

**XXVII CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI PORTO ALEGRE – RS**

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

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

GUILHERME WÜNSCH

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 Napolini - 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/ UNISINOS

Coordenadores: Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva; Guilherme Wünsch. – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-702-1

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

Tema: Tecnologia, Comunicação e Inovação no Direito

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

CDU: 34



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



Universidade do Vale do Rio dos Sinos
Porto Alegre – Rio Grande do Sul - Brasil
<http://unisinos.br/novocampuspoa/>

XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

UMA GERAÇÃO VAI, E OUTRA VEM; PORÉM A TERRA SEMPRE PERMANECE.

São de Érico Veríssimo, celebrado e reconhecido autor gaúcho, de uma das mais belas obras da literatura brasileira, a trilogia de O tempo e o vento, as palavras que intitulam esta apresentação. Para além da discussão sobre a formação histórica do Estado do Rio Grande do Sul, que, honrosamente, recebeu, neste segundo semestre de 2018, o XXVII Congresso Nacional do CONPEDI, a obra cíclica de Veríssimo propõe uma reflexão sobre a existência, a resistência, a memória. Na dualidade do tempo, aquele que corroí, passa e, por vezes, destroi, e do vento, que permanece e se repete, lembramos que o trabalho também é sopro de vida, presença neste mundo marcado pela inexorável passagem do tempo e dos ventos.

Há algum tempo, estamos escutando que o trabalho deixará de existir, que as novas tecnologias remodelarão o mercado de trabalho e profissões tornar-se-ão obsolescência em uma sociedade cada vez mais marcada pela velocidade. Consumo, riqueza, trabalho, liquidez. Um ciclo voraz se cria em nossas vidas e, sem percebermos, estamos na Roda-Viva do Chico, porque “a gente quer ter voz ativa e no nosso destino mandar”, mas quantas vezes “eis que chega a roda da vida e carrega o destino para lá”? O trabalho manda no nosso destino. Somos seres relacionais e o trabalho é uma das figuras centrais que permite a formação de nossa identidade.

Tendo a tecnologia evoluído exponencialmente nas últimas décadas, em especial no atual século XXI, as raízes clássicas do Direito do Trabalho encontram-se em cheque e beiram a extinção. Aqui, não se fala de precarização das relações de trabalho, desproteção do trabalhador, fomento à percepção de lucro descomedida ou desatenção aos direitos humanos, cuida-se de intensa transformação epistemológica para a qual, talvez, os principais operadores do Direito do Trabalho ainda não estejam preparados.

Todas estas modificações são fruto do avanço tecnológico que desafia a humanidade nos últimos tempos, de modo que de nada adianta estabelecer resistência quanto ao fenômeno. Perquirir a existência de uma crise do trabalho no Brasil não é algo da nossa história recente, porque esta crise é fruto da pretensa tentativa de se produzir riqueza, reduzindo-se o trabalho, pelo menos naquela configuração tradicional que se conhece. No entanto, não se pode olvidar

que o trabalho é o meio de acesso da maioria dos indivíduos aos produtos necessários para as suas vidas. Neste sentido, não há como se pensar, ao menos atualmente, numa sociedade que não precisa do trabalho de seus cidadãos.

O Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I, apresentado neste Congresso do CONPEDI, realizado na Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Campus Porto Alegre, evidencia que as reflexões expostas não se contentam com soluções Prêt-à-Porter. Ao contrário, questionam, saem do lugar comum, fazem frente à liquidez de nossas relações desejando a perenidade do conhecimento. Nossos profícuos debates mantiveram o rigorismo científico que se espera da Academia e levantaram dúvidas quanto à mens legis estabelecida pela Reforma Trabalhista. Como conciliar capital e trabalho? Partindo-se de tal premissa, aparentemente simples, mas que carrega profundidade de significação, obtivemos a apresentação de temas como a limitação do dano moral e a sua inconstitucionalidade frente ao princípio da dignidade da pessoa humana, um dos principais dilemas neste momento de nova legislação.

Ainda, questões como flexibilização e terceirização, a reconstrução do sentido do princípio da proteção do trabalhador de Plá Rodrigues, o trabalho do estrangeiro, a corrupção como entrave para a efetivação de direitos trabalhistas e a crise econômica como obstáculo ao alcance do trabalho enquanto verdadeiro direito social permearam muito mais indagações do que respostas fechadas. Não estávamos neste Grupo para apresentar respostas. Não somos centelhas cerradas.

O papel da ONU e a Agenda 2030, os influxos tecnológicos no trabalho e no Direito do Trabalho, o dever de informação do empregador e o teletrabalho foram temáticas que demonstraram a preocupação transnacional que a matéria possui, em um contexto ainda lastimável de empregados vitimados em acidentes de trabalho, motivando uma atuação conjunta de todos os atores que compõem a relação empregatícia.

Não fugiu ao Grupo de Trabalho temas áridos como a redução do intervalo intrajornada, a relação capital e trabalho, o trabalho escravo contemporâneo, assédio sexual e o Compliance como ferramenta capaz de amenizar a hostilidade deste ambiente que clama pela miragem de uma Justiça célere e apta a proteger os hipossuficientes. Por fim, temas como o contrato de trabalho do menor, greve, políticas de inclusão para trabalhadores deficientes e a preocupante discriminação contra o empregado com HIV demonstram que nossa relação com o Direito do Trabalho, para além de jurídica, é empática, sociológica e filosófica. Somos testados, o

tempo todo, ao exercício de nossa capacidade de nos colocarmos no lugar do outro, verdadeiro sentido da palavra alteridade e perfeitamente cabível neste momento de reconstrução ideológica do Direito do Trabalho.

O (novo) Direito do Trabalho deve ampliar sua proteção jurídica a qualquer forma de trabalho, observando suas peculiaridades e tendo olhos firmes nos anseios sociais. Os trabalhadores são as pessoas fortes que desejam viver e não querem apenas sobreviver. Não aceitam menos do que viver em plenitude, dignas, íntegras e respeitadas pelo que são. Fortes são os que ousam defender dignidade entre os que não possuem força suficiente e que só querem sobreviver. Deles, tiramos a lição de que a atividade empresarial se desenvolve pela força motriz do trabalho. Trabalhadores, empregados e empregadores não devem estar em posições antagônicas. Não devem apenas ver o tempo passar. É tempo de trabalho.

Com votos de boa leitura, deixamos nosso agradecimento por tanto haver nos ensinado este grupo de pesquisadores. Na certeza de que ainda estaremos juntos em outras oportunidades, porque o vento há de nos brindar o reencontro.

Professora Dr^a. Luciana Aboim Machado - UFS

Professor Dr. Guilherme Wünsch - UNISINOS

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.

LEI 8.213/91: A EFETIVIDADE DA LEI DE COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

LAW 8.213/91: THE EFETIVITY OF LAW OF QUOTAS TO PEOPLE WITH LIMITED CAPACITIES ON MARKET

Márcia Terezinha Minks ¹
Anelise Rigo De Marco ²

Resumo

A busca pela efetividade da Lei 8.213/91 trata-se de uma política pública para a inserção ou reinserção de pessoas com deficiência e reabilitados no mercado de trabalho. A Lei de Cotas objetiva garantir às pessoas com deficiências e reabilitados o direito fundamental ao trabalho ao determinar que o empregador destine um percentual das vagas para pessoas nessas condições. Através da pesquisa doutrinária, legislativa e jurisprudencial, este trabalho tem o objetivo discorrer sobre os aspectos históricos da pessoa com deficiência, a legislação protetiva, a atuação do Estado e as decisões dos Tribunais para a garantia do acesso ao trabalho.

Palavras-chave: Acesso ao mercado de trabalho, Pessoas com deficiência, Contratação da pessoa com deficiência, Lei 8.213/91, Políticas de inclusão

Abstract/Resumen/Résumé

The search for the efetivity of law 8.213/91 is about a public politic to insertion orreinsertion of people with limited capacities and rehab on market. The law of quota intend guarantee to people with limited capacities the fundamental right to work when it determine that the employee destine a percentual of job vacancy to peolple on this conditions. Behind the doctrinaire research, legislative and case law, this job has theobjctive speak about historical aspects of person with limited capacities, theprotective law, the action of State and the decisions of courts to guarantee the accessto work.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Access to market, People with limited capacities, Hiring of person who limited capacities, Law 8.213/91, Inclusion policies

¹ Especialista em: "Gestão Escolar" (UFRGS 2011). "Rio Grande do Sul: Sociedade, Política & Cultura" (FURG 2014). "Mídias na Educação" (IFSUL 2015). Acadêmica de Direito pela UCS – Caxias do Sul.

² Mestre em direito pela UNISINOS (2007). Atualmente é advogada e professora pela UCS- Caxias do SUL e na Faculdades Integradas São Judas Tadeu.

1 INTRODUÇÃO

Deixados de lado pela história, desde os primórdios da humanidade, as pessoas com deficiências foram eliminadas ou colocadas à margem da sociedade. Suas vidas foram marcadas e determinadas pelos valores da sociedade ou grupo ao qual pertenciam e seus direitos suprimidos. Os preconceitos, rótulos e estigmas que cercam a denominação *Deficiente* foram construídos ao longo dos tempos e refletem valores, crenças, desigualdades e as condições de vida a que os deficientes foram submetidos ao longo dos séculos.

A relevância deste estudo perpassa pela evolução acerca do tema, com o advento dos novos direitos e os direitos sociais, a inserção de pessoas com deficiências no mercado de trabalho deixou de ser um “gesto solidário” e passou a ser um direito para o empregado e um dever ao empregador do setor público e privado. A obrigatoriedade de empresas com cem (100) ou mais funcionários reservarem percentuais de suas vagas, cargos e funções para pessoas com deficiências ou reabilitados garantindo o trabalho de forma igualitária, atende os Princípios Constitucionais Fundamentais, os Direitos Sociais e às Convenções e Declarações Internacionais das quais o Brasil é signatário.

Com mais de 25 anos, a Lei 8.213/91 conhecida como a Lei de Cotas, visa garantir às pessoas com deficiência e reabilitados o acesso ao mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que impõe ao empregador a obrigatoriedade de empregar. A problemática em torno da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e o cumprimento do que determina a Lei de Cotas é um tema que requer análise, pois ainda enfrenta obstáculos e resistência. O trabalho como condição para a dignidade da pessoa humana é um direito fundamental estabelecido pela Constituição Federal/88. Além de ser uma forma de valorização do sujeito, possibilita alcançar o reconhecimento e *status* social, assim o exercício desse direito fundamental às pessoas com deficiências vai além da oportunidade de emprego.

2 OBJETIVOS

O objetivo principal da pesquisa é analisar como se dá a efetividade da Lei 8.213/91 tendo em vista a inclusão, no mercado de trabalho, de portadores de deficiência. Além disso, estudar o contexto histórico das pessoas com deficiência, verificar a legislação e ações

protetivas; identificar as barreiras e obstáculos que dificultam ou impedem que pessoas com deficiência sejam contratadas e os empecilhos enfrentados pelo empregador e; apontar as ações e sanções do Ministério do Trabalho e Emprego para garantir a efetividade da Lei.

3 METODOLOGIA

Para fundamentar e instrumentalizar o presente estudo será utilizada como metodologia a abordagem hipotético-dedutiva, no qual parte-se do geral para o específico. Preconiza que a origem de uma pesquisa está num problema, buscando-se a solução deste problema através de hipóteses, confirmadas ou não, e testes para que se eliminem os erros. Para isso, parte-se da revisão bibliográfica; análise e estudo da legislação que versa sobre o tema; discussão de dados oficiais sobre os números de pessoas com deficiência e a inserção no mercado de trabalho; as mudanças com a Lei de Cotas, avanços e dificuldades de efetivação.

4 A EVOLUÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E A CONSTRUÇÃO DA CIDADANIA

Suposições baseadas em indícios, encontrados ao longo da história, apesar de não estabelecerem de forma precisa os milênios de vida do homem sobre a Terra, alicerçam estudos e teorias quanto à vida de pessoas com deficiências física e mental, velhos e doentes, desde os primórdios da história da humanidade. Mesmo com os avanços da ciência arqueológica não é possível estabelecer de maneira concreta fatos ou situações comprovadas em vida, na fase da pré-histórica (SILVA, 1987).

O argumento de que crianças nascidas com alguma doença, deformidade ou deficiência eram eliminadas, de alguma forma, se dá pelas condições de sobrevivência e também crendices de que eram vinculadas a maus espíritos. A preservação de suas vidas teria se dado por alguma superstição ou utilidade para o grupo. A maioria dos povos primitivos, no entanto, valia-se do extermínio como solução para crianças ou adultos com deficiência física e mental. A não sobrevivência ocorria devido à necessidade de se obter alimento, a autossuficiência e a utilidade de cada membro para o grupo (SILVA, 1987).

A eliminação de crianças deficientes era prática habitual dos povos, desde a antiguidade, sendo inclusive defendida por pensadores da época. O extermínio de crianças defeituosas foi defendido pelo filósofo Platão que afirmou “no que concerne aos que receberam corpo mal organizado, deixa-os morrer”. Platão declarou ainda: “Quanto às crianças doentes e às que sofrerem qualquer deformidade, serão levadas, como convém, a paradeiro desconhecido e secreto” (PLATÃO apud SILVA, 1987, p. 88). Para o filósofo Aristóteles “quanto, a saber, quais crianças se deve abandonar ou educar deve haver uma lei que proíba alimentar toda criança disforme” (ARISTÓTELES apud SILVA, 1987, p. 88).

Inúmeras passagens da Bíblia mostram o estigma das pessoas com deficiência, no período da Idade Antiga. A discriminação era aberta e manifestada nas próprias leis. Ligada à ideia de impureza e pecado, a deficiência e várias doenças impediam ou limitavam o convívio dessas pessoas. As marcas eram símbolos estigmatizados com o objetivo de transmitir informação social. Era comum a prática de decepar orelha, nariz, dedos, mãos e membros ou vazar os olhos daqueles que deveriam ser castigados ou apontados por suas falhas ou condição (SILVA, 1987).

No Direito Romano a morte intencional de crianças menores de três anos era proibida, salvo se tivesse nascida mutilada ou fosse considerada monstruosa. A Lei das XII Tábuas, legado do Direito Romano, na Tábua IV, garantia a licitude da eliminação de criança nascida com deficiência e determinava o procedimento de diagnóstico: “É permitido ao pai matar o filho que nasceu disforme, mediante o julgamento de cinco vizinhos” (SILVA, 1987, p. 91). Caso fosse constatada anomalia ou mutilação, o infanticídio era considerado instrumento legal a ser aplicado. Mesmo com a anuência do Estado muitos preferiam abandonar os filhos às margens do Rio Tigre ou em lugares sagrados. Escravos e pessoas pobres se apropriavam dessas crianças para explorá-las com o trabalho e pedir esmolas. Apesar das privações e humilhações a que eram sujeitadas, há elementos que mostram leis, medicina preventiva, cuidados e situações de respeito às pessoas com deficiência.

Até a Idade Média, era comum à prática do infanticídio, em muitas culturas, quando o Cristianismo alterou, lentamente, o costume de eliminar crianças com deficiência. A Igreja passou a condenar tal método e atribuiu às anormalidades e deficiências a causas sobrenaturais. A partir de então, pessoas com deficiências começaram a ser abrigadas em instituições ligadas à Igreja: lares para deficientes, para pessoas cegas, instituições para pessoas com doenças incuráveis, entre outras. (SILVA, 1987)

As instituições especializadas para pessoas deficientes (manicômios, orfanatos, etc..) surgiram somente no século XIX e, desde então, muitos pesquisadores e grupos ligados às

peessoas com deficiência tentam derrubar estigmas e estereótipos criados sobre elas através dos tempos. (BUCHER, 2008). Apesar de ainda não ter sido reintegrada à família e sociedade, a pessoa com deficiência começa a ser vista como ser humano. Nas primeiras décadas surgem alternativas de tratamento que se tornaram a base da reabilitação de portadores de lesões físicas. Em conjunto com os cuidados e tratamento iniciou-se a profissionalização com o intuito de poderem dar continuidade digna as suas vidas. As características individuais começam a ser consideradas, com a preocupação quanto às habilidades e potencialidades dessas pessoas para a produção e serviços (SILVA, 1987).

A Revolução Industrial, no século XIX, marcou as relações de trabalho e a vida em sociedade e trouxe, ainda que de maneira insuficiente, os procedimentos de reabilitação dos acidentados e mutilados pelo trabalho. Consolidou-se a percepção de que a deficiência não era castigo divino e principiou-se o entendimento que não era um problema apenas de âmbito individual, mas social (LEME, 2015).

Apesar das discussões e movimentos, no mundo, sobre o princípio da igualdade como direito humano fundamental, a história comprova que as pessoas com deficiência tiveram que, primeiramente, lutar para ter o direito se serem consideradas “pessoas” e “humanas”. Somente no século XX tem-se início de uma maior mobilização, em busca de atendimento e de possíveis soluções, com o objetivo de proteger e inserir a pessoa com deficiência na sociedade (DICHER E TREVISAM, 2014).

O século XX trouxe muitas mudanças de paradigmas e avanços significativos às pessoas com deficiência, sobretudo em desenvolvimento de técnicas, equipamentos e procedimentos: cadeiras de rodas, bengalas, sistema de ensino para surdos e cegos, início de movimentos de organização coletiva e de conscientização sobre os direitos, a integração e a participação da pessoa com deficiência na sociedade. (FERNANDES, SCHLESENER e MOSQUERA, 2011). A necessidade de reabilitação do período pós-guerra também impactou nos movimentos de inserção social da pessoa com deficiência e a necessidade de proteção jurídica do Estado. O retorno de soldados mutilados, em diversos países, teve influência direta nos programas de reabilitação, que também eram aplicados às pessoas com deficiência. Em virtude da Guerra começam a surgir profissões voltadas para pessoas com deficiência e reabilitadas.

Na década de 1950, no Brasil, iniciou-se a prática de emprego de pessoas com deficiência no mercado de trabalho competitivo que perdurou até os anos 80. A forma mais comum para a colocação profissional eram os centros de reabilitação profissional. Este setor orientava e participava do processo de avaliação do potencial de trabalho das pessoas

reabilitadas, além de acompanhar o processo de treinamento e contratação. Já a década de 70 marca a integração em oposição ao modelo de segregação. Defendia-se a ideia de que havia a necessidade de promover e possibilitar, às pessoas com deficiências, condições de vida semelhantes às das pessoas consideradas normais. (BUCHER, 2008).

Um dos marcos da década de 80, o relatório elaborado em 1981, Ano Internacional da Pessoa com Deficiência, indicava que havia 12 milhões de pessoas com deficiência no Brasil, representando 10% da população. Os números alarmantes e questionados, na época, mostravam a necessidade de se criar condições para reabilitar, capacitar e empregar esse importante contingente de mão obra. O aumento dos índices de pessoas com deficiência resultante de fatores congênitos, doenças, desnutrição e acidentes exigiam agilidade e ampliação dos serviços de prevenção, tratamento, educação e reabilitação (BRASIL, 1981).

A década de 80 se caracteriza “pela quebra dos paradigmas aplicados às pessoas portadoras de deficiência e, inúmeros documentos internacionais foram assinados” determinando princípios e definindo políticas públicas de integração (BUCHER, 2008, p18).

O entendimento e a definição sobre o que é deficiência alteraram-se com o passar do tempo, assim como a forma de perceber e interagir com a pessoa com deficiência, no entanto ainda há um longo caminho a ser percorrido até que a sociedade como um todo e as pessoas com deficiências estejam à vontade uma na presença da outra. A terminologia adotada para denominar as pessoas com deficiência, ao longo dos tempos, reflete a evolução do comportamento da sociedade, em face dessa parcela da população, e varia conforme a atitude que se adota diante dela (LEAL, 2008).

Designar uma pessoa com deficiência nem sempre é uma tarefa simples. A terminologia a ser utilizada em busca do “politicamente correto”, por vezes, deixa as pessoas confusas ou reforça a exclusão e a marginalização desse grupo. Pesquisas e a prática na área da deficiência elencam conceitos imprecisos e a consequente dificuldade no emprego e utilização de conhecimentos produzidos em diversos países (AMIRALIAN e col. 2000).

A evolução histórica retrata divergentes leituras sobre a pessoa com deficiência em diferentes contextos e culturas, especialmente, se forem consideradas as condições de direitos.

5 A PROTEÇÃO JURÍDICA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A proteção e prevenção da deficiência ainda são temas recentes em nossa sociedade. As Guerras Mundiais, na primeira metade do século XX, evidenciaram o drama e passaram a

exigir do Estado uma posição de maior tutela e proteção e, da sociedade um novo olhar para a situação das pessoas com deficiência. O Brasil não mostrou reflexos na conscientização do problema da deficiência, como ocorreu em outros países, que tiveram milhares de mutilados nas Guerras, civis e militares. De acordo com a ONU a taxa de deficiência no Brasil atinge dez por cento da população (ARAÚJO, 2011).

Entre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, o legislador proíbe o preconceito e qualquer forma de discriminação (Art. 3º, IV). Referente ao trabalho, a CF/88 vedou qualquer forma de discriminação, salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência (Art. 7º, XXXI).

Em 2015 foi instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, Lei 13.146/2015, reflexo dos efeitos da Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (2007) que trouxe inovações e avanços: garante e reitera os direitos fundamentais às pessoas com deficiência, revoga, altera e inclui inúmeros textos legislativos de leis e decretos, publicados até então. Conhecida como o Estatuto da Pessoa com Deficiência a nova legislação trouxe mudanças importantes no direito brasileiro, sendo um instrumento de defesa de direitos e proteção da dignidade das pessoas com deficiência. Acompanha as definições da Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (2007) ao tratar da acessibilidade e da inclusão social das pessoas com deficiência em diversos aspectos. A Lei é considerada um marco histórico no que se refere às garantias e direitos das pessoas com deficiência.

A partir da vigência do Estatuto da Pessoa com Deficiência, é considerado absolutamente incapaz somente o menor de dezesseis anos. A restrição à capacidade de exercer direitos da vida civil, para os demais casos, inclusive de pessoa com alguma deficiência, especialmente as de natureza mental e intelectual, em razão de sentença judicial proferida em processos de interdição e a consequente nomeação de um curador dar-se-á por incapacidade relativa e não mais absoluta como ocorria até então.

As modificações que a lei trouxe tornam a legislação brasileira mais flexível, no que concerne a incapacidade das pessoas com deficiência, de modo a garantir o acesso igualitário ao direito à capacidade civil e a expressão de vontade. Segundo a OMS, em 2011, um bilhão de pessoas, o que representava 15% da população mundial, vivia com alguma deficiência. Se considerar o número de habitantes no Planeta, na época, tem-se a proporção de um deficiente para cada sete pessoas no mundo. Apesar dos avanços científicos e tecnológicos tem-se ainda insuficiência de informações e de estatísticas, o que representa entraves para o planejamento e a prática de políticas e ações que melhorem a vida das pessoas com deficiência. “A falta de

estatísticas sobre pessoas com deficiência contribui para a invisibilidade dessas pessoas” (ONUBR).

Ter uma deficiência ocasiona aumento médio de um terço no custo de vida. A deficiência atinge cerca de 20% das pessoas mais pobres do mundo e 80% das pessoas com deficiência vivem em países em desenvolvimento. A pobreza acarreta maior vulnerabilidade, propensão a riscos e violência, potencializa as dificuldades e reduz a probabilidade de proteção jurídica e cuidados preventivos. Milhares não frequentam a escola ou possuem baixa escolarização, em especial em países em desenvolvimento, onde menos da metade das crianças em idade escolar completa o ensino primário. Conforme o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) 150 milhões de crianças (menores de 18 anos) apresentam alguma deficiência. (ONUBR)

A maior parte das pessoas com alguma deficiência está excluída do mercado de trabalho o que se evidencia na questão econômica e mantém o ciclo da pobreza. Os motivos para este grupo não exercer uma atividade laborativa são diversos, consequência da falta de políticas públicas e ações efetivas do Estado e da conscientização da sociedade. Seja em função das barreiras físicas e sociais, por falta de condições impostas pela própria deficiência, por falta de profissionalização, escolarização, habilitação e preparo para exercer as funções no processo produtivo, por comodidade por parte das famílias (LEAL, 2008) que, preferem manter o deficiente em casa, muitas vezes, recebendo o Benefício de Prestação Continuada (BPC), a maioria das pessoas com deficiência, em idade produtiva, não está inserida no mercado do trabalho.

6 A APLICAÇÃO E (IN)EFICÁCIA DA LEI N. 8.213/91

Com mais de 25 anos de promulgação da Lei 8213/91, conhecida como a Lei de Cotas para Deficientes, considerada um grande avanço, a sua eficácia ainda é um desafio, visto a dificuldade de superar as barreiras e preconceitos nas relações de emprego e de convívio social. Muitas pessoas não conseguem se desgarrar dos preconceitos construídos ao longo do tempo. A imagem do deficiente, muitas vezes, provoca sentimentos de compaixão como se tivessem a capacidade reduzida, ou não fossem capazes.

Embora, muitos precisem de condições especiais para exercer atividades laborativas e há determinações específicas para pessoas com deficiência, os critérios para avaliação deles são os mesmos que para os não deficientes. A igualdade pressupõe a exigência de critérios e

requisitos específicos da função a ser desempenhada, sem desvalorizar o potencial e a capacidade do indivíduo.

A população com pelo menos uma deficiência inserida no mercado de trabalho, em 2010 de acordo com dados do Censo, representava 23,6% (20,4 milhões) de um total de 86,4 milhões ocupados (IBGE). Se considerar que mais de 45 milhões de pessoas se declararam deficientes quase a metade das pessoas com deficiência está fora do mercado de trabalho.

A partir de 2007 a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) passou a analisar e divulgar dados sobre a empregabilidade e remuneração dos trabalhadores com deficiência. As informações do Censo relativo à ocupação de pessoas com deficiência não confirmam os dados da RAIS 2015 que mostram o registro de apenas 403,2 mil pessoas com deficiência. Apesar de não trazer informações sobre o trabalho informal, os resultados da RAIS em comparação com os do Censo evidenciam que milhares de pessoas que se declararam deficientes e estão incluídos no mercado de trabalho ou não estão registrados como deficientes ou a “deficiência” não corresponde às exigências da denominação oficial (MTE, 2018).

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, Lei 13146/2015 em seu Art. 8º determina que é dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência a efetivação dos direitos referentes à profissionalização e ao trabalho, entre outros. Assim, a fiscalização das empresas quanto ao cumprimento da reserva legal para deficientes e reabilitados da Previdência Social é responsabilidade do Estado e está a cargo dos Auditores Fiscais do Trabalho (AFT) que seguem normativas da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT).

Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer a sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, instituir formulários e procedimentos para estatísticas sobre o preenchimento das vagas para deficiente, de acordo com o §5º, Art. 36 da Lei 3.298/1999. Quando as empresas alegam dificuldades para encontrar trabalhador com deficiência ou reabilitado para contratação busca-se o histórico, documentado, de ações junto ao SINE ou outra instituição de divulgação de vagas e os critérios estabelecidos.

A crescente necessidade de contratar pessoas com deficiência exige que os empresários e profissionais de recursos humanos saibam utilizar de forma adequada as ferramentas que permeiam o processo seletivo, tendo em mente o princípio da não discriminação e igualdade de oportunidades.

O Brasil optou pela adoção do sistema de cotas ou reserva legal para estimular a inclusão de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho e garantir o direito

constitucional da igualdade. As medidas afirmativas voltadas às pessoas com deficiência que levaram a criação do sistema de cotas para deficientes, certamente, seriam mero desejo sem a determinação legal (GOLFARD, 2009). A Constituição, em suas Garantias Fundamentais, assegura o direito de igualdades a todos, sem distinção. A igualdade, ou seja, a equiparação de oportunidades mais que tutelar as pessoas com deficiência na eliminação de qualquer forma de discriminação, segregação e exclusão configura constitucionalmente as ações afirmativas do Estado.

A inclusão das pessoas com deficiência, no mercado de trabalho, carece principalmente de esforço para lutar contra o preconceito, considerado um dos maiores obstáculos. A resistência e a rejeição são acompanhadas pela desinformação, barreiras físicas e atitudinais que persistem e devem ser enfrentadas para que as pessoas com deficiência possam trabalhar. Não raras às vezes, as pessoas com deficiência são vistas como um “peso morto”, sob o rótulo da incapacidade, que remete a não produtividade e a dificuldade de crescimento da empresa. Alguém que só será contratado, pois a lei determina que se tenha reserva de vagas para deficiência. Além disso, persiste a confusão entre a deficiência e doença. Não basta contratar e cumprir a lei, se as condições de trabalho não forem adequadas novas barreiras serão criadas. Os desafios são enormes, tanto para empresa, família, pessoa com deficiência como para a própria sociedade (CLEMENTE, 2015). O enfrentamento do preconceito implica em a empresa mudar a cultura organizacional e garantir as condições de acessibilidade ao trabalho e desenvolvimento profissional.

Conforme o Art. 93 da Lei nº 8.213/1991, empresas com cem ou mais funcionários devem contratar pessoas com deficiência. A reserva legal a ser preenchida com a contratação de pessoas com deficiência habilitada ou beneficiária da Previdência Social reabilitada varia de 2% a 5%, 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%

A política da lei de cotas incluiu, no âmbito da sua proteção, como beneficiários as pessoas com deficiência habilitadas e os trabalhadores reabilitados. A expressão genérica “pessoas portadoras de deficiência” inclui todas as pessoas com deficiência, inclusive deficiente mental. Assim, para preencher os percentuais determinados pela lei, as empresas podem contratar pessoas com qualquer deficiência, desde que habilitadas para o trabalho podendo optar pela contratação de reabilitados.

A obrigatoriedade de admissão de pessoas com deficiências estabelecida pela lei criou um novo parâmetro de avaliação em que a capacidade residual substitui a capacidade plena. Em decorrência disso, em um espaço de trabalho, na busca dos mesmos resultados, por meios diferentes, convivem pessoas com e sem deficiência. A adoção do conceito de aptidão para o trabalho, em substituição à restrição para o trabalho, considera elementos do espaço de trabalho, função a ser desempenhada, características do empregado e a complexidade da atividade. Cada caso deve ser analisado individualmente, considerando o trabalhador, o local, o compartilhamento ou não da função com outra pessoa, o grau de dificuldade e a estrutura disponível (BORTMAN et al, 2015).

A dispensa de empregado contratado para cumprir o percentual legal, quando se tratar de contrato por prazo determinado superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderão ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes. As condições semelhantes, previstas no §1º não se referem ao tipo nem ao grau de deficiência, trata-se de atender aos critérios de contratação previstas no Art. 93, ou seja, cumprir a cota. A contratação do substituto não é obrigatória nos casos em que a empresa mantém atendido o percentual da reserva de cargos.

A comprovação do enquadramento do empregado como pessoa com deficiência se dá com a apresentação de laudo elaborado por profissional de saúde de nível superior, de preferência habilitado na área da deficiência ou medicina do trabalho. Além das informações referentes à qualificação, identificação da deficiência é necessário detalhamento das alterações e interferências funcionais dela decorrentes, a ciência do trabalhador de seu enquadramento na reserva legal e autorização do trabalhador para a divulgação do laudo ao Auditor Fiscal, conforme Art. 8º e seus incisos da Instrução Normativa 98/2012.

Para verificar se a empresa está obrigada a ter em seu quadro de empregados pessoas com deficiência o Auditor Fiscal considera o número total de empregados dos estabelecimentos da empresa no Brasil (art. 5º, § 1º, da Instrução Normativa nº 98/2012), isto é ter cem ou mais empregados. A Instrução Normativa é taxativa ao determinar que o AFT considere “o número de empregados da totalidade dos estabelecimentos da empresa” em sua verificação à empresa, para fins de fiscalização do preenchimento do percentual legal de cargos com pessoas com deficiência ou reabilitados da Previdência Social. Não há na normativa observação quanto às exigências técnicas da atividade.

Destaca-se que a decisão nos Embargos de Declaração em Recurso Ordinário nº 0000076-64.2016.5.10.0000, julgado pela Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, (TST) considerando os riscos e os requisitos exigidos para a qualificação

profissional e/ou técnica de determinadas atividades têm flexibilizado a Lei de Cotas ao excluir os empregados que exercem essas funções da base de cálculo para fins de aferição da reserva de vagas para deficientes e reabilitados pela Previdência Social. Nesse sentido, há precedente em que as autuações têm sido revistas e categorias funcionais têm sido excluídas em verificação posterior à decisão.

Em decisão de Embargos de Declaração foi rejeitada por unanimidade o recurso do Ministério Público do Trabalho da 10ª Região contra o Sindicato dos Trabalhadores em Vigilância do Estado de Tocantins (SINTVISTO) e Sindicato das Empresas de Segurança Privada, de Transporte de Valores, de Cursos de Formação e Segurança Eletrônica do Estado do Tocantins (SINDESP), mantendo a validade de cláusula de Convenção Coletiva 2015/2016 (BRASIL, 2017). A cláusula estabelecia parâmetros para a admissão de pessoa com deficiência habilitada ou reabilitada. Dentre eles: os requisitos exigidos na contratação de policiais, a comprovação de formação de vigilante e a apresentação de Certificado Individual de Reabilitação ou Habilitação expedido pelo INSS, com indicação expressa de capacidade profissional para exercer a função, não se aplicando o aproveitamento em outras funções porque mais de 99% (noventa e nove por cento) dos empregados são vigilantes. A lei estabelece requisitos e habilidades específicas para o exercício da profissão de vigilante e a observância de atributos físicos e mentais compatíveis com a complexidade e riscos decorrentes da função. A cláusula alterou a base de cálculo da reserva legal de trabalho às pessoas com deficiência ao determinar que para o cumprimento do Art. 93 da Lei 8213/91 e Arts. 136 a 141 do Decreto 3048/99 tomará como parâmetro o dimensionamento relativo ao pessoal da administração das empresas de vigilância, ou seja, restringiram seu cálculo aos cargos de natureza administrativa.

Com a decisão surge precedente importante às empresas ao observar em seu embasamento as peculiaridades inerentes à atividade a ser desenvolvida. Empresas que devido à atividade, seus riscos e complexidade não conseguem preencher a cota legal e sofrem sanção administrativa ou judicial obtêm na decisão um ante positivo que, além de observar essas condições reconhece a força vinculante das negociações coletivas. Importante destacar que a dificuldade na contratação de pessoas para a reserva legal da Lei de Cotas deve ser demonstrada com abundante documentação que demonstre as tentativas de atendimento da norma legal. A flexibilização, ora exemplificada, não exclui a obrigatoriedade das empresas quanto ao que determina a lei, devendo haver empenho das empresas para preencher a cota legal e cumprir com sua função social. Esse é o entendimento da Segunda Turma do TST proferido nos Embargos de Declaração n. 505-97.2012.5.19.0007 (BRASIL, 2015).

O Ministério Público do Trabalho e as SRTEs (Superintendência Regional do Trabalho e Emprego) aplicam o disposto no Art. 93 da Lei 8.123/1991 que exige que as empresas contratem pessoas com deficiência nos percentuais descritos no dispositivo. A decisão do TST firma o entendimento que a realidade impõe uma interpretação diferente da norma e que se faz necessária análise do caso concreto.

Destaca-se também decisão proferida em Ação Anulatória de Auto de Infração (Processo nº 0000417-27.2016.5.17.0152) que tramitou na 11ª Vara do Trabalho de Vitória do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, acerca do cálculo da reserva de vagas para deficientes e reabilitação que exercem a função de motorista. Esta ação anulatória de infração movida pela Transportadora Jolivan LTDA em face à União segue o entendimento e as decisões do TST. A decisão acolheu o pedido do autor e limita as fiscalizações futuras ao número de empregados que exercem outras atividades, excluindo do cálculo aqueles que exercem a função de motorista profissional. As exigências de aptidão física e psíquica plena, nos termos do Art. 147, I do Código de Trânsito Brasileiro (CTB) divergem quanto à aplicabilidade do Art. 93 da Lei 8213/91 e a Instrução Normativa nº 98/2012 que considera o número total de empregados. O conflito de normas trouxe transtornos e reflexos financeiros à empresa, pois, sofreu autuações e multas. Se por um lado há a obrigatoriedade de atender ao que determina a Lei 8213/91, independente do cargo, riscos e função; por outro há a legislação de trânsito e resoluções do Conselho Nacional de Trânsito (CONTRAN) sobre a função de motorista profissional (BRASIL, 2006).

A Lei de Cotas dispõe genericamente que a reserva de vagas destinadas a pessoas deficiente e/ou reabilitadas se faz com base na quantidade de empregados da empresa. No entanto, a norma legal não pode ignorar as situações fáticas que geram incompatibilidade entre a lei e as exigências de segurança no trânsito. O legislador não prevê todas as possibilidades de aplicação da lei; assim a lei genérica é aplicada a casos particulares cabendo ao Judiciário ao aplicá-la observar os pontos não previstos. As peculiaridades do caso concreto precisam ser observadas na aplicação da norma jurídica.

Ainda que pontuais, as decisões que trazem a flexibilização da Lei 8.213/1991 trazem o Princípio da Razoabilidade, já que, algumas atividades são incompatíveis com o cumprimento da reserva legal de vagas para deficiente, podendo inclusive colocar vidas em risco. Apesar de não haver exceções na lei, a punição do empregador por não cumprir a cota para determinadas atividades e/ou funções que exigem critérios específicos ou não permitidos em lei, mostra-se um contrassenso que precisa ser observado e regulamentado.

Cumprir a cota reservada para portadores de deficiência, prevista em lei, tem sido uma tarefa difícil para empresas de determinados setores, apesar de haver vagas, não há profissionais qualificados. A contratação apenas para cumprir a lei pode trazer consequências econômicas e de segurança, colocando em risco o empreendimento e as pessoas. Além de trazer consequências diretas para a pessoa com deficiência que não se sentirá incluída, pois sua participação no trabalho continuará a ser em segundo plano.

7 CONCLUSÃO

A inserção das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho e a sua história vem sendo marcadas por questões de exclusão, violência e discriminação. Antes da preconização do art. 93 da Lei 8.213/91, algumas empresas já empregavam, em operações simples, pessoas com deficiência, algumas com interesse de melhorar a imagem, outras, por perceberem seu potencial e capacidade produtiva.

Ultrapassar as barreiras da sociedade, família e trabalho nem sempre é tarefa simples. Para uma pessoa com deficiência alcançar a autonomia e estar verdadeiramente incluída exige-se uma transformação coletiva maior. Assim como, superar a errônea caracterização da pessoa com deficiência como incapaz, ligada aos conceitos de improdutividade ou de doença ainda é uma barreira a ser vencida para que tenham oportunidades de acordo com seu potencial, desenvolvimento e habilidades.

Um dos entraves do acesso ao trabalho é a falta ou pouca qualificação técnica da maioria das pessoas com deficiências. Seja por dificuldades cognitivas, físicas ou de mobilidade, a formação técnica profissional acaba ficando em segundo plano. Destarte, se constrói uma condição de acomodação e que reflete diretamente em sua liberdade e autonomia.

A baixa escolaridade e a falta de habilitação profissional são entraves e impedimentos para a maioria que está fora do mercado de trabalho. Os índices mostram que a maioria das pessoas com deficiência faz parte da população mais pobre. A necessidade de renda é imperativa para dar conta de suas necessidades e melhorar sua condição de vida. Além disso, a população mais pobre é a que mais enfrenta dificuldades na busca e efetivação de direitos e garantias.

Embora se busque a igualdade, a resistência em inserir PCD no mercado de trabalho é contextualizada pela discriminação e desinformação coletiva. A inclusão não é apenas cumprir

o que a lei determina e empregar PCD; ela pressupõe acolher as diferenças e transformar concepções.

A legislação brasileira, no que se refere ao percentual de empregados com deficiência traz exigências diversas para o setor público e privado. No setor público, a reserva de vagas em concursos implica na qualificação e habilitação do candidato. Ou seja, em um concurso para professores as vagas para deficientes só poderão ser preenchidas por profissionais aptos ao cargo. No setor privado, a determinação de contratação de pessoas com deficiência ou reabilitados é taxativa; não há dispositivo que ampara a contratação baseada na qualificação técnica e aptidão. Isso quer dizer que a empresa tem a obrigação de contratar, mesmo quando a atividade que desenvolve necessita de profissionais técnicos habilitados.

Percebe-se que a lei buscou na determinação da contratação de pessoas com deficiência e reabilitados garantir-lhes o acesso ao trabalho. O Estado determinou a obrigatoriedade à iniciativa privada de forma genérica e ampla e passou a fiscalizar sua aplicação. O setor privado reclama da não existência de uma contrapartida do Estado e da falta de qualificação e aptidão dos PCD. Não há incentivos ou isenções às empresas que já arcam com alta carga tributária e fiscal. A formação profissional para pessoas com deficiência se reduz a algumas iniciativas isoladas e recentes.

A Lei 8.213/1991 é categórica quanto à obrigação de empregar e os percentuais mínimos de vagas para PCDs e reabilitados. Não faz referência às atividades não compatíveis ou que exigem determinada habilitação técnica. Sua aplicação não faz menção ou análise da atividade empresarial. Ao empresário cabe apenas a discussão das multas e penalidades aplicadas na esfera judicial.

As discussões sobre a dificuldade em encontrar profissionais PCDs qualificados, quando comprovado a busca e empenho da empresa em formar e contratar este trabalhador, e a especificidade de algumas atividades e funções chegou aos Tribunais brasileiros. Precedentes demonstram que é possível anular multas e alterar o cálculo de empregados desconsiderando algumas funções.

As decisões dos Tribunais mostram tendência de flexibilização da Lei de Cotas e a necessidade de análise do caso concreto e suas particularidades, quando da aplicação da lei. Apesar de a repercussão ser exclusiva para os processos analisados e discutidos esses entendimentos mostram que é necessário reavaliar e adequar a lei, sem deixar de garantir o direito ao trabalho. Nesse processo, a participação das pessoas com deficiência e suas demandas precisa sobrelevar os interesses dos demais.

REFERÊNCIAS

AMIRALIAN Maria LT, Elizabeth B Pinto, Maria IG Ghirardi, Ida Lichtig, Elcie FS Masini e Luiz Pasqualin. **Conceituando deficiência**. Rev. Saúde Pública, 34 (1): 97-103, 2000. Disponível em <http://www.revistas.usp.br/rsp/article/view/24988>. Acesso em 19 jan. 2018

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A Proteção Constitucional das Pessoas com Deficiência**. Ministério da Justiça. Brasília, 2011.

BORTMAN, Daniela [et al.]. **A Inclusão de pessoas com deficiência**: o papel de médicos do trabalho e outros profissionais de saúde e segurança. Organização Marcia Bandini. - Curitiba, PR: ANAMT - Associação Nacional de Medicina do Trabalho, 2015. Disponível em http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/arquivos_diversos_18520161439487055475.pdf. Acesso em 18 jan. 2018.

BUCHER, Bernadeth. **Fundamentos teórico-práticos das deficiências múltiplas**. Canoas: ULBRA, 2008.

_____. Lei nº 8213/1991. **Planos de Benefícios da Previdência Social**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 20 out. 2017.

_____. Lei nº 9503/1997. **Código de Trânsito Brasileiro**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9503Compilado.htm. Acesso em 15 abr. 2018.

_____. Lei nº 13.146/2015. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm. Acesso em 21 mar. 2018.

_____. **Ano Internacional das Pessoas Deficientes**. Comissão Nacional de Relatórios e Atividades, 1981. Disponível em <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/me002911.pdf>. Acesso em: 13 out. 2017.

_____. Ministério do Trabalho. Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. PDET. **RAIS 2016**. Disponível em <http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default>. Acesso em 22 abr. de 2018.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. SIT. **Instrução Normativa nº 98/2012**. Disponível em http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/legislacao_instrucoes_normativas_2012_181220131710287055475.pdf. Acesso em: 15 abr. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos de Declaração nº 505-97.2012.5.19.0007**. Segunda Turma. Min. Rel. José Roberto Freire Pimenta. Julgado em 24/06/2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos de Declaração nº 0000076-64.2016.5.10.0000**. Seção de Dissídios Coletivos. Min. Rel. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Julgado em 05/06/2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. 11º Vara do Trabalho de Vitória. **Ação Anulatória de Auto de Infração. Processo nº 0000417-27.2016.5.17.0152**. Juiz do Trabalho Itamar Pessi. Julgado em 29/12/2006.

CLEMENTE, Carlos Aparício. **Trabalho de pessoas com deficiência e Lei de Cotas: Invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão** / Carlos Aparício Clemente; Sumiro Oki Shimono. São Paulo: Edição dos autores, 2015.

CONVENÇÃO sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2007). **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**: Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: decreto legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008: decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. -- 4. ed., rev. e atual. – Brasília: Secretaria de Direitos Humanos, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2011.

DICHER, Marilu; TREVISAM, Elisaide. **A jornada histórica da pessoa com deficiência: Inclusão como exercício do direito à igualdade da pessoa humana**. Direitos fundamentais e democracia III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFPB; coordenadores: Jonathan Barros Vita, Jamile Bergamaschini Mata Diz, Narciso Leandro Xavier Baez. – Florianópolis: CONPEDI, 2014. Universidade Federal da Paraíba / UFPB / João Pessoa – PB. 05 a 08 de novembro de 2014, p 2, 12 e 13. Disponível em <http://publicadireito.com.br/publicacao/ufpb/livro.php?gt=211>. Acesso em 14 fev. 2018.

FERNANDES, Lorena Barolo; SCHLESENER, Anita; MOSQUERA, Carlos. **Breve Histórico da Deficiência e seus Paradigmas**. Revista do Núcleo de Estudos e Pesquisas Interdisciplinares em Musicoterapia, Curitiba. V.2. p. 132- 144. 2011, p 133. Disponível em http://www.fap.pr.gov.br/arquivos/File/extensao/Arquivos2011/NEPIM/NEPIM_Volume_02/Art08_NEPIM_Vol02_BreveHistoricoDeficiencia.pdf. Acesso em 17 jan. 2018.

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

INSTITUTO Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. **Censo Demográfico 2010**. Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Disponível em https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf. Acesso em 02 fev. 2018.

LEAL, Carla Reita Faria. **Proteção Internacional do direito ao trabalho da pessoa com deficiência**. São Paulo. 2008. Tese (Doutorado em Direito). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008.

LEME, Maria Eduarda Silva. **Deficiência e o mundo do trabalho: discursos e contradições** / Maria Eduarda Silva Leme. Campinas, São Paulo: Autores Associados, 2015.
ONUBR. Nações Unidas no Brasil. **A ONU e as pessoas com deficiência**. Disponível em <https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 01 fev.2018.

SILVA, Otto Marques da. **A Epopéia Ignorada. A pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje**. São Paulo: CEDAS, 1987.