XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

ELDA COELHO DE AZEVEDO BUSSINGUER

MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE

Copyright © 2018 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejamquaisforemosmeiosempregadossemprévia 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 – Goías
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 Prof.
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 II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFBA

Coordenadores: Elda Coelho de Azevedo Bussinguer; Marco Antônio César Villatore – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-595-9
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

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

Universidade Federal da Bahia - UFBA
Salvador – Bahia - Brasil
https://www.ufba.br/

XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Cumpre-nos apresentar os dezenove trabalhos selecionados para publicação que foram discutidos no Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II", apresentados no XXVII Congresso Nacional do CONPEDI - Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito realizado em Salvador/BA, entre os dias 14 a 16 de junho de 2018.

Os artigos apresentados propiciaram uma excelente discussão, que são apresentados, de forma resumida, com a indicação de seus respectivos autores.

A primeira exposição ocorre com o trabalho "DA NECESSIDADE DE EFETIVAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR FRENTE À PRÁTICA DO DUMPING SOCIAL NO AMBIENTE LABORAL" de MURIANA CARRILHO BERNARDINELI e de JOSSIANI AUGUSTA HONÓRIO DIAS, em que as autoras fazem uma análise sobre a efetivação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana em relação ao "Dumping" social.

Na sequência, MARCELO LUCCA e VÍVIAN DE GANN DOS SANTOS, no artigo "REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO SOB A ÓTICA DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA", discutem as modificações trazidas pela reforma trabalhista, principalmente em relação às normas de segurança do trabalho, cuja averiguação é complicada.

Neste momento a autora ÉRICA SILVA TEIXEIRA apresenta o tema "AS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS SOBRE A PROIBIÇÃO DE RELACIONAMENTOS AFETIVOS ENTRE EMPREGADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO", em que aborda a possibilidade ou não de relacionamentos afetivos entre empregados, sendo importante a utilização de métodos de ponderação de interesses.

A questão envolvendo os direitos da pessoa com deficiência em relação aos novos documentos, com o Estatuto, além da Convenção da Organização das Nações Unidas e da legislação brasileira é a discussão travada no artigo "O EMPREGO FORMAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO", por LARISSA DE OLIVEIRA ELSNER.

Em seguida foi abordado o problema que a globalização trouxe em relação à crise do Estado Social e as relações laborais, no artigo “REFLEXÕES SOBRE A CRISE DO ESTADO SOCIAL DEVIDO A GLOBALIZAÇÃO E SEUS REFLEXOS NO DIREITO DO TRABALHO”, apresentado por EUSELI DOS SANTOS.

As autoras ANNA LETICIA PICCOLI e ROSANE MACHADO CARNEIRO, com o seu trabalho intitulado “O BALANCING TEST COMO TÉCNICA DE PONDERAÇÃO NAS QUESTÕES DE LIMITAÇÃO DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO DO PENSAMENTO DO TRABALHADOR”, discutem a utilização da técnica do “balancing test” como parâmetros analisando casos concretos, com o intuito de se chegar à efetiva liberdade de expressão do pensamento.

MIRELLA KAREN DE CARVALHO BIFANO MUNIZ, além de muito bem apresentar o tema “O TABELAMENTO DA INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL NO DIREITO DO TRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA: VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA” demonstrou a sua força de vontade em representar o coautor, Ronaldo Mayrink de Castro Garcia Dias, que infelizmente faleceu em um acidente de automóvel apenas um mês antes do Congresso.

As questões relativas ao Direito Coletivo do Trabalho com base no negociado sobre o legislado são tratadas por LEANDRA CAUNETO ALVÃO e LEDA MARIA MESSIAS DA SILVA no artigo “REFORMA TRABALHISTA - NEGOCIADO SE SOBREPÕE AO LEGISLADO: ANÁLISE À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL”.

A controvertida possibilidade de dispensas coletivas pela Lei 13.467/2017 é abordada no artigo “BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE AS DISPENSAS EM MASSA PÓS REFORMA TRABALHISTA DE 2017”, por KAROLYNNE GORITO DE OLIVEIRA.

A temática dos direitos fundamentais da Pessoa com Deficiência também foi objeto do artigo apresentado por Fernanda Resende Severino denominado “DIREITO FUNDAMENTAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AO TRABALHO DIGNO NO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO”.

De outra parte, YNES DA SILVA FÉLIX assenta comentários quanto à Convenção 158 da OIT e a necessidade de motivação para a dispensa, no artigo “DISPENSA IMOTIVADA NO BRASIL E A CONVENÇÃO Nº. 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO”.

Em sequência, trata-se da questão da reforma trabalhista e a terceirização e sua relação com a subordinação no artigo “O IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM NO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL”, por THIAGO CIRILLO DE OLIVEIRA PORTO.

A seguir, WAGNER CAMILO MIRANDA aborda a figura do avanço da tecnologia e a possibilidade de surgir lista suja com não contratação de empregados que já tenham ajuizado ações trabalhistas, no artigo “A PUBLICIDADE DO NOME DO RECLAMANTE VIA APLICATIVO JTE (JUSTIÇA DO TRABALHO ELETRÔNICA) EM PAUTAS DE AUDIÊNCIAS E A PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA ATRAVÉS DAS ‘LISTAS SUJAS’”.

No artigo “ESCRAVOS DA MODA: UMA ANÁLISE EMPÍRICA SOBRE O TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NA INDÚSTRIA DA MODA”, uma das autoras LARISSA PIMENTEL GONÇALVES VILLAR, aborda questões em que a situação análoga à escravidão ocorre, inclusive na indústria da moda.

MARIA JÚLIA BRAVIEIRA CARVALHO explica o tem “INTERVALO INTRAJORNADA: UMA ANÁLISE DO ART. 611-A, III DA CLT SOB A PERSPECTIVA DA PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR”, principalmente o problema da redução do intervalo para 30 minutos mesmo para os trabalhadores acima de seis horas de trabalho diárias.

O Juiz Trabalhista JOSÉ ARNALDO DE OLIVEIRA explicou o estudo doutrinário, além do jurisprudencial, sobre o tema “O DIREITO DE IMAGEM DO EMPREGADO E O USO DE FARDAMENTO COM LOGOMARCA E/OU IMAGENS DE PRODUTOS DOS FORNECEDORES DO EMPREGADOR”.

Com o artigo “A REGULAMENTAÇÃO DA PROSTITUIÇÃO E O COMBATE À MARGINALIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DO SEXO”, SUIARA HAASE PACHECO traz luz à discussão a viabilidade da regularização do trabalho do profissional do sexo, sempre em respeito à legislação nacional.

“AS NOVAS TECNOLOGIAS COMO FERRAMENTA DE INCLUSÃO: UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO COMO MEIO DE INSERÇÃO LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO” é o tema explicado pela autora MARYLAD MEDEIROS DA SILVA, sendo a reforma trabalhista e as novas tecnologias, como possíveis geradores de novos empregos a pessoas com deficiência.

Nesse compasso, os coordenadores do Grupo de Trabalho “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II”, do XXVII Congresso do CONPEDI, agradecem e parabenizam aos autores dos artigos que compõem esta obra, na certeza da valiosa contribuição científica proporcionada por cada um dos trabalhos apresentados, os quais merecem a leitura e, quiçá, a aplicação pelas comunidades acadêmica e jurídica.

Profa. Dra. Elda Coelho de Azevedo Bussinguer – Faculdade de Direito de Vitória

Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore – PUCPR, UNINTER e UFSC

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.

O EMPREGO FORMAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

THE FORMAL EMPLOYMENT OF DISABLED PERSON IN THE BRAZILIAN LABOR MARKET

Larissa de Oliveira Elsner [1]

Resumo

O presente estudo tem o intuito de com base na análise da legislação protetiva aos direitos da pessoa com deficiência, em especial a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, a Lei de Cotas (artigo 93 da Lei 8.213/91) e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), verificar a efetividade da garantia ao direito ao trabalho prevista na legislação nacional, pela perspectiva da reserva de vagas obrigatórias de emprego formal em empresas privadas brasileira, mediante os dados estatísticos fornecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Palavras-chave: Direitos humanos, Direito ao trabalho, Emprego formal, Mercado de trabalho, Pessoa com deficiência

Abstract/Resumen/Résumé

This study aims to analyze the protection of the rights of persons with disabilities, in particular the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities, the Quotas Law (article 93 of Law 8213/91) and The Persons with disabilities Statute (Law No. 13,146 / 2015), to verify the effectiveness of the guarantee of the right to work provided for in national legislation, from the perspective of reserving compulsory vacancies for formal employment in Brazilian private companies, using statistical data provided by Ministry of Labor and Employment.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Human rights, Labor right, Formal employment, Labor market, Person with disability

[1] Mestranda em Direito Público pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS (Conceito CAPES 6) Bolsista Programa de Excelência Acadêmica - PROEX/CAPES

INTRODUÇÃO

A elaboração de uma legislação protetiva à pessoa com deficiência acompanhou a universalização dos direitos humanos, tendo como marco a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e, após se consubstanciando mediante convenções e tratados particulares a defesa dos diretos desses indivíduos. Destaca-se nesse sentido a atuação da Organização das Nações Unidas-ONU, bem como da Organização Internacional do Trabalho-OIT como principais organizações operadoras na elaboração de legislações protetivas de direitos humanos.

Ao analisar um contexto nacional, verifica-se a significante influência da legislação internacional acerca da proteção de direitos humanos que tanto é incorporada a legislação brasileira como forma de emenda a Constituição Federal de 1988, conforme disposição do §3, do artigo 5º, como é utilizada como ferramenta a criação de legislação ordinária. Nesta perspectiva, o Brasil hoje possuí o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº13.146/2015) que foi originalmente elaborado sobre os preceitos da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (2006). Inserido nesse viés de proteção aos direitos humanos, encontram-se as legislações nacionais que visam garantir o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, seja mediante reserva de vagas em concursos públicos (art. 37 da CF/88), seja mediante a intitulada Lei de Cotas (art. 93 da Lei 8.213/91) que prevê a obrigatoriedade de contratação de trabalhadores com deficiência no setor privado.

Intenta-se assim analisar neste estudo a realidade prática do emprego formal da pessoa com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, limitando-se o enfoque maior as vagas obrigatórias previstas na Lei de Cotas (art. 93 da Lei 8.213/91), a fim de identificar se a legislação protetiva alcança seu objetivo de garantir o emprego formal a esses trabalhadores, e se no período de 2013 a 2016 houve um aumento nas contratações formais.

Para tanto, esta pesquisa será organizada em dois momentos: inicialmente, irá se estudar a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (2006) a fim de se vislumbrar sua representatividade na legislação brasileira, e a influência que essa exerce sobre a Lei de Cotas (art. 93 da Lei 8.213/91) e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº13.146/2015). Em um segundo momento, busca-se analisar os dados estatísticos fornecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE referente ao emprego formal das pessoas com deficiência no Brasil, com enfoque nas vagas preenchidas nas empresas privadas, e abrangendo o período de 2013 a 2016.

As informações apresentadas são de caráter público e estão disponibilizadas no site oficial do Ministério do Trabalho e Emprego -MTE que compilou os dados informados pelo Censo do IBGE, pela Relação Anual de Informações Sociais – RAIS e pelo Cadastro Geral de

Empregados e Desempregados – CAGED, em um Boletim Especial do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho atualizada em 2016, demosntrando a realidade laboral do trabalhador com deficiência brasileiro.

Assim, o presente estudo possuí uma metodologia de natureza mista, vista que inicialmente realiza uma pesquisa qualitativa, do tipo bibliográfica e documental, das principais legislações protetivas a pessoa com deficiência, e após permanece em sua análise documental, mas também apresenta uma pesquisa quantitativa, visto que intenta expressar em números a realidade laboral da pessoa com deficiência, pela amostragem de dados estatísticos fornecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

1. A LEGISLAÇÃO PROTETIVA AO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA: BREVE ESTUDO DA CONVENÇÃO INTERNACIONAL DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA DA ONU (2006), A LEI DE COTAS (ART.93 DA LEI 8.213/91) E O ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (LEI Nº 13.146/2015).

A criação de uma legislação protetiva às pessoas com deficiência conforme destaca Piovesan (2012, p.39) foi resultante do processo de universalização dos direitos humanos, tendo início a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, a qual teria conferido "um lastro axiológico e unidade valorativa a esse campo do Direito, com ênfase na universalidade, indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos".

Nesse sentido, refere ainda Piovesan (2012, p.39), que o processo de universalização dos direitos humanos foi desenvolvido por meio de tratados internacionais que refletiriam a "consciência ética contemporânea compartilhada pelos Estados", sendo tais documentos produzidos por organizações internacionais, em destaque a Organização das Nações Unidas (ONU) e Organização Internacional do Trabalho (OIT). No tocante ao compromisso da ONU com o processo de universalização dos direitos humanos, cumpre ainda destacar:

> [...] a principal força motriz da atuação da ONU é a preservação da dignidade inerente da família humana e da paz mundial, bem como a relevância dos direitos e liberdades atinentes aos pactos internacionais patrocinados pela Organização das Nações Unidas; tudo para garantir a universalidade, a indivisibilidade, a interdependência e a inter-relação dos Direitos Humanos. (FONSECA, 2012, p.1135-1144).

No que se refere a OIT suas normativas desenvolvem o processo de universalização dos direitos humanos sobre o âmbito do direito ao trabalho, que nas palavras de Fonseca (2012, p.1135-1144) é um direito humano universal assegurado desde a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1789, mas que se distingue pelo fato de não ser concretizado individualmente, ou seja, para a garantia do direito ao trabalho outros devem ser assegurados, como por exemplo, o direito a liberdade, educação entre outros.

Cumpre salientar que a proteção ao trabalho, enquanto direito humano, não se trata de prerrogativa exclusiva da OIT, haja vista que a ONU produz normativas com intuito de assegurar tal direito, destacando-se a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU (2006).

Em uma perspectiva nacional, as convenções de ambas Organizações foram influenciadoras na criação de legislação protetiva brasileira à pessoa com deficiência, seja pela recepção como emenda constitucional na Constituição Federal de 1988, seja pela ratificação enquanto tratado. Inobstante a forma como tais normativas foram recepcionadas, os documentos produzidos por tais Organizações foram necessários ao desenvolvimento do direito brasileiro protetivo à pessoa com deficiência, em especial na elaboração da Lei nº 13.146/2015, o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Dessa forma, sem realizar nenhum juízo de importância acerca das instituições e normas produzidas, opta-se por analisar com maior profundidade a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU (2006), promulgada no Estado brasileiro pelo Decreto nº 6.949/2009, a fim de verificar sua influência na elaboração da Lei nº 13.146/2015, o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

1.1 A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU e sua influência na legislação protetiva brasileira.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi aprovada pela Assembleias das Nações Unidas em 13 (treze) de dezembro de 2006, contendo em seu preâmbulo a indicativa dos 25 (vinte e cinco) motivos defendidos pela ONU para a elaboração de tal normativa, destacando-se o último deles:

> y. Convencidos de que uma convenção internacional geral e integral para promover e proteger os direitos e a dignidade das pessoas com deficiência prestará uma significativa contribuição para corrigir as profundas desvantagens sociais das pessoas com deficiência e para promover sua

> participação na vida econômica, social e cultural, em igualdade de oportunidades, tanto nos países desenvolvidos como naqueles em desenvolvimento. (ONU, 2016).

Observa-se do citado a "mudança de paradigma" referida por Piovesan (2012, p.46-47) no que tange os direitos humanos da pessoa com deficiência, uma vez que se altera a forma de entender a deficiência, bem como a forma de responsabilização dos Estados acerca da proteção dos direitos de tais cidadãos. Nessa linha de raciocínio, a autora afirma que:

> [...] a mudança de paradigma aponta aos deveres do Estado para remover e eliminar os obstáculos que impeçam o pleno exercício de direitos das pessoas com deficiência, viabilizando o desenvolvimento de suas potencialidades, com autonomia e participação. (PIOVESAN, 2012, p.47).

Ou seja, a autonomia e participação passam a ser garantidos pelos Estados a fim de que as pessoas com deficiência possam usufruir de seus direitos de forma independente, inclusive com o compromisso de promover o desenvolvimento econômico e social da sociedade a qual pertencem. Complementando, Piovesan (2012, p.47) ainda esclarece que o texto da Convenção da ONU é inovador acerca da definição do conceito de deficiência, imputando responsabilidade ao ambiente econômico e social como possível agravador da deficiência, bem como reconhecendo ser "a deficiência um conceito em construção, que resulta da interação de pessoas com restrições e barreiras que impedem a plena e efetiva participação na sociedade em igualdade com os demais".

Nesse sentido, cabe referir que o conceito inovador foi construído pela participação de pessoas com deficiência que definiram junto a ONU a termologia adequada a ser utilizada, no caso a expressão, pessoa com deficiência, que como esclarece Fonseca (2012, p.23), foi apresentada mediante reivindicações a ONU a fim de estabelecer um conceito social de pessoa com deficiência. Observa ainda o autor:

> Interessante observar que o conceito de pessoa com deficiência está intimamente ligado ao propósito político do tratado em estudo. A almejada emancipação da pessoa com deficiência não pode prescindir da superação do viés assistencial que, como já disse, por mais bem intencionado que seja, não pode esgotar-se em si mesmo, sob pena de retirar desses cidadãos sua civilidade e dignidade inerentes. As medidas de cunho assistencial devem ser associadas a políticas públicas que assegurem a franca superação dos assistidos, para que assumam a direção de suas vidas e o gozo de seus direitos humanos básico. (FONSECA, 2012, p.23).

Consoante, pode-se resumir que a abrangência desta Convenção da ONU é ampla, com intuito de atingir a todos os Estados, ou ainda, nas palavras de Hinckley (2010, p.198), "the CRPD is representative of the global change disabled persons demand, providing a model for the rights that these persons should be afforded[2]".

Referente ao direito ao trabalho, a Convenção da ONU (2012, p.53-55) identifica no artigo 27 (vinte e sete) como responsabilidade dos Estados Partes salvaguardem e promoverem "a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros [...]". Para tanto, a Convenção apresenta um rol de 11 (onze) ações das quais os Estados Partes devem se comprometer em atuar a fim de atingir o objetivo de garantia do direito ao trabalho da pessoa com deficiência, destacando-se a proibição da discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com o emprego, a promoção da igualdade acerca das condições de trabalho e remuneração entre outros. Em especial, cumpre ainda citar:

> [...] h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas [...]. (ONU, 2012, p. 55)[3].

Em que pese a Convenção da ONU não ser pioneira no incentivo de ações dos Estados Partes na inclusão da pessoa com deficiência mediante o trabalho, sinalizando-se para a Recomendação nº 99 da OIT que nas palavras de Lopes (2005, p.24) seria a primeira propositura a tratar desta questão, cumpre salientar a importância de tal norma acerca de seu caráter inovador sobre o potencial do trabalhador com deficiência. Conforme já referido, o reconhecimento da autonomia e participação da pessoa com deficiência no desenvolvimento da sociedade a qual pertence reafirma a necessidade de garantia do gozo de seus direitos em igualdade aos demais cidadãos.

Não obstante as significâncias já apontadas, a Convenção da ONU exerce ainda influencia particular na legislação brasileira, haja vista que foi inserida a legislação com força de emenda constitucional, conforme se verifica:

[2.] A Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência é a representação da mudança global acerca das demandas das pessoas com deficiência, provendo um modelo de direitos que deveria ser concedido a essas pessoas. (HINCKLEY, 2010, p.198, tradução nossa).

[3] Em que pese constar no mesmo rol de ações do artigo supramencionado o dever de promover oportunidade de trabalho autônomo e no setor público, opta-se por destacar a referência da Convenção da ONU acerca das oportunidades de trabalho no setor privado, pois como será tratado em tópico subsequente, os dados que serão analisados no presente texto explorarão os números apresentados pela Relação Anual De Informações Sociais -RAIS que demonstra o número de trabalhadores do setor privado brasileiro.

> A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, como dito, foi internalizada pelo direito brasileiro nos termos do §3º, do art. 5º da CF/1988[4] (LGL\1988\3) e, portanto, com equivalência de emenda constitucional, por intermédio do Decreto Legislativo 186, de 09.07.2008, ratificado em 01.08.2008 e promulgado pelo Dec. 6949 de 25.08.2009. (ARAUJO;MAIA, 2014, p.165-181)

Frisa-se que a internalização da referida Convenção pelo Congresso brasileiro compreendeu um significativo avanço na luta das pessoas com deficiência, pois conforme esclarece Fonseca (2012, p.19), "o Congresso brasileiro acatou a reivindicação das pessoas com deficiência no sentido de outorgar status constitucional ao ato de retificação da Convenção Internacional da ONU sobre os Direitos da Pessoa com deficiências*"*. Ainda, salienta o autor que a Convenção tramitou em tempo recorde na ONU, contando com a participação de pessoas com deficiência que deliberaram sobre a produção do texto, sendo este então acolhido pelo Parlamento brasileiro em pouco mais de dois meses. Nesse sentido, destaca ainda o autor a importância de tal legislação no cenário brasileiro:

> Nunca é demais lembrar, outrossim, que o Censo IBGE 2010 revela que 45 milhões de brasileiros declaram-se pessoas com alguma deficiência. Impõe considerar-se que grande parte da população brasileira, portanto, é diretamente afetada pelos efeitos jurídicos dos fatos ate aqui expostos, uma vez que se está a tratar dos familiares, amigos e indivíduos que convivem com esse numeroso segmento de pessoas caracterizado como grupo vulnerável em razão de questões históricas, culturais e científicas. (FONSECA, 2012, p.20)

Ademais, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU foi essencial a elaboração da Lei nº 13.146/2015, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, a qual passamos a analisar no tópico que segue, juntamente com outra legislação brasileira que ficou conhecida como a Lei de Cotas, presente no artigo 93 da Lei nº 8213/91.

1.2 O artigo 93 da Lei nº 8.213/91 (Lei de Cotas) e a Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

O Estado brasileiro influenciado pelas normativas internacionais promoveu a elaboração e promulgação de legislações protetivas as pessoas com deficiência com intuito de

[4] Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) § 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 31/03/2018.

proibir a discriminação, como o artigo 7º, XXXI, da CF/1988[5], de promover a reserva de vagas em concursos públicos, com força no artigo 37, VIII da CF/1988[6], entre outros direitos previstos em legislações de caráter infraconstitucional. Todavia, diante do objetivo do presente estudo, passa-se a analisar o artigo 93 da Lei nº 8.213/91, a conhecida Lei de Cotas, e a Lei nº13.146/2015 o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

A lei nº 8.213/91 foi constituída com a finalidade de dispor sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e outras providências, contendo em seu artigo 93, o que denomina Rebelo (2008, p.49) um "marco significativo para a inclusão da pessoa com deficiência", o seguinte texto:

> Art. 93. **A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada** a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados..... 2%; II - de 201 a 500..... 3%; III - de 501 a 1.000..... 4%; IV - de 1.001 em diante..... 5%. (BRASIL, 1991, grifo nosso).

Depreende-se do texto a previsão legal de obrigação de empresas que contenham 100 (cem) ou mais empregados contratarem trabalhadores com deficiência em uma porcentagem mínima de 2%, sendo que tais vagas corresponderão, citando Gugel (2012, p.426), "a um único estabelecimento ou, quando se tratar de empresa com vários estabelecimentos e com diferentes inscrições no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) sobre a soma total de empregados de todos os estabelecimentos". E ainda, esclarece a autora:

> A reserva de cargos em empresas é norma de natureza jurídica de ordem pública, cujo cumprimento é obrigatório e sem restrição. Esse caráter desafia o poder (potestativo) do empregador quando a decidir sobre a distinção de cargos criados ou disponíveis que não seja o cumprimento da cota com trabalhador com deficiência. [...] creditar esse conceito é entender que nenhuma atividade de trabalho é vedada à pessoa com deficiência e amalgamar o direito constitucional à igualdade (art. 5º, caput) e de a pessoa não ser discriminada (art. 7º, XXXI) no tocante a salário e critério de admissão [...]. (GUGEL, 2012, p.426)

[5]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 (...). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 01/04/2018.

[6] 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 (...). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 01/04/2018.

Outra característica da legislação em comento que é analisada de forma crítica por Lopes (2005, p.61-63) trata-se da "modalidade de garantia provisória de emprego ou mero impedimento de dispensa", visto que a dispensa de um trabalhador com deficiência somente será permitida após a contratação de outro trabalhador com deficiência, de acordo com o texto do parágrafo primeiro. Sustenta a autora, que tal dispositivo foi criado pelo intuito do legislador em obrigar o empregador a aderir ao sistema de cotas e não mais deixa-lo, ou seja, "foi uma forma de proteção do sistema e não de um empregado admitido como portador de deficiência."

As considerações apresentadas acerca da Lei de Cotas não são exaustivas, contudo essas citadas exprimem alguns dos pontos importantes para o conhecimento de tal legislação e principalmente servirão como base para a compreensão do Estatuto da Pessoa com Deficiência, a Lei nº 13.146/2015, também conhecida como a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.

O Estatuto (BRASIL,2015) foi sancionado em 6 de julho de 2015, contento como objetivos em seu artigo 1º *"*assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania*"*. Os objetivos referidos têm como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo da ONU, conforme texto do parágrafo único, do artigo 1º do Estatuto[7], salientando-se ainda que:

> Verifica-se que tanto a Convenção da ONU quanto o estatuto têm por finalidade promover a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade para que possam ter uma vida digna e em condições de igualdade com todos. Por isso, a liberdade de escolha, a autonomia e a independência são fundamentais. O objetivo das referidas normas é dar oportunidades de exercício da cidadania para as pessoas com deficiência em condições equitativas com todos os indivíduos da sociedade. (NISHIYAMA; TEIXEIRA, 2016, p.225-240)

O Estatuto traz em sua composição definições conceituais de acessibilidade, barreiras, deficiência entre outros conceitos essenciais a tratativa de direitos da pessoa com deficiência, e como já referido, esses estão presentes no texto da Convenção da ONU. Logo, percebe-se que a Lei nº 13.146/2015 sofreu forte influência desta legislação, referindo Araujo e Costa Filho

[7] Art. 1º. É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania. **Parágrafo único**. Esta Lei tem como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, em conformidade com o procedimento previsto no § 3º do art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, em vigor para o Brasil, no plano jurídico externo, desde 31 de agosto de 2008, e promulgados pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, data de início de sua vigência no plano interno. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 02/04/2018. (grifo nosso).

(2015, p.65-80) que "[...] nada foi criado pela Lei em comento. As modificações legislativas são fruto dos comandos da Convenção da ONU, que integrou a Constituição Federal e impôs, de bom grado, ao Brasil, uma série de medidas para a efetivação da Convenção".

O direito ao trabalho da pessoa com deficiência é garantido no capítulo IV do Estatuto, disposto no artigo 34 (BRASIL,2015), como "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", assim como, no §3º do mesmo artigo, a previsão de ser vedada restrição e qualquer discriminação da pessoa com deficiência, reiterando o disposto no artigo 7º, XXXI da CF/1988.

A definição de "ambiente acessível e inclusivo" é novamente referida no parágrafo primeiro do artigo supracitado[8], entretanto, é imputado enquanto obrigação de empregadores do setor público e privado garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos. Entende-se que ainda que o Estatuto não faça menção direta em seu texto acerca da reserva de vagas no setor público e privada, neste parágrafo verifica-se complemento importante a Lei de Cotas anteriormente referida, ao passo que o Estatuto reafirma o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, e também define a responsabilidade do empregador acerca do meio ambiente de trabalho ao qual receberá esse trabalhador. Logo, a obrigação do empregador não se limita a simples contratação da pessoa com deficiência, mas também a manutenção de "ambiente acessível e inclusivo". Esclarece-se ainda:

> O trabalho deve ser desenvolvido em ambiente acessível e inclusivo. Esse ambiente acessível da LBI, lembre-se, é o propósito máximo da norma internacional, isso porque é ele, em suas concepções físicas (espaços arquitetônicos, mobiliários, equipamentos urbanos, transportes, informação e comunicação) e humanas (atitudes e procedimentos), que permite (ou não) o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, incluído o direito ao trabalho. A importância do ambiente em relação à pessoa com deficiência é tanta que a interação das diferentes naturezas de deficiência (física, mental, intelectual ou sensorial) com as barreiras é que proporciona a medida de sua participação na vida em sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. Portanto, para os ambientes de trabalho não poderia ser diferente, lembrando que as atividades de trabalho (ofício, cargo ou função), não importam quais sejam elas, devem estar concebidas sempre em condições plenas e adequadas de saúde, higiene e segurança para o trabalhador, sendo que para o trabalhador com deficiência

[8] 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 02/04/2018. (grifo nosso)

> as questões técnicas de acessibilidade são sempre implicitamente exigidas. (LEITE; RIBEIRO; COSTA FILHO, 2016, p.184-185)

Sobre esse conceito de "ambiente acessível e inclusivo", cabe ainda esclarecer que dois fundamentos essenciais a garantia de exercício dos direitos da pessoa com deficiência são indicados, sendo eles o direito a acessibilidade e a inclusão social.

A acessibilidade é um direito assegurado pelo Estatuto da pessoa com deficiência no artigo 53 (BRASIL,2015) que refere "a acessibilidade é direito que garante à pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e participação social", logo, a acessibilidade supera o ambiente do trabalho, compreendendo toda a vida social da pessoa com deficiência. A garantia de autonomia do cidadão com deficiência, portanto, está intimamente ligada ao direito da acessibilidade, pois mediante a adaptação de ambientes, tecnologias, transporte e de toda e qualquer barreira que possa ser superada por uma adaptação acessível, o indivíduo com deficiência passa a gozar em igualdade de seus direitos como os demais cidadãos, bem como participa socialmente.

A inclusão da pessoa com deficiência é garantida pelo Estatuto mediante os setores do trabalho, da educação, da cultura, do esporte, do turismo e do lazer, como formas de acesso a vida em sociedade. Em especial a inclusão mediante o trabalho, o Estatuto esclarece:

> Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho. (BRASIL, 2015)

Novamente, ressaltam-se os conceitos de autonomia e participação presentes na Convenção da ONU como também essenciais à inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, pois como se absorve do texto citado, a pessoa com deficiência é protagonista na sua inclusão, ou seja, não se trata de uma adaptação da pessoa ao meio, mas sim a exigência pela legislação da alteração do meio ambiente para seu recebimento. Entende-se assim necessário a diferenciação de inclusão e integração, conforme exposto abaixo, visto que corresponde ao proposto na legislação comentada:

> Nesse sentido, a "inclusão" funciona de maneira diretamente oposta à "integração", já que não defende a necessidade de adaptação das pessoas com deficiência ao meio social, mas prevê que o próprio meio social se adapte a

> essas pessoas, através de adoção de políticas positivas que atuem a fim de evitar a exclusão e reduzir as desigualdades. (BARBOSA-FOHRMANN; ANGELICA, 2014, p.20)

A inclusão, como já referido, é o objetivo maior da Lei nº 13.146/2015, estando presente inclusive na denominação da legislação. Portanto, o conceito de autonomia e reconhecimento são tão significativos ao se falar de inclusão mediante o trabalho, pois através do desenvolvido autônomo do trabalhador com deficiência, em situação de igualdade com os demais que será possível tanto o reconhecimento pessoal pelo seu trabalho como o reconhecimento social como ser produtivo. Referente ainda a inclusão pelo trabalho, salienta-se que:

> 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, a qual inspira-se na Convenção n. 100 da Organização Internacional do Trabalho e com vigência no Brasil desde 1958, compondo a base para a remuneração igual entre homens e mulheres. É vedada qualquer restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e a exigência de aptidão plena, conforme acima referido. A igualdade real de oportunidades, junto ao princípio da não discriminação que mereceu capítulo específico na LBI (arts. 4o a 9o), compõe um leque de direitos decorrentes da relação de trabalho como a participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, e tudo com a garantia de acessibilidade. (LEITE; RIBEIRO; COSTA FILHO, 2016, p.187)

Ressalta-se assim que que o direito a igualdade de oportunidade resume os conceitos anteriormente citados que ao serem analisados em conjunto garantem a igualdade real citada, ou seja, o reconhecimento da pessoa com deficiência enquanto sujeito de direitos e deveres, autônomo e independente em suas aptidões, mediante o exercício de um trabalho que oportunize a esse individuo o convívio e inclusão social, são garantias de gozo de uma igualdade real com os demais cidadãos, seja em relação de oportunidades da vida prática, como acesso ao ensino ou ao lazer, seja no exercício de seus direitos sem qualquer prejuízo de discriminações.

Com intuito de comprovar que é possível a garantia do direito ao trabalho as pessoas com deficiência em igualdade de oportunidade com os demais, bem como de que pelo trabalho se é possível realizar a inclusão social desses indivíduos, utiliza-se como exemplo o estudo desenvolvido por Corredor-Álvarez (2016, p. 451-465), doutorando da Universidade de Barcelona, que coletou dados acerca da rotina de trabalho de pessoas com deficiência mental severa. O autor comprova que as dificuldades e desafios do trabalho proporcionam uma motivação adicional e orgulho aos trabalhadores com deficiência acerca de sua produção, e

principalmente, que melhoram as relações interpessoais desses indivíduos, tanto na família como em relações íntimas, visto que o indivíduo é mais autônomo de sua rotina diária. Reforçando tal constatação, o autor ainda identifica:

> El símbolo de lo positivo de la vida laboral vendría siendo el café. Para muchos, era el momento más importante del día, pues permitía un momento de conexión com los compañeros para hablar de los entramados laborales, de la propia vida, de fútbol, hacer bromas, etc. Es la Unidad Mínima de Socialización prototípica en el trabajo. (CORREDOR-ÁLVAREZ, 2016, p. 451-465)[9].

Portanto, a inclusão mediante o trabalho confere a pessoa com deficiência mais que sua independência financeira, promove sua inclusão enquanto cidadão. Todavia, a dúvida que reside não se limita aos benefícios que a inclusão mediante ao trabalho pode proporcionar a pessoa com deficiência, bem como a sociedade em geral, mas sim se as legislações protetivas brasileiras tratadas atingem seu objetivo de proporcionar oportunidades de trabalho a esses cidadãos.

Assim, com intuito de verificar a realidade acerca do preenchimento das vagas de emprego formal destinadas a pessoas com deficiência, passa-se a analisar as informações fornecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego brasileiro.

2 ANÁLISE DOS DADOS ESTATÍTICOS FORNECIDOS PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO ACERCA DO EMPREGO FORMAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Nas palavras de Igreja (2017, p.16), "o fenômeno social pode ser abarcado por várias estratégias de pesquisa", logo, entende-se que a busca pela confirmação da efetividade de uma legislação pode ser verificada mediante a análise quantitativa de informações extraídas da realidade prática acerca de um fenômeno social. Assim, opta-se neste estudo por este método a fim de identificar se a legislação protetiva brasileira criada para garantir o direito ao trabalho da pessoa com deficiência tem a potencialidade de proporcionar vagas de emprego formal a

[9] O símbolo positivo da vida laboral seria o café. Para muitos, era o momento mais importante do dia, pois permitia um momento de conexão com os companheiros para falar das estruturas de trabalho, de sua própria vida, de futebol, fazer piadas, etc. É um protótipo de Unidade Mínima de Socialização no trabalho (CORREDOR-ÁLVAREZ, 2016, p. 451-465, tradução nossa).

esses cidadãos, bem como se no período analisado houve, ou não, um acréscimo de contratação de pessoas com deficiência.

Neste caso, foram selecionados os dados estatísticos fornecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego-MTE, em destaque aqueles referentes ao período de 2013 a 2016 da Relação Anual de Informações Sociais-RAIS, disponibilizados publicamente pelo Programa de Disseminação de Estatísticas do Trabalho – PDET[10] e compilados no Boletim Especial do Observatório Nacional de Mercado de Trabalho. Assim, antes mesmo de iniciar a análise das informações, cumpre esclarecer os objetivos, a função e o histórico do RAIS, visto que as particularidades de tais informações serão decisivas no resultado da pesquisa, conforme salientam Silva, Leitão e Dias (2016, p.27) que "é preciso conhecer os critérios utilizados para que se tenha compreensão adequada dos resultados encontrado e de suas diferenças".

Como já referido, todas as informações estão disponibilizadas de forma pública, cumprindo o objetivo do PDET em divulgar informações oriundas do RAIS à sociedade civil. Sobre a origem da RAIS observa-se:

> A RAIS é um Registro Administrativo, de periodicidade anual, criada com a finalidade de suprir as necessidades de controle, de estatísticas e de informações às entidades governamentais da área social. Constitui um instrumento imprescindível para o cumprimento das normas legais, como também é de fundamental importância para o acompanhamento e a caracterização do mercado de trabalho formal. (MTE, 2016).

A RAIS foi instituída pelo Decreto nº 76.900, de 2 de dezembro de 1975, contento em seu artigo primeiro a determinação de que as informações preenchidas nesta relação serão de obrigação das empresas. Assim, anualmente mediante declarações são emitidas pelos empregadores os números referentes as contratações e demissões até a data de 31 de dezembro do corrente ano, identificando nesses dados o gênero, faixa etária entre outras características desses trabalhadores. A partir do ano-base de 2007, o Ministério do Trabalho e Emprego passou a identificar na RAIS os dados dos trabalhadores com deficiência, sendo que conforme Nota Técnica n.º 082/2011, as informações podem ser acessadas de forma separada na consulta "RAIS dados PCD por cotas".

Cumpre esclarecer que as pessoas com deficiência identificadas na RAIS são trabalhadores que comprovaram mediante atestados médicos a deficiência que os acometem, conforme referem Silva, Leitão e Dias (2016, p.29), subdivididos de acordo com o tipo de

[10] Disponível em:< http://pdet.mte.gov.br/>. Acesso em 06/04/2018.

deficiência, podendo esta ser de natureza física, auditiva, visual, intelectual, múltipla ou ser um trabalhador reabilitado. No tocante a divisão por tipo de deficiência, verifica-se que os trabalhadores com deficiências físicas são os profissionais mais contratados no mercado formal de trabalho, ao passo que àqueles que possuem deficiência do tipo intelectual compõem em menor número as vagas de emprego formal, conforme tabela abaixo:

TABELA 1 – Divisão de vagas de trabalho formal preenchidas por tipo de deficiência no ano de 2016:

Total de Pessoa com deficiência no mercado de trabalho forma	Deficiência Física	Deficiência Auditiva	Deficiência Visual	Deficiência Intelectual
418.521	204.554	80.390	53.438	34.168

Fonte: MTE/RAIS – Boletim Especial do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho (2017).

Destaca-se que a disparidade do número de contratação entre pessoas com deficiência física (204.554) e com deficiência intelectual (34.168) revela que entre os tipos de deficiência encontram-se uma maior ou menor aceitação do trabalhador no mercado de trabalho. Refere ainda o MTE, em análise mais ampla abrangendo os anos de 2009 a 2016, que o número de contratação de pessoas com deficiência física passou a aumentar a partir do ano de 2012, enquanto os demais tipos de deficiência não apresentaram crescimento significativo, senão vejamos:

> A disponibilidade de empregos formais no mercado de trabalho no Brasil mostra-se maior para pessoas com deficiência física a partir de 2012. Para deficientes auditivos houve uma queda no ano de 2009 e manteve-se, basicamente, sem alterações até o ano de 2016. O mesmo ocorre com reabilitados, que também teve uma baixa no ano de 2008 e manteve-se constante até 2016. Tanto para deficientes visuais quanto para os que apresentam deficiência intelectual e mental, o aumento mais significativo deu-se a partir de 2009. Para aqueles com deficiência múltipla, os números não sofreram alterações significativas. (MTE, 2017).

Constata-se ainda de forma mais clara esse grau de aceitação do mercado de trabalho referente ao tipo de deficiência dos trabalhadores nas informações acerca das vagas ofertadas pela Política de Intermediação de mão-de-obra, implementada pelo Sistema Nacional de Empregos -SINE, em que entre as vagas ofertadas no ano de 2017, nenhuma delas foi aberta a pessoas com deficiência intelectual, como se observa:

> No acumulado do ano de 2017, foram ofertadas 351.181 vagas para pessoas com deficiência. Deste total, 54% aceitavam pessoas com mais de um tipo de

> deficiência, 38% para deficientes físicos, 6% para deficientes auditivos, 2% para deficientes visuais. Nenhuma vaga foi ofertada para pessoas com deficiência mental/intelectual. (MTE,2017).

Outro fator analisado é o critério gênero, em que pelos dados fornecidos pelo MTE (2017) pode-se verificar uma significativa diferença no montante de trabalhadores do gênero masculino e femininos, em que "constata-se que mulheres com algum tipo de deficiência possuem mais dificuldade para adentrar o mercado de trabalho do que os homens", conforme se verifica na tabela abaixo:

TABELA 2 – Porcentagem de vagas conforme gênero no período de 2013 a 2016:

Período:	Feminino:	Masculino:
2013	35,2%	64,8%
2014	35,6%	64,4%
2015	35,8%	64,2%
2016	35,9%	64,10%

Fonte: MTE/RAIS – Boletim Especial do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho (2017).

Os dados revelam também que a distribuição de vagas conforme o gênero da pessoa com deficiência permaneceu estável, diferentemente do que ocorre se analisarmos o número de trabalhadores contratados de acordo com a faixa etária, como se observa:

> No que se refere à faixa etária, é possível notar um nítido aumento, a partir de 2012, das pessoas com deficiência entre 25 e 64 anos no mercado de trabalho formal. A proporção das pessoas entre 40 e 64 anos está alcançando o das de pessoas entre 25 e 39 anos. Das pessoas até 17 anos e as de 65+, os números não apresentam grandes alterações. Apesar da baixa em 2009, os números de vínculos ativos de pessoas de 18 a 24 anos também se revela estável. (MTE, 2017)

Os três fatores de corte escolhidos identificam a existência de um perfil do trabalhador com deficiência brasileiro com emprego formal, ou seja, em sua maioria homens, com deficiência física e na faixa etária de 25 a 64 anos, demonstrando que mesmo em um universo de pessoas com deficiência em condições de preencherem uma vaga de emprego formal, o próprio mercado é seletivo as vagas disponibilizadas a esses cidadãos. Pelos dados disponibilizados não se pode concluir os reais motivos pelos quais existe maior contratação do perfil referido, todavia consta-se que mesmo quando os números deveriam comprovar uma

inclusão desprendida de qualquer tipo de discriminação, verifica-se uma seleção que se constrói por diferenciações de tipo de deficiência, gênero e faixa etária.

Ao analisar os dados do RAIS de forma mais ampla, sem distinção de características como tipo da deficiência, gênero e faixa etária, os números refletem o nível baixo de inclusão de trabalhadores com deficiência quando comparados aos demais trabalhadores, compreendendo um percentual inferior de 1% do total das vagas de emprego formal preenchidas a nível nacional. No tocante ao ano de 2014, observa-se:

> Em 2014, verificou-se um aumento de 6,57% no número de Pessoas com Deficiência - PCD, representando um acréscimo de 23,5 mil empregos. Com esse resultado, tem-se 381,3 mil vínculos declarados como PCD, o que corresponde a um **percentual de 0,77% do total dos vínculos empregatícios da RAIS 2014**. Assim, observa-se a continuidade do aumento progressivo da participação conforme ocorrido nos últimos anos: 0,73%, em 2013, e 0,70% em 2012. (MTE, 2014).

Já no ano de 2016, ainda que o MTE (2017) tenha considerado o período de 2014 a 2016 como de retração das vagas de emprego formal, registrou um aumento de quase 21% do total de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho de formal no período analisado. Ainda que se verifique um aumento de trabalhadores com deficiência empregados, esse corresponde a um número insatisfatório se observar o total de vagas a serem preenchidas com base no percentual legal e as vagas ocupadas, sendo este, inclusive, o entendimento do MTE quando refere:

> Do quantitativo total de pessoas com deficiência registrado pelo Censo em idade ativa, 53,8% foram declarados fora do mercado de trabalho. Embora haja uma determinação legal (Lei de Cotas – nº 8213/1991 e Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – nº 13.146/2005) em relação à integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, os índices de indivíduos empregados revelados ainda são baixos. (MTE, 2016).

Salienta-se, por fim, que o mercado de trabalho brasileiro ainda não preenche o total de vagas obrigatórias a pessoa com deficiência determinadas pela legislação, bem como se verifica uma distinção entre os brasileiros que possuem deficiência e que intentam ingressar em um emprego formal, visto que as vagas são ofertadas em sua maioria as pessoas com deficiência física, do gênero masculino e com faixa etária de 25 a 64 anos, limitando assim o gozo do direito ao trabalho por esses cidadãos brasileiros.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A existência de uma legislação nacional protetiva ao direito ao trabalho da pessoa com deficiência é essencial a fim de regulamentar a realidade prática laboral desses cidadãos, visto que mesmo diante de uma determinação legal para reserva de vagas de emprego formal a esses trabalhadores, atualmente o mercado de trabalho brasileiro não preenche todas as vagas legais. Logo, observa-se que a legislação nacional é essencial no quesito de promover a inclusão pelo trabalho as pessoas com deficiência, e principalmente a legislação internacional confere força e fundamento legal a essa normativa. Todavia, atualmente, a legislação nacional não alcança sua efetividade absoluta.

Entende-se, portanto, que os conceitos de autonomia e participação da pessoa com deficiência apresentados pela ONU devem ser o parâmetro quando se tratar de inclusão pelo trabalho, no sentido de que o trabalhador com deficiência tenho igualdade de oportunidade com seus demais colegas e seja recebido em um espaço acessível e inclusivo, devidamente adaptado as suas aptidões, sendo vetada qualquer tipo de discriminação. Ademais, conforme se verificou da legislação analisada, o ambiente acessível e inclusivo constituí obrigação do empregador, mas também se solidifica pelas atitudes dos demais colegas de trabalho da pessoa com deficiência, correspondendo a uma responsabilidade social.

Em que pese os dados estatísticos fornecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego -MTE terem registrado um aumento de quase 21% nas contratações em empregos formais de trabalhadores com deficiência, este não compreende um número significativo ao analisarmos o contexto geral do mercado de trabalho brasileiro, ainda mais se observarmos o fato de que as vagas de emprego oferecidas são destinadas, em sua maioria, a pessoas com deficiência física, do gênero masculino e entre 25 a 64 anos, permanecendo fora deste perfil muitos brasileiros com deficiência.

Por fim, entende-se que o compromisso com a inclusão dos trabalhadores com deficiência é de natureza social, abrangendo tanto os empregadores como os demais colegas de trabalho desses indivíduos, haja vista que a legislação por mais completa que seja em suas determinações somente se faz absolutamente efetiva quando a sociedade reproduz os princípios nela fundamentados, como o da não-discriminação, o da igualdade e do respeito a dignidade da pessoas humana.

REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

ARAUJO, Luiz Alberto David; COSTA FILHO, Waldir Macieira da. **O estatuto da pessoa com deficiência – EPCD (Lei 13.146 de 06.07.2015): algumas novidades.** Revista dos Tribunais, vol.962/2015, dez/2015, p.65-80. Disponível em: <http://revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9a00000162872def025592b83d&docguid=I001cdce0c00111e59523010000000000&hitguid=I001cdce0c00111e59523010000000000&spos=2&epos=2&td=353&context=27&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em 02/04/2018.

ARAUJO, Luiz Alberto David; MAIA, Mauricio. **O conceito de pessoas com deficiência e algumas de suas implicações no direito brasileiro.** Revista de Direito Constitucional e Internacional. vol. 86/2014, Jan-Mar/2014. P. 165-181. Revista dos Tribunais. Disponível em: <http://revistadostribunais.com.br/maf/app/widgetshomepage/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc50000016277f992e7680d4d60&docguid=I69a4e800a42f11e39b78010000000000&hitguid=I69a4e800a42f11e39b78010000000000&spos=4&epos=4&td=275&context=93&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 30/03/2018.

BARBOSA-FOHRMANN, Ana Paula; ANGELICA, Thiago da Costa Sá. **Crianças com deficiência e o acesso à educação fundamental no Brasil: inclusão ou integração? Uma análise a partir do direito constitucional**. Fortaleza: Revista Pensar, 2014. V.19, n.1, abr/2014, p.9-34. Disponível em: <http://periodicos.unifor.br/rpen/article/view/2651>. Acesso em 02/04/2018.

BRASIL. **Lei nº 13.146/2015**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em 02/04/2018.

BRASIL. **Lei nº 8.123/91**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em 01/04/2018.

CORREDOR-ÁLVAREZ, Felipe. **EL CAFÉ Y OTROS EJES DE AUTONOMÍA EN LA INSERCIÓN LABORAL. : COFFEE AND ANOTHER AUTONOMY AXES IN LABOR INCLUSION**. Athenea Digital (Revista de Pensamiento e Investigación Social), 2016, July 2016, vol. 16, nº 2, ISSN: 15788946, p. 451-465. Disponível em:< http://dx.doi.org/10.5565/rev/athenea.1923>. Acesso em 02/04/2018.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O novo conceito constitucional da pessoa com deficiência: um ato de coragem. In: FERRAZ, Carolina Valença (coord.). **Manual dos direitos da pessoa com deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012. cap.1, p. 19-32.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Os efeitos da 8ª convenção internacional da ONU e o acesso ao mercado de trabalho para as pessoas com deficiência. In: **Doutrinas Essenciais de Direito do Trabalho e da Seguridade Social.** Revista dos Tribunais. vol.3, set/2012, p. 1135-1144. Disponível em: <http://revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc60000016277f992d6c4708f99&docguid=I3e45df40f25611dfab6f010000000000&hitguid=I3e45df40f25611dfab6f010000000000&spos=1&epos=1&td=275&context=5&crumbaction=append&crumblabel=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1#>. Acesso em 30/03/2018.

GUGEL, Maria Aparecida. O direito ao trabalho e ao emprego: a proteção na legislação trabalhista. In: FERRAZ, Carolina Valença (coord.). **Manual dos direitos da pessoa com deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012. cap.8, p. 412-431.

HINCKLEY, Rachel Heather. **Evading promises: the promise of equality under u.s. disability law and how the united nations convention on the rights of persons with disabilities can help**. Georgia Journal of International & Comparative Law. Fall 2010, Vol. 39 Issue 1, p.185-214.

IGREJA, Rebecca Lemos. O direito como objeto de estudo empírico: o uso de métodos qualitativos no ãmbito da pesquisa empírica em direito. In: MACHADO, Maíra Rocha; YEUNG, Luciana L. **Pesquisar empiricamente o direito.** São Paulo: Insper – Instituto de Ensino e Pesquisa, agosto de 2017. Disponível em: <https://works.bepress.com/luciana_yeung/9/>. Acesso em 17/03/2018.

LEITE, Flávia Piva Almeida; RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes; COSTA FILHO, Waldir Macieira (coord). **Comentários ao Estatuto da Pessoa com Deficiência.** São Paulo: Saraiva, 2016. Livro eletrônico disponível com

acesso restrito na Biblioteca da Unisinos-RS, <http://eds.b.ebscohost.com/eds/results?vid=4&sid=535c5251-7278-4030-a62b-f0e8c5210b00%40sessionmgr104&bquery=(fl%c3%a1via+AND+Piva+AND+Almeida+AND+Leite)&bdata=JmNsaTA9RlQxJmNsdjA9WSZsYW5nPXB0LWJyJnR5cGU9MCZzaXRlPWVkcy1saXZl#ResultIndex_5.> Acesso em 06/04/2018.

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

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE, BRASIL**.** Observatório Nacional do Mercado de Trabalho da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. **Boletim especial sobre a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** Publicado em 29/09/2017. Disponível em: <http://obtrabalho.mte.gov.br/images/artigos/Boletim%20PCD%20-%2023%2010%20(Atualizado%202016).pdf>. Acesso em 06/04/2018.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE, BRASIL. **Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho.** 2016**.** Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/>. Acesso em 06/04/2018.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE, BRASIL**.** Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. **Características do emprego formal relação anual de informações sociais 2014.** Disponível em: < http://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2016/03/Caracter%C3%ADsticas-do-Emprego-Formal-segundo-a-Rela%C3%A7%C3%A3o-Anual-de-Informa%C3%A7%C3%B5es-Sociais-2014-31082014.pdf>. Acesso em 06/04/2018.

NISHIYAMA, Adolfo Mamoru; TEIXEIRA, Carla Noura. **A evolução histórica da proteção das pessoas com deficiência nas constituições brasileiras: os instrumentos atuais para a sua efetivação**. Revista de Direito Privado, Vol.68/2016, ago/2016, p.225-240. Disponível em: <http://revistadostribunais.com.br/maf/app/delivery/widgetshomepage/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc50000016277f992e7680d4d60&docguid=Iba8d52f0757b11e6885e010000000000&hitguid=Iba8d52f0757b11e6885e010000000000&spos=6&epos=6&td=275&context=128&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em 30/03/2018.

ONU. **Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência.** 4.ed. Brasília, 2012. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/convencaopessoascomdeficiencia.pdf>. Acesso em 31/03/2018.

PIOVESAN, Flávia. Convenção da ONU sobre os direitos das pessoas com deficiência: inovações, alcance e impacto. In: FERRAZ, Carolina Valença (coord.). **Manual dos direitos da pessoa com deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012. cap.3, p. 33-51.

REBELO, Paulo. **A pessoa com deficiência e o Trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

SILVA, Alexandre Antonio Bruno da; LEITÃO, André Studart; DIAS, Eduardo Rocha. **O caminho da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: onde estamos?** Revista Opinião Jurídica. Fortaleza, ano 14, n.18, p. 13-43, jan/jun. 2016. Disponível em: < http://periodicos.unichristus.edu.br/index.php/opiniaojuridica/article/view/653>. Acesso em 06/04/2018.