARDOSO, Alenilton da Silva. *Princípio da solidariedade: o paradigma ético do Direito Contemporâneo*. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2013.

COELHO, Vera Pires. *Os contributos do emprego apoiado para a integração das pessoas com doença mental*. *Análise Psicológica* (2010), 3 (XXVIII): 465-478. Disponível em <<http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/aps/v28n3/v28n3a07.pdf>> Acesso em 27 jan. 2018.

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

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa*. Disponível em: <http://dspace.c3sl.ufpr.br/dspace/bitstream/1884/2423/2/TESE_PRONTA_E_REVISADA.PDF>. Acesso em: 05 fev. 2018.

_____. *A sociedade inclusiva e a cidadania das pessoas com deficiência*. Disponível em <<http://portal.mj.gov.br/corde/>> Acesso em 05 fev. 2018.

FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho *et. al.* *Socialização organizacional de pessoas com deficiência*. *Revista de Administração de Empresas RAE Publicações*. São Paulo, v. 50, n. 3 jul/set. 2010. Disponível em < http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-75902010000300003.pdf> Acesso em 03 fev. 2018.

GIDDENS, Anthony. *Mundo em descontrolado: o que a globalização está fazendo de nós*. Trad. Maria Luiza X. de A. Borges. Rio de Janeiro: Record, 2007.

GUGEL, Maria Aparecida. *Benefício da Prestação Continuada*. Disponível em <<http://vidaindependentebh.blogspot.com/2011/10/beneficio-da-prestacao-continuada.html>> Acesso em 22 jan. 2018.

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

REVISTA NACIONAL DE TECNOLOGIA ASSISTIVA. Edição outubro 2011. *Emprego apoiado visa inserir pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. Disponível em <<http://www.revistanacionalta.org.br/pagina.php?idA=12>> Acesso em 22 nov. 2018.

SASSAKI, Romeu Kazumi. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. Rio de Janeiro: WVA, 8. ed, 2010.