

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

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO II**

**MARIA AUREA BARONI CECATO**

**RODRIGO GARCIA SCHWARZ**

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

#### **Diretoria – CONPEDI**

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

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

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

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

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

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

**Secretário Executivo** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra 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 (UFMS – 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 II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNISINOS

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

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-703-8

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://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](http://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 II

---

### **Apresentação**

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

Somam-se, assim, diferentes falas em torno dessas discussões, fundadas na perspectiva das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente, assim compreendido o trabalho exercido em condições compatíveis com a dignidade humana, e, portanto, do Direito do Trabalho enquanto possibilidade de produção de justiça social e concomitante instrumento efetivo de superação das muitas vulnerabilidades históricas que ainda assolam o nosso povo e a nossa democracia.

São vários os artigos aqui apresentados. Nestes, são tratadas distintas questões de crescente complexidade e de crescente relevância para o próprio delineamento dos campos de ação e das possibilidades do Direito do Trabalho da atualidade: dos direitos e princípios fundamentais no trabalho à erradicação do trabalho infantil, à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, envolvendo múltiplos coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do trabalho, da limitação do tempo de trabalho, da saúde no trabalho e dos novos horizontes do Direito do Trabalho em tempos de crises, com a abordagem das novas morfologias das relações de trabalho, dos processos de desregulamentação do trabalho e de precarização e flexibilização do Direito do Trabalho - sobretudo a partir, no Brasil, da Lei nº 13.467, de 2017 -, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho, e,

portanto, e especialmente, das novas formas de inclusão e exclusão nos mundos do trabalho, com ênfase para os mecanismos de aplicação e de promoção do Direito do Trabalho e para os novos arranjos de proteção do trabalho.

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

Parabéns às/aos autoras/es pela importante contribuição!

Ao leitor, desejamos uma ótima e proveitosa leitura!

Os coordenadores,

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

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

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

**TRABALHO INTERMITENTE E RESERVA DE EMPREGOS PARA PESSOAS  
COM DEFICIÊNCIA: ONDE FICA O COMPROMISSO COM O  
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL?**

**INTERMITENT LABOR AND JOB RESERVATION FOR DISABLED PEOPLE:  
WHERE DOES STAND THE COMMITMENT WITH SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT?**

**Samuel José Cassimiro Vieira <sup>1</sup>  
Maria Aurea Baroni Cecato <sup>2</sup>**

**Resumo**

O estudo se dedica ao questionamento da compatibilidade entre o contrato de trabalho intermitente, da forma como introduzido no ordenamento brasileiro pela Lei 13.467/2017, e a reserva de empregos para pessoas com deficiência. Adota-se como objetivo geral a investigação sobre a possibilidade de utilização de trabalhadores intermitentes para preencher as vagas reservadas às pessoas com deficiência à luz dos princípios estabelecidos pela Lei Brasileira de Inclusão. Utiliza-se o método dedutivo, considerando a hipótese de que a utilização do trabalho intermitente no contexto da reserva de empregos para pessoa com deficiência viola o princípio da plena inclusão.

**Palavras-chave:** Trabalho intermitente, Reserva de emprego, Pessoa com deficiência, Desenvolvimento sustentável, Direito do trabalho

**Abstract/Resumen/Résumé**

The study focuses on compatibility between the intermittent labor contract, as introduced in Brazil by Law 13467/2017, and the obligation to reserve work positions for people with disabilities. The possibility of using intermittent workers to fill vacancies reserved for people with disabilities in light of the principles established by the Brazilian Inclusion Law is adopted as general objective. The deductive method is used, considering the hypothesis that the use of intermittent work in the context of the reservation of job positions for disabled person denies the principle of the full inclusion.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Intermittent labor, Job reservation, People with disability, Sustainable development, Labor law

---

<sup>1</sup> Mestrando em Direito e Desenvolvimento Sustentável pelo Centro Universitário de João Pessoa (PPGD /UNIPÊ).

<sup>2</sup> Professora Permanente e Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro Universitário de João Pessoa. Professora Colaboradora do Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba.

## 1 INTRODUÇÃO

A Convenção Internacional sobre Direito das Pessoas com Deficiência e seu protocolo facultativo, assinados em março de 2007, na cidade de Nova York, foram integrados ao ordenamento jurídico brasileiro com status de emenda constitucional, através do rito do artigo 5º, § 3º, da Constituição Federal, por meio do Decreto Legislativo n. 186/2008 e do Decreto n. 6.949/009.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – Lei 13.146/2015 –, elaborada a partir dos mesmos preceitos trazidos pela dita convenção, tem produzido alterações substanciais nas mais variadas áreas do direito, as quais seguem um liame comum, qual seja, a busca pela efetiva inclusão de pessoas com deficiência na sociedade e a redução das desigualdades, promovendo, dessa forma, o desenvolvimento nacional.

Ao lado das normas de acessibilidade propriamente dita, de acesso à justiça e de tratamento prioritário, destacam-se também as normas de inclusão no mercado de trabalho como importantes ferramentas para a concretização dos direitos fundamentais desse grupo, a exemplo da chamada Lei de Cotas – Lei 8.213/91 – que reserva um percentual das posições de trabalho de determinada empresa às pessoas com deficiência.

É possível afirmar que esse regramento é, ainda hoje, de grande importância, sobretudo quando considerado que ainda se carece muito de estímulos normativos, punitivos ou premiais, com objetivo de fomentar a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. Por outro ângulo, embora a reforma trabalhista – Lei 13.467/2017 – não tenha trazido alterações específicas com relação às pessoas com deficiência, há quem entenda que algumas de suas inovações legislativas põem em risco boa parte dos avanços no fomento da contratação de pessoas com deficiência, sobretudo no que diz respeito às contratações por meio da Lei de Cotas.

Nesse ambiente, a presente pesquisa tem como norte responder ao seguinte problema questionamento: a modalidade de contrato de trabalho intermitente, introduzida pela Lei 13.467/2017, é compatível com o instituto da reserva de posições de trabalho para pessoas com deficiência em empresas de que trata o artigo 93 da Lei 8.213/1991?

Com o objetivo geral de aferir a possibilidade de utilização de trabalhadores contratados mediante contrato de trabalho intermitente para o preenchimento dos postos de trabalho legalmente reservados às pessoas com deficiência, a pesquisa adota o método dedutivo, considerando como hipótese que o trabalho intermitente, ao dispensar a habitualidade, abre ensejo à fraude do cumprimento da reserva de empregos, pois permite transformar a pessoa

com deficiência em profissional da cota, cujo contrato cumpre o requisito *pro forma*, mas não garante a efetiva inclusão no mercado de trabalho e no ambiente laboral, violando os princípios estabelecidos na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, em especial os artigos 3, “c”, e 27 e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, em especial os artigos 34, § 2º e 3º, e 3.

## **2 EVOLUÇÃO DO CONCEITO NECESSÁRIO À PROTEÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

Segundo dados do último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, realizado em 2010, cerca de quarenta e cinco milhões de pessoas com deficiência vivem no Brasil, parcela que representa quase vinte e quatro por cento da população, sendo a maior parte delas concentrada na região nordeste. Dados extraídos do site do Centro Regional de Informação das Nações Unidas, apontam que cerca de dez por cento da população mundial vive com uma deficiência, tornando-os uma das mais numerosas minorias do mundo.

Historicamente, sempre se associou a deficiência a algo negativo, ao sentimento de perda, de menor valor humano. Conquanto se observe a tentativa de rompimento com o paradigma clássico da deficiência, ainda hoje, não são raros os casos em que a deficiência é descrita como uma tragédia pessoal, origem de dor e pesa, como algo que torna a pessoa incapaz de levar uma vida independente, com pouco ou nenhum potencial de contribuir para com a sociedade. (FERRAZ; LEITE, 2016, p. 100).

O conceito tradicional de deficiência foi formatado com base na perspectiva biomédica ou reabilitadora, fomentada no século XX, com o fim da Primeira Guerra Mundial, que resultou em um número expressivo de pessoas feridas ou mutiladas em combate, que buscava explicar a deficiência a partir de causas científicas, como disfunções apresentadas pelos indivíduos por estarem fora dos padrões de normalidade. Segundo tal modelo as dificuldades e exclusão da cidadania eram fruto exclusivamente dos fatores biomédicos, que deveriam ser tratados para que, então, as pessoas fossem reabilitadas ao convívio social (PALACIOS; BARIFFI, 2007, p. 15-16).

No Brasil, o conceito biomédico de deficiência foi incorporado a partir do Decreto 3.298/1999 que no seu artigo 3º definia deficiência como “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”,

caracterizando a pessoa com deficiência, por conseguinte, como aquela que está fora do padrão normal do ser humano (BRASIL, 1999)

Sob tal ótica, a deficiência era percebida como um problema individual, fruto de uma disfunção da pessoa, um problema médico. A inserção da pessoa com deficiência na sociedade, portanto, era orientada pelo processo de reabilitação, de cura da patologia que a permitisse se adequar ao padrão considerado normal. A consequência da adoção desse modelo é que a tutela jurídica da pessoa com deficiência dava-se de forma limitada, através de normas que enfatizavam a dependência e necessidade assistência, de modo que tal modelo não foi capaz de conferir uma proteção pautada pela busca da igualdade material e privilegiando a autonomia da vontade (FERRAZ; LEITE, 2016, p. 101).

A partir da década de 1970 novos estudos sobre deficiência foram desenvolvidos com foco na garantia de vida independente e na promoção dos direitos civis às pessoas com deficiência, ensejando a criação de uma nova percepção sobre a deficiência, passando a percebê-la não como um desvio do *standard* humano, mas como parte da própria diversidade. Modelo que ficaria conhecido como modelo social de deficiência, o qual identifica a deficiência não como patologia a ser curada, mas como manifestação de restrições de cunho estrutural que são impostas pelo meio, este que deve ser adaptado para receber a diversidade dos seres humanos.

Desta forma, a origem da deficiência deixou de ser identificada nessas disfunções do corpo e da mente, passando a ser reconhecida, em realidade, na incapacidade de a sociedade atender e recepcionar essas pessoas com atributos peculiares, que fogem ao padrão social vigente (FERRAZ; LEITE, 2016, p. 104).

Esse novo modelo, chamado social ou ambiental, foi o adotado pela Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, incorporada à legislação brasileira em 2009, com status de emenda constitucional. Ele supera o modelo médico ao considerar que a deficiência não se encontra na pessoa, mas na relação daquela desta última com o meio e suas barreiras, os quais impedem a sua integração plena na sociedade. Nesse sentido, a convenção descreve pessoas com deficiência da seguinte forma:

Pessoas com deficiência são aquelas que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2018b)

A deficiência é, atualmente, concebida como de responsabilidade do Estado e das demais pessoas, por surgir não de uma patologia, mas de uma estrutura que não é capaz de acolher todas as pessoas, independente de sua condição. Nesse sentido a solução ao problema

deixa de ser a supressão de anormalidades, passando a ser a adaptação do meio para a receptividade de todas as pessoas (DINIZ, 2003, p. 2-3).

Em razão dessa mudança de paradigma é que se pode afirmar que o Estado, a Administração Pública, o mercado e a sociedade em geral têm o dever de buscar a realização dos direitos da pessoa com deficiência, removendo barreiras e obstáculos, tanto físicos como imateriais, os quais impedem a participação desse grupo na sociedade. É o que é propugnado pelo artigo 3º da Constituição Federal, o qual aponta como objetivos da República construir uma sociedade livre, justa e solidária, garantir o desenvolvimento nacional, erradicar pobreza e marginalização, reduzir as desigualdades sociais e regionais e promover o bem de todos.

Embora as barreiras físicas chamem mais atenção em razão de sua maior visibilidade, o leque de obstáculos à plena inclusão da pessoa com deficiência não se encerra nelas. Em verdade, as barreiras imateriais, tais como o preconceito, e a percepção da pessoa com deficiência como alguém com uma funcionalidade inferior – herança do modelo biomédico – são barreiras tão perigosas ou até mais dificilmente transpostas de que as deficiências arquitetônicas de prédios e vias.

Reconhecendo que a responsabilidade pela eliminação das barreiras que impedem a plena inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho recai sobre o Estado, a sociedade e o empregador, em igual medida, se há um obstáculo físico à inserção da pessoa com deficiência há a obrigação de implementar a obra para eliminá-lo. Quando esse obstáculo é imaterial, arraigado na cultura do empregador, tal como o preconceito, também se reconhece o dever de todos contribuírem para a superação desta barreira.

No Brasil, a superação da barreira do preconceito está atrelada à reserva de posições de emprego no quadro de empresas a partir de duzentos empregados, tanto como forma de garantir uma imediata inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, tanto como para, a longo prazo, buscar a eliminação da ideia de que a pessoa com deficiência é incapaz de níveis de produtividade adequados ao ambiente de laboral contemporâneo.

### **3 O INCENTIVO À INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

A Carta de São Francisco de 1945 já demonstrava uma grande preocupação com a proteção de grupos de indivíduos que se encontravam em situação de maior vulnerabilidade ou opressão diante de projetos nacionais que contemplavam apenas o crescimento econômico. Anos mais tarde a Organização das Nações Unidas reafirma essa preocupação por meio da

adoção da Resolução 41/128, de 1986 (ONU, 1986), a qual era dedicada exclusivamente ao dito direito ao desenvolvimento, reconhecendo-o como um processo de responsabilidade primária do Estado que abrange simultaneamente aspectos de natureza econômica, social, cultural e política, com vista à melhoria de vida e bem-estar dos indivíduos.

O reconhecimento da existência de um direito ao desenvolvimento implica em atribuir, de forma indiscriminada, a todo indivíduo o direito de desenvolver plenamente sua capacidade de agente de seu próprio destino, segundo competências obtidas, para escolher livremente o modo de vida que mais lhe agrade. Ao aumento de tal capacidade é possível atribuir o aumento da liberdade do indivíduo, exercendo direitos essenciais e chamando-o a assumir sua parcela de responsabilidade por si e pela comunidade em que está inserido (FIGUEIREDO, 2008, p. 137).

Quanto a esse aspecto, importante ter em mente a diferença entre direito do desenvolvimento e direito ao desenvolvimento. O primeiro surge relacionado ao Direito Internacional Econômico, a partir do sistema normativo internacional com o objetivo de regular as relações entre Estados juridicamente iguais, mas economicamente desiguais, visando à transformação dessas relações com base na cooperação internacional. Já o direito ao desenvolvimento surge inspirado nas disposições sobre direitos humanos, tais como o artigo 28 da Declaração Universal de 1948 (TRINDADE, 1993, p 170-173).

No Brasil, o constituinte não deixou dúvidas quanto ao fato de a promoção do desenvolvimento nacional ser um dos objetivos da República, traçados pelo artigo 3º da Constituição Federal como meta compulsória, norte para elaboração e concretização de políticas públicas. Embora não exista grande detalhamento constitucional sobre em que grau o Estado e os brasileiros devem estar comprometidos com o desenvolvimento sustentável, o tema é abordado em outras passagens e em diversas acepções, como se percebe no artigo 170, o qual estabelece que a ordem econômica deve ser fundada no equilíbrio entre livre iniciativa e valorização do trabalho humano, com a finalidade de assegurar a todos a existência digna, conforme dos ditames da justiça social (BRASIL, 2018a).

### **3.1 POLÍTICAS INTERNACIONAIS PARA INCENTIVO AO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Os anos que seguiram à Segunda Guerra Mundial revelaram grandes conquistas para as pessoas com deficiência em relação a sua cidadania e inclusão social. Através de uma filosofia mais humanista, nesse período verificou-se alguma valorização da pessoa com deficiência e da mulher, ora requisitados como força de trabalho pelas indústrias em virtude do declínio na

disponibilidade de mão-de-obra masculina. Diante do grande contingente de órfãos e soldados que retornavam da guerra com alguma deficiência a sociedade foi obrigada a rever suas posições em relação à deficiência (MENDES, 2001, p. 54-56)

Como parte do desenvolvimento, o incremento dos níveis de trabalho efetivo, com condições de progresso e desenvolvimento econômico e social é elencado pela Carta de São Francisco, de 1945, como um dos propósitos das Nações Unidas e dever de todos seus membros, agindo em cooperação com a entidade, em conjunto ou separadamente. Destaque também para a Organização Internacional do Trabalho que, com fundamento no princípio da igualdade de oportunidades entre os trabalhadores em geral e os trabalhadores com deficiência, estabeleceu a Recomendação n. 99, em 1955, que trata da política de readaptação profissional e emprego de pessoas com deficiência.

A Organização Internacional do Trabalho passou a considerar dever de todo Estado que viesse a ratificar a Convenção n. 159/83, formular e aplicar políticas nacionais sobre readaptação profissional e emprego de pessoas com deficiência. A orientação da OIT era guiada pelo princípio da garantia de emprego adequado e a possibilidade de integração ou reintegração, na sociedade, das pessoas com deficiência. Tais políticas internacionais de incentivo eram (e ainda são) as mais variadas, sendo alguns configurando-se como exemplos a reserva obrigatória de vagas, a concessão de incentivos fiscais e as contribuições empresariais em favor de fundos públicos para custeio de programas de formação profissional (BRASIL, 2018b)

Inobstante, a política mais comum com relação à inserção das pessoas com deficiência tem sido a promoção de reserva de posições de trabalho. Em 1923 a Organização do Trabalho expediu recomendação de que fossem desenvolvidas leis nacionais a obrigarem entidades públicas e privadas a contratarem um número de pessoas com deficiências originadas por guerra. Em 1944, na Reunião de Filadélfia, a mesma entidade expediu recomendação para que a reserva de vagas fosse realizada também em relação aos não combatentes

Seguindo a tendência internacional, em 2009 o Brasil incorporou, com status de emenda constitucional, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, instrumento normativo que apresenta as diretrizes de um modelo de inclusão pautado na colaboração de todos para a superação das barreiras impostas pelas atitudes e ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, obrigando-se a promover o reconhecimento das habilidades, dos méritos e das capacidades das pessoas com deficiência e de sua contribuição ao local de trabalho e ao mercado laboral, conforme artigo 3, c, da dita Convenção (BRASIL, 2018b)

### **3.2 POLÍTICAS BRASILEIRAS PARA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO**

No Brasil o modelo de integração começou a exercer influência sob as práticas sociais a partir dos anos sessenta, ainda sob o fundamento do modelo médico. Esse movimento concebia que a pessoa com deficiência teria direito à convivência social, mas partia da premissa que a pessoa com deficiência devia adaptar-se ao meio, que deveria ser ajudada a se conformar de modo a parecer e a funcionar o mais semelhante possível ao padrão normal da sociedade (LOBATO, 2009, p. 29).

Sob influência de mobilização nacional e internacional, uma das primeiras iniciativas do governo brasileiro no sentido da inclusão das pessoas com deficiência foi a edição do Decreto n. 93.481, de 29 de outubro de 1986, que criou a Coordenadoria para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), vinculada ao Gabinete Civil da Presidência da República, visando dar tratamento prioritário e adequado a assuntos relacionados às pessoas com deficiência e assegurar-lhes o pleno exercício de direitos básicos e a efetiva integração nacional (BRASIL, 1986).

A década de 1980 foi marcada pela maior intensidade dos movimentos de luta pelos direitos humanos e busca pela garantia de pleno exercício de direitos, independente de raça, religião ou deficiência. No âmbito internacional a Convenção n. 159/1993 da OIT, sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes, e a Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra Pessoas Portadoras de Deficiência, de 1999 marcam os resultados dessa luta com a finalidade de assegurar à pessoa com deficiência o pleno exercício dos direitos humanos que vinham sendo-lhe reconhecidos (BRASIL, 2018b).

No Brasil, a Constituição de 1988 ampliou as normas até então vigentes sobre o tema, destacando-se o inciso XXI, do artigo 7º, que traz a proibição de qualquer forma de discriminação no que se refere a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; o inciso VIII, do artigo 37, que estabelece a reserva de cargos e empregos públicos a pessoas com deficiência; e o inciso IV, do artigo 203, que abrange a garantia de habilitação, reabilitação e integração da pessoa com deficiência à sociedade.

Apesar de o direito à reserva de vagas estar previsto na Constituição Federal desde 1988, o Brasil apenas adotou o sistema de cotas progressivas na década de 1990, sendo regulado no âmbito do serviço público pela Lei 8112, de 1990, e junto à iniciativa privada pela Lei 8213, de 1991. No entanto, apesar de a reserva de vagas às pessoas com deficiência estar prevista na

legislação, essas pessoas continuam a ser excluídas do mercado de trabalho, muito pelo descrédito no seu potencial produtivo por parte dos empregadores, bem como pela própria lógica do capital, que tende a criar contingentes de trabalhadores sem empregos.

Cumprir destacar ainda que em função da incorporação da Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência ao ordenamento interno em 2009, através do artigo 27 do dito instrumento normativo o Brasil passa, formalmente, a reconhecer o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, o qual abrangem o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência.

O compromisso brasileiro com a plena inclusão da pessoa com deficiência no ambiente do trabalho, em um ambiente de trabalho que seja inclusivo e acessível, consta também da recente Lei de Inclusão – Lei 13.146/2015 – que dispõe nos artigos 34 e 37 sobre o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, estabelecendo, no artigo 35, como finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego a promoção e garantia de condições de acesso e permanência da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho.

Dessa forma, diante do compromisso assumido, toda e qualquer política pública que viabilize a retirada da pessoa com deficiência do ambiente de trabalho, em função de sua interação com barreiras, atenta contra o compromisso assumido pelo Brasil no âmbito internacional e interno.

### **3.2.1 A LEI DE COTAS**

No Brasil, os principais instrumentos normativos com o objetivo de promover a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho surgiram durante os anos que seguiram à Constituição Federal de 1988. A década de 1990 foi marcada pela criação de Leis instituidoras de ações afirmativas em prol da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, dentre as quais destacam-se as Leis 7.853/89, 8.112/90 e 8.213/91.

A Lei 7.853/89 aborda, dentre outros aspectos, a integração da pessoa com deficiência e define o papel do Governo em relação à formação profissional e do trabalho, devendo assegurar apoio à formação e orientação profissional, bem como o acesso aos serviços pertinentes, inclusive cursos regulares voltados à formação profissional. Além disso, prevê a necessidade de legislação específica que discipline a reserva de vagas para pessoas com deficiência (BRASIL, 1989).

A reserva de vagas no setor público, preconizada pela Constituição, é instrumentalizada, no âmbito da União, através da Lei 8.112/90, que assegura ao grupo vulnerável o direito de inscrever-se em concurso público, desde que as atribuições do trabalho sejam compatíveis com a deficiência que vivenciam, bem como reserva o percentual de vinte por cento do total das vagas ofertadas no concurso (BRASIL, 1990).

No Brasil, o modelo de proteção à pessoa com deficiência surge atrelado à questão da seguridade social, como forma de amparo àqueles que não poderiam amparar-se. A Lei 8.213/91 dispõe principalmente sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, contudo aborda outras providências, como a reserva de postos de trabalho para pessoas com deficiência na esfera privada. Essa lei ficou conhecida também como Lei de Cotas, justamente por estabelecer em seu artigo 93 as cotas a serem preenchidas por pessoas com deficiência nas empresas privadas.

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)

A Lei 8.213/91, Ao contrário da Lei 8.112/90, que apenas estabelece um percentual máximo de vagas a serem reservadas, mas não prevê um percentual mínimo, o que tem gerado margem para uma grande variabilidade na sua aplicação, para o setor privado a legislação, como se percebe, trouxe regras mais objetivas.

Cumprir destacar também que, em seu início, a criação de cotas para emprego estava voltada para as pessoas habilitadas ou reabilitadas profissionalmente, que estivessem vinculadas ao Regime Geral de Previdência Social, conforme dispunha o artigo 90, da Lei 8.213/91, o que deixava sem a atenção necessária as pessoas com deficiência que nunca haviam trabalhado ou que se encontrassem na condição de dependentes. Tal situação foi revertida a partir do Decreto n. 3.298, de 1999, ao esclarecer em seu artigo 30 que são abrangidos pela Lei de Cotas beneficiários e não-beneficiários da Previdência Social. Nos termos do dispositivo: “a pessoa portadora de deficiência, beneficiária ou não do Regime Geral de Previdência Social, tem direito às prestações de habilitação e reabilitação profissional para capacitar-se a obter trabalho e progredir profissionalmente” (BRASIL, 1999).

O sistema de cotas implantado no Brasil vem, portanto, com o claro intuito de conceder à pessoa com deficiência a possibilidade de integrar-se ao mercado de trabalho. O objetivo é,

nitidamente, o de proporcionar a essa pessoa, condições que lhe garantam a subsistência material. Mas, não apenas isso. O modelo brasileiro inclui, nas diretrizes da Lei de Cotas, o direito da pessoa com deficiência de integração no mercado de trabalho com a mesma autonomia e em igualdade de condições com os demais trabalhadores: sua presença naquele nicho social pretende ser de efetiva inclusão nas relações que ali se desenvolvem.

Nesse sentido, ao contrário do que ocorreu em outros países, o sistema de cotas brasileiro não passou por processos de flexibilização. A legislação exige a presença das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, como forma de fomentar a efetiva interação social, garantindo-lhe o exercício pleno de seus Direitos Humanos e dignidade, sem previsão de qualquer prestação alternativa que supra a necessidade de reserva de vagas.

#### **4 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

A reforma trabalhista promovida pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, trouxe consigo profundas alterações ao contexto das relações entre patrão e empregado. Dentre os principais pontos da reforma, a nova legislação destaca-se por propor a maior flexibilidade para os contratos até então previstos, bem como por sistematizar novas modalidades de contrato, a fim de cobrir situações de fato anteriormente não reconhecidas pelo direito do trabalho. Um desses novos contratos introduzidos no ordenamento brasileiro foi a modalidade de trabalho intermitente, previsto no artigo 443, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 2018d).

No contrato individual de trabalho, como regra, o empregado é contratado para executar trabalhos contínuos, intermitentes ou transitórios, por prazo determinado ou indeterminado. O contrato de trabalho intermitente, que passa a ser conhecido como “contrato zero-hora”, é diferente dos demais porque pressupõe a existência de períodos de inatividade alternados, em que as obrigações decorrentes contrato ficam como em suspenso, com períodos de atividade, em que o trabalhador é convocado para prestar seu serviço de forma remunerada.

Na experiência francesa o contrato é utilizado para a prestação de serviços permanentes, mas que envolvam alternância de períodos de trabalho e períodos sem trabalho, como, por exemplo, as áreas comerciais de estações de esqui, as quais só funcionam quando o ambiente

está adequado à prática. O artigo L3123-34 do Code du Travail, nesse norte, caracteriza o contrato intermitente como um contrato por tempo indeterminado, para um emprego permanente, marcado pela alternância entre períodos trabalhados e períodos não trabalhados, correspondentes às flutuações das atividades do empregador (FRANÇA, 2016).

O modelo francês exige, no entanto, que o contrato de trabalho intermitente tenha previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho, ou seja, como regra, o empregador não pode contratar diretamente o empregado através desta modalidade de prestação de serviço sem que tenha prévio o amparo de norma negocial coletiva, conforme estabelece o artigo L3123-33: “Des contrats de travail intermittent peuvent être conclus dans les entreprises couvertes par une convention ou par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche étendu qui le prévoit”. (FRANÇA, 2016). A legislação francesa veda ainda a contratação de intermitentes para substituição de trabalhadores em greve e para efetuar trabalhos insalubres ou perigosos.

Na Itália o contrato de trabalho intermitente, ou chamada, é regulamentado pelo Decreto Legislativo n. 276/2003, permitindo-o quando o empregador tiver necessidade de prestação de serviço de forma descontínua, conforme prevê o artigo 34, da referida legislação:

1. Podem ser celebrados contratos de trabalho intermitentes para a prestação de serviços de caráter descontínuo ou intermitente, em conformidade com as condições específicas das convenções coletivas celebradas entre as associações de empregadores e de trabalhadores mais representativas no plano nacional ou territorial, ou para períodos predeterminados da semana, do mês ou do ano, na forma do artigo 37.
2. O contrato de trabalho intermitente pode, em qualquer caso, ter por objeto serviços prestados por pessoas com idade inferior a 25 anos, ou por trabalhadores com idade superior a 55 anos, incluindo os aposentados. (tradução nossa).

A experiência internacional mostra que onde foi adotado o trabalho intermitente, a legislação teve o cuidado de normatizá-lo de modo a proteger os trabalhadores contra o uso indiscriminado desta modalidade de contrato. A flexibilização da habitualidade da prestação laboral no contrato de trabalho intermitente põe em risco aspectos relevantes do contrato, de sobremodo no que toca a remuneração e na inclusão trabalhador no ambiente de trabalho.

Com a finalidade de proteger o empregado contra o abuso desta modalidade contratual, na Alemanha permite-se o trabalho intermitente, entretanto, a legislação protege o trabalhador contra a ociosidade forçada, presumindo acordadas dez horas se não houver fixação de duração semanal do trabalho, bem como dispendo a obrigação do empregador de obrigado a conceder trabalho por, no mínimo, três horas a cada dia se a jornada não tiver sido pactuada (ALEMANHA, 2017). Em Portugal, no mesmo sentido, dispõe o item 2 do artigo 159 que a prestação de serviços não pode ser “inferior a seis meses a tempo completo, por ano, dos quais

pelo menos quatro meses devem ser consecutivos”. Além disso os portugueses preveem no artigo 160 o direito a uma compensação financeira nos períodos de inatividade, estabelecida em instrumento coletivo de trabalho ou, na falta daquele, no percentual de 20% da remuneração base (PORTUGAL, 2017).

No Brasil, de acordo com a legislação vigente, o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, garantindo ao trabalhador salário-hora não inferior ao mínimo, ou ao daqueles que exercem a mesma função. A forma escrita, exigida pelo artigo 452-A da CLT, é essencial para a validade da cláusula de intermitência, visto que o contrato em questão é prejudicial ao trabalhador, no sentido de excluir alguns dos direitos estendidos aos demais empregados (CASSAR, 2017, p. 599-600).

Estabelecido o contrato, ao empregador é facultado convocar o empregado para a prestação de serviços a qualquer tempo, desde que respeitada a antecedência de três dias corridos. Convocado, o empregado tem prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumindo-se a recusa caso deixe decorrer o prazo em silêncio. Embora tais condições apresentem a aparência de autonomia por parte do empregado, o parágrafo 3º, do artigo 452-A, expressamente prevê que a possibilidade de recusa a convocação não descaracteriza a subordinação legal.

Essa modalidade de contratação põe o trabalhador em uma situação de extrema insegurança, pois a legislação não prevê nenhuma garantia de quantidade mínima de trabalho por mês, ou de quantos meses trabalhará por ano. Além disso o tempo em que o empregado permanece fora da atividade não é computado como tempo de serviço, não se aplicando a regra do artigo 4º da CLT. Em verdade, o contrato em questão regulamenta a jornada móvel variada e o trabalho variável (bico), cuja imprevisibilidade da prestação de serviços vai contra a segurança jurídica e proteção do trabalhador, que se vê impossibilitado de planejar suas despesas em razão da incerteza de sua convocação ao trabalho e, por consequência, de sua remuneração (CASSAR, 2017, 599-600).

Não há previsão legislativa de benefício que seja concedido ao empregado em contrapartida à flexibilização daquele trabalho que outrora teria a proteção integral do estatuto jurídico de um contrato de trabalho por tempo determinado ou indeterminado. Da forma como foi posto pela legislação, o trabalho intermitente permite ao empregador formar um verdadeiro exército de contingência, de reserva de mão de obra, podendo ser convocado para mitigar garantias históricas como o direito de greve ou mantido na ociosidade, apenas cumprir *pro forma* outras obrigações legais, como no caso das pessoas com deficiência, a reserva de posições de emprego estabelecida pela Lei 8.213/1991.

O contrato de trabalho intermitente abala os alicerces do Direito do Trabalho brasileiro em vários aspectos, inobstante a regulação de tal modalidade carece ainda do amadurecimento de diversas questões, a exemplo da possibilidade de extensão dos demais direitos trabalhistas ao intermitente, apesar de não mencionados pelo artigo 452-A, § 6º, da CLT; ou da possibilidade de pagamento da remuneração em periodicidade superior a um mês, dentre outras (CASSAR, 2017, 599-600). Uma das maiores controvérsias sobre o intermitente não se encontra adstrita à legislação trabalhista, trata-se da possibilidade de utilização do contrato de trabalho intermitente com a finalidade de frustrar a Lei de Cotas, que determina a reserva de vagas para pessoas com deficiência

Com efeito, considerada a descontinuidade do contrato intermitente, alternando entre períodos de prestação de serviço e inatividade, bem como considerando que nos períodos de inatividade nenhuma prestação é devida pelo empregador ao empregado, visto que esse tempo não conta sequer como tempo de serviço, dá forma como está posto, sem uma normatização específica, a modalidade contratual permite contratar pessoas com deficiência, apenas formalmente para atingir o percentual de vagas reservadas pela Lei 8.213/1991, e deixá-las em longos períodos de inatividade, frustrado o real objetivo da norma, que é a superação das barreiras, materiais e imateriais, impostas pela sociedade e que impedem a plena inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Em decorrência dessa nova modalidade, observam-se alterações nas noções clássicas do Direito do Trabalho, tais como a de habitualidade, criando uma modalidade de empregado que é convocado apenas eventualmente, quando existente a demanda, no vínculo de emprego e quando não há essa demanda, o empregado fica como um reserva, sem direito a nenhuma contrapartida, amargando a inexistência de demanda.

#### **4.1 TRABALHO INTERMITENTE E RESERVA DE EMPREGOS PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

O contrato de trabalho intermitente, introduzido pela Lei 13.467/2017, com vigência a partir de novembro de 2017, estabelece uma nova modalidade de relação de emprego na qual há a prestação de serviços com subordinação, mas de forma descontínua, alternando períodos de atividade e inatividade, independente do tipo de atividade do empregado ou empregador, com exceção dos aeronautas.

As justificativas para a incorporação dessa modalidade de contrato são as mais variadas, quase sempre fundadas na premissa da necessidade de modernização das relações de emprego,

sem que haja precarização, facilitando situações que já ocorrem independente de regulamentação, os chamados bicos, favorecendo outras como a obtenção do primeiro emprego, sobretudo aos que estudam e trabalham, permitindo-lhes adequar as respectivas jornadas de trabalho e estudo da forma que lhes seja mais favorável (BRASIL, 2016).

Partindo da perspectiva do empregado, a modalidade desobriga o empregador a dar continuidade à execução do contrato de trabalho clássico durante os períodos de inatividade gerada pela redução da demanda, transferindo ao empregado intermitente parte do risco do empreendimento. Se não houver demanda, não há salário, não há recolhimento de FGTS, não há qualquer vantagem ao trabalhador. Firmado o contrato o empregado sujeita-se ao risco de não haver demanda por seus serviços e, dessa forma, não ser convocado.

O contrato, em suma, permite a pactuação de cláusula puramente potestativa em favor do empregador, sujeitando ao seu livre e irrestrito arbítrio manifestar a demanda pelo serviço do empregado intermitente. Permite ainda ao empregador escolher dentre vários intermitentes inseridos em seu cadastro de reserva. Cláusula que, a priori, mostrar-se-ia ilícita em razão da proibição desse tipo de condição pelo artigo 122 do Código Civil.

Um dos principais instrumentos previstos na legislação brasileira para inclusão da pessoa com deficiência foi a criação de uma reserva de vagas através do artigo 93 da Lei 8.213/91, com a finalidade de fomentar a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho. Embora em vários países tenha se adotado um modelo mais flexível de ação afirmativa, permitindo às empresas optarem entre contratar o trabalhador com deficiência ou financiar a capacitação daquele, no Brasil, a legislação não estabelece nenhuma exceção à reserva de vagas.

Se do ponto de vista geral a forma como foi instituído o trabalho intermitente tem sido vista como negativa ao trabalhador, do ponto de vista do trabalhador com deficiência a alteração apresenta um risco ainda mais grave, dada a possibilidade de existência em mesmo empreendimento de trabalhadores regidos pelo trabalho ordinário e outros mediante trabalho intermitente exercendo as mesmas funções.

A interação entre o trabalho intermitente, segundo o regulamento atual, e a Lei de Cotas, não impede o preenchimento das vagas reservadas à pessoa com deficiência por trabalhadores intermitentes, os quais poderão ser mantidos em inatividade sem gerar nenhum ônus à empresa e só seriam convocados conforme conveniências e arbítrio do empregador. Com isso, o trabalhador que deveria ser incluído no convívio social através do trabalho, da sua inserção nos processos produtivos, torna-se um profissional da cota, cujo contrato permanecerá reservado em uma gaveta, apenas para cumprimento de formal do disposto no artigo 93 da Lei 8.213/1991,

sem que aquela vaga signifique a efetiva inserção do profissional no ambiente de trabalho, objetivo material da legislação protetiva da pessoa com deficiência.

## 5 CONCLUSÃO

Ao longo dos anos diversos enfoques foram concedidos à proteção da pessoa com deficiência. Inicialmente completamente excluídas da sociedade, aos poucos vem sendo conquistado seu lugar de convivência com os demais, passando pelo modelo médico reabilitador, que via a deficiência como um traço intrínseco à pessoa, até o modelo atual, o qual reconhece que a deficiência surge da interação com as barreiras encontradas no dia a dia, sendo dever da sociedade, como todo, promover a supressão de tais barreiras, materiais e imateriais, a fim de promover a integral inclusão da pessoa com deficiência.

No Brasil, a mudança de perspectiva quanto ao tratamento legal da pessoa com deficiência não advém exatamente com a Lei Brasileira de Inclusão. Em verdade, trata-se de uma mudança de paradigma a qual já era exigida por meio da Convenção da Organização das Nações Unidas sobre Direitos da Pessoa com Deficiência, que regulamentou a matéria reconhecendo a autonomia moral da pessoa com deficiência e o dever de Estados e sociedades em buscar a supressão das barreiras que impedem a plena convivência.

Nesse sentido, um dos principais instrumentos previstos na legislação brasileira para inclusão da pessoa com deficiência foi a criação de uma reserva de vagas através do artigo 93 da Lei 8.213/91, com a finalidade de fomentar a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho. Embora em vários países tenha se adotado um modelo mais flexível de ação afirmativa, permitindo às empresas optarem entre contratar o trabalhador com deficiência ou financiar a capacitação daquele grupo social, no Brasil, a legislação não estabelece nenhuma exceção à reserva de vagas.

Embora a Reforma trabalhista de 2017 não tenha tratado diretamente sobre pessoas com deficiência, a forma como foi normatizado o contrato de trabalho intermitente permite a mitigação das conquistas daquele grupo social. Ao estabelecer a possibilidade que o empregador suspenda o contrato de trabalho, sem nenhum ônus ou maiores limitações, em períodos de inatividade ou de menor atividade, os quais estão sujeitos ao puro arbítrio do tomador de serviço, o trabalho intermitente põe em risco, ainda que de forma indireta, o esforço realizado para a efetiva inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

A reserva de empregos instituída pela Lei 8.213/91, à luz dos princípios estabelecidos pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, em especial os artigos 3, “c”,

e 27 e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, em especial os artigos 34, § 2º e 3º, e 3, exige a efetiva presença da pessoa com deficiência no ambiente laboral, dentre outros fatores, para a formação de uma cultura empresarial inclusiva, contribuindo para a superação da barreira imaterial que é a concepção de que tais pessoas são incapazes de executar tarefas com a mesma eficiência que se pode esperar de qualquer outro trabalhador.

Assim, o contrato de trabalho intermitente, da forma como foi normatizado pela Reforma Trabalhista, sem estabelecer salvaguardas com o fim de proteger o trabalhador com deficiência em situação de trabalho intermitente e os demais trabalhadores contra ociosidade forçada e fraudes às relações trabalhistas, mostra-se incompatível com a reserva de posições de emprego estabelecida pela Lei 8.213/1991, de sobremodo quando a interação entre os dispositivos é analisada à luz do dever de efetiva inserção da pessoa com deficiência no ambiente laboral, compromisso assumido pelo Brasil através da Convenção Internacional sobre Direitos da Pessoa com Deficiência e ratificado através da Lei Brasileira de Inclusão.

## REFERÊNCIAS

ALEMANHA. Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, Disponível em: <<https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfhg/>>. Acesso em 15 fev 2018.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**, Brasília, 2018a. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em 19 ago 2018.

\_\_\_\_\_. **Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Brasília, 2018b. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)>. Acesso em 19 ago 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei 13.146, de 6 de julho de 2015** - Lei Brasileira de Inclusão. Brasília, 2018c. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm)>; Acesso em 19 ago 2018.

\_\_\_\_\_. **Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília, 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm)>. Acesso em 19 ago 2018

\_\_\_\_\_. **Decreto n 93.481, de 19 de outubro de 1986**. Dispõe sobre a atuação da Administração Federal no que concerne às pessoas portadoras de deficiências, institui a Coordenadoria para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE, e dá outras providências. Brasília, 1986. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1980-1989/1985-1987/D93481.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/1985-1987/D93481.htm)>. Acesso em 19 ago 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, Brasília, 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm)>. Acesso em 19 ago 2018

\_\_\_\_\_. **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991**, Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, Brasília: 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm)>. Acesso em 19 ago 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei 7853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Brasília, 1989. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7853.htm)> Acesso em 19 ago 2018.

\_\_\_\_\_. **Decreto Lei n. 5452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 2018d Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em 19 ago de 2018.

CASSAR, Vóila Bonfim. *Direito do Trabalho*. 14ª ed. São Paulo: Método, 2017

DINIZ, Débora. **Modelo social da deficiência**: a crítica feminista. Brasília. jul. Série Anis, v. 28, 2003

FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão. **A presunção de capacidade civil da pessoa com deficiência na Lei Brasileira de Inclusão**. In *Direito e desenvolvimento*. João Pessoa, v. 7, n. 13, 2016, p. 99-117.

FIGUEIREDO, Ivanilda. Algumas considerações sobre o direito fundamental ao desenvolvimento humano e o projeto de lei de responsabilidade fiscal e social. In: **Direito Estado e Sociedade**, n. 32, jan/jun 2008, p. 134-147 Disponível em: <<http://www.jur.puc-rio.br/revistades/index.php/revistades/article/viewFile/251/227>>. Acesso em: 01 fev 2018

FRANÇA. **Code du Travail**. Paris, 2018. Disponível em: <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>>. Acesso em 19 ago 2018.

ITÁLIA. **Decreto legislativo n. 276/2003**.. Disponível em: <<http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03276dl1.htm>>. Acesso em 18 setembro 201

MENDES, Enicéia Gonçalves. Reconstruindo a concepção de deficiência na formação de recursos humanos em Educação Especial. In. **Perspectives Multidisciplinares em Educação Especial**. MARQUESINE, Maria; ALMEIDA; Maria; TANAKA, Elisa (org.), Londrina: UEL, 2001.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Resolução 41/128**, Genebra, 1986. Disponível em:<<http://www.un.org/documents/ga/res/41/a41r128.htm>>. Acesso em 20 jan 2018.

PALACIOS, Augustina; BARIFFI, Francisco. **La discapacidad como una cuestión de derechos humanos**: una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Madri: Ediciones Cinca, 2007.

PORTUGAL. Código do Trabalho. Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro. Disponível em<[http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab\\_indice.html](http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html)>. Acesso em 20 jan 2018

TRINDADE, Antonio Augusto Cançado. **Direitos humanos e meio-ambiente**: paralelo dos sistemas de proteção. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1993.