

**XXX CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI FORTALEZA - CE**

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

ANDRINE OLIVEIRA NUNES

EUDES VITOR BEZERRA

VANESSA ROCHA FERREIRA

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 - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

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

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

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

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

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

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

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

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

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

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

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

Coordenadores: Andrine Oliveira Nunes; Eudes Vítor Bezerra; Vanessa Rocha Ferreira. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-853-0

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

Tema: Saúde: Acesso à justiça, Solução de litígios e Desenvolvimento

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XXX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI FORTALEZA - CE

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

O conjunto de pesquisas que são apresentadas neste livro faz parte do Grupo de Trabalho de “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I”, ocorrido no âmbito do XXX Encontro Nacional do CONPEDI, realizado entre os dias 15 e 17 de novembro de 2023 em Fortaleza/CE, promovido pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito – CONPEDI e que teve como temática central “Acesso à Justiça, Soluções de Litígios e Desenvolvimento”.

Os trabalhos expostos e debatidos abordaram de forma geral distintas temáticas atinentes DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I, relacionadas aos principais desafios que permeiam a relações laborais passando pelo meio ambiente do trabalho.

Marília Claudia Martins Vieira e Couto, Esther Sanches Pitaluga e Paulo Campanha Santana, com o trabalho “O USO DA GEOLOCALIZAÇÃO COMO MEIO DE PROVA PARA VERIFICAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TST E DO TRT 18” discorre sobre o uso da geolocalização como meio de prova no que tange a jornada de trabalho, trazendo à baila jurisprudência do TST e do TRT 18º, demonstrando a real evolução do direito do trabalho.

Lanna Maria Peixoto de Sousa, na sua pesquisa “DIREITO COMPARADO DO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE A ORGANIZAÇÃO SINDICAL DO BRASIL E ESTADOS UNIDOS”, lança luz sobre a organização sindical em uma perspectiva comparativa entre o direito brasileiro e norte-americano, tendo como principal foco realizar um substrato do papel dos sindicatos em ambos os países, no segundo artigo, falou sobre “O SINDICALISMO DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS NO BRASIL”, tendo como problemática o estudo das trabalhadoras domésticas.

Teresa Cristina Alves de Oliveira Viana e Conceição de Maria Abreu Queiroz, apresentaram o artigo intitulado “ESTATUTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: DIREITO FUNDAMENTAL ÀS ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS, PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO E O SISTEMA DE COTAS DA LEI 8.213/1991”, que traz à discussão questões inerentes ao estatuto das pessoas com deficiência, bem como às adaptações, não-discriminação e ainda o sistema de cotas.

Ruan Patrick Teixeira da Costa, no trabalho “MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A AUSÊNCIA DE NORMATIZAÇÃO ESPECÍFICA PARA OS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS”, analisa a situação atual dos que laboram por meio de plataformas digitais, em especial motoristas de aplicativos de empresas uber, 99 pop e ifood.

Yann Diego Souza Timotheo de Almeida, trouxe à baila o trabalho intitulado MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, SAÚDE MENTAL E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: A SAÚDE DO TRABALHADOR COMO DIREITO HUMANO” abordando a proteção da saúde mental do trabalhador no meio ambiente de trabalho pautada no princípio da dignidade humana enquanto vetor de proteção aos direitos humanos em todos os âmbitos, inclusive no que tange à proteção da saúde psíquica nos espaços de trabalho.

O texto de Ariolino Neres Sousa Junior, trouxe a temática da “MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM FACE DO ESTATUTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: AVANÇOS OU RETROCESSOS?” aduz sobre o vigente cenário laboral das pessoas com deficiência com base na proteção legal do Estatuto das Pessoas com Deficiência e suas implicações jurídicas, ao mesmo tempo discutindo os dispositivos legais que foram criados ou revogados em prol da acessibilidade ao mercado de trabalho.

Marília Meorim Ferreira de Lucca e Castro, com o trabalho “O ETARISMO E SEUS IMPACTOS NO DIREITO AO TRABALHO DAS MULHERES”, discute a questão do envelhecimento da população devido à queda das taxas de natalidade e aumento da expectativa de vida e os impactos nas relações de trabalho.

Versalhes Enos Nunes Ferreira, Vanessa Rocha Ferreira e José Claudio Monteiro de Brito Filho se debruçaram sobre a “INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E O TRABALHO HUMANO: A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO”, e apresentam no presente trabalho o modo como o mundo do trabalho vem sendo alterado em decorrência das inovações com o uso da inteligência artificial, ao ponto de tornar algumas tarefas humanas desnecessárias, na medida em que a automação de processos e a robótica passam a assumir as atividades, realizando-a com mais velocidade, eficácia e a um custo zero, gerando, com isso, riquezas sem precedentes.

Gilmar Bruno Ribeiro de Carvalho, Raimundo Barbosa de Matos Neto e Alexandre Helvécio Alcobaça da Silveira elucidaram sobre “O PRIMADO DO TRABALHO E O OBJETIVO

CONSTITUCIONAL DA ERRADICAÇÃO DA POBREZA: COMPATIBILIDADES COM A AGENDA 2030”, oportunidade na qual falaram sobre como os preceitos constitucionais devem ser observados para viabilizar a erradicação da pobreza.

Arthur Bastos do Nascimento e Cristina Aguiar Ferreira da Silva têm como pesquisa a “OFENSA ESTRUTURAL AO DIREITO À DESCONEXÃO DO PROFESSOR DA EDUCAÇÃO BÁSICA PARTICULAR NO BRASIL: UM OLHAR ALÉM DA SALA DE AULA”, onde descrevem as principais dificuldades e dores dos educadores na educação básica.

Ana Carolina Nogueira Santos Cruz no artigo intitulado “OS IMPACTOS DA PANDEMIA NO BRASIL: OS REFLEXOS DAS MEDIDAS RESTRITIVAS IMPOSTAS PELO PODER PÚBLICO NO ÂMBITO TRABALHISTA”, no qual aduz sobre as consequências das restrições impostas pelo Poder Público durante a pandemia no âmbito trabalhista.

Maria Soledade Soares Cruzes no artigo “RACIONALIDADE NEOLIBERAL NA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS COM QUITAÇÃO PLENA: ESTUDO DE CASOS JULGADOS PELO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO”, faz estudo de casos julgados pelo TSE, nos quais ocorreu homologação de acordos extrajudiciais com quitação plena.

Flávio Bento e Marcia Hiromi Cavalcanti com o trabalho “REFORMA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: ENTRE AS PROMESSAS E AS REAIS REPERCUSSÕES” apurou a realidade de opiniões repetidamente negativas sobre a Lei n. 13.467, seja pelas “falsas” motivações da reforma, seja pelo seu conteúdo.

Isabela da Silva e Maria Hemília Fonseca, no artigo “TRABALHADORES SOB DEMANDA EM PLATAFORMAS DIGITAIS: ENTRE A AUTONOMIA E A PRECARIZAÇÃO DE DIREITOS” na qual analisam a fronteira entre a autonomia e a precarização de direitos dos trabalhadores sob demanda em plataformas digitais, a partir da figura do Microempreendedor Individual.

Ana Virgínia Porto de Freitas, Milena Kevely de Castro Oliveira e Guilherme de Freitas Rodrigues trouxeram a pesquisa “TRABALHO COORDENADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS: POR UM REDIMENSIONAMENTO DO CONCEITO DE (PARA) SUBORDINAÇÃO” onde trabalham sobre o redimensionamento do conceito jurídico de subordinação, em decorrência de novos modelos de trabalho surgidos a partir da reestruturação produtiva, abordando-se a necessária adaptação do Direito do Trabalho às emergentes realidades sociais.

Priscilla Maria Santana Macedo Vasques e Isaac Rodrigues Cunha no artigo “TRABALHO, LIBERDADE E DIGNIDADE DOS ESCRAVIZADOS MODERNOS: DA RELEVÂNCIA CRIMINAL À TUTELA DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS VÍTIMAS DE REDUÇÃO À CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO” examinam a escravidão contemporânea a partir da perspectiva do direito penal e trabalhista, analisando dados sobre o trabalho escravo no Brasil e como tem se dado o enfrentamento da matéria.

Francilei Maria Contente Pinheiro no texto intitulado “TRÁFICO DE PESSOAS PARA FINS DE EXPLORAÇÃO DO TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO: UMA ANÁLISE DA VULNERABILIDADE ECONÔMICA E DA DESIGUALDADE SOCIAL NA EXPLORAÇÃO” faz uma análise da mudança de paradigma no tratamento do tráfico de pessoas a partir do Protocolo de Palermo (2000), que incluiu no atual conceito de tráfico de pessoas à submissão de outrem ao trabalho ou serviços forçados, a escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou à remoção de órgãos, bem como, da alteração do Código Penal Brasileiro que por meio do artigo 149-A, incluiu as novas condutas.

Eudes Vitor Bezerra e Claudia Maria da Silva Bezerra, apresentaram o artigo intitulado “A TECNOLOGIA E AS RELAÇÕES TRABALHISTAS: UBER E OS NOVOS PARADIGMAS NA ESTRUTURA LABORATIVA”, trazendo à tona a importância das transformações laborais na atualidade, bem como o debate sobre as relações de trabalho advindas do uso dos aplicativos, em especial da UBER.

Considerando todas essas relevantes temáticas, não pode ser outro senão o sentimento de satisfação que nós coordenadores temos ao apresentar a presente obra. É necessário, igualmente, agradecer aos pesquisadores que estiveram envolvidos tanto na confecção dos artigos quanto nos excelentes debates proporcionados neste Grupo de Trabalho. Por fim, fica o reconhecimento ao CONPEDI pela organização e realização de mais um relevante evento internacional.

A expectativa é de que esta obra possa contribuir com a compreensão dos problemas do cenário contemporâneo, com a esperança de que as leituras dessas pesquisas ajudem na reflexão do atual caminhar do DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I.

Adriene Oliveira Nunes

Eudes Vitor Bezerra

Vanessa Rocha Ferreira

MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM FACE DO ESTATUTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: AVANÇOS OU RETROCESSOS?

LABOR MARKET FOR PEOPLE WITH DISABILITIES IN VIEW OF THE STATUTE OF PEOPLE WITH DISABILITIES: ADVANCES OR SETBACKS?

**Ariolino Neres Sousa Junior
Jaqueline de Oliveira Dias**

Resumo

O tema em estudo é relevante, pois tem como objetivo analisar o vigente cenário laboral das pessoas com deficiência com base na proteção legal do Estatuto das Pessoas com Deficiência e suas implicações jurídicas, ao mesmo tempo discutindo os dispositivos legais que foram criados ou revogados em prol da acessibilidade ao mercado de trabalho. Atualmente no Brasil, e especialmente em metrópoles onde o índice de desemprego é elevado, a exemplo da cidade de Belém/PA, ainda são poucas as empresas particulares que têm incluído essas pessoas em seus setores de produção, sob a alegação de que o poder público tem se mostrado ausente no desenvolvimento de políticas públicas específicas que visem garantir eficácia no cumprimento do sistema de cotas. Por esse motivo, discutir o atual funcionamento do sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência é importante, já que há possibilidade de envolver profissionais que se interessem pela temática. Por fim, metodologicamente, estabelece-se uma abordagem quanti-qualitativa em prol dos motivos que têm levado à discussão acerca da acessibilidade ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência a partir do advento da Lei federal nº 13.146/2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), além do uso do método comparativo com a função de discutir e comparar importantes posicionamentos doutrinários relativos à temática central proposta, sem esquecer o uso da pesquisa bibliográfica através dos livros, artigos científicos e legislações específicas.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência, Cotas, Mercado de trabalho, Estatuto, Empresas

Abstract/Resumen/Résumé

The subject under study is relevant, as it aims to analyze the current work scenario of people with disabilities based on the legal protection of the Statute of People with Disabilities and its legal implications, at the same time discussing the legal provisions that were created or revoked in favor of accessibility to the labor market. Currently in Brazil, and especially in metropolises where the unemployment rate is high, such as the city of Belém/PA, there are still few private companies that have included these people in their production sectors, under the allegation that the public power has been absent in the development of specific public policies aimed at ensuring effectiveness in complying with the quota system. For this reason, discussing the current functioning of the labor market access quota system for people with

disabilities is important, as there is the possibility of involving professionals who are interested in the subject. Finally, methodologically, a quantitative and qualitative approach is established in favor of the reasons that have led to the discussion about accessibility to the labor market for people with disabilities since the advent of Federal Law nº 13.146/2015, known as the Brazilian Law of Inclusion of Persons with Disabilities (Statute of Persons with Disabilities), in addition to the use of the comparative method with the function of discussing and comparing important doctrinal positions related to the proposed central theme, without forgetting the use of bibliographical research through books, scientific articles and legislation specific.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Disabled people, Quotas, Job market, Statute, Companies

1. INTRODUÇÃO

A presente pesquisa gira em torno de uma preocupação acadêmica e pessoal que começou a se desenvolver desde o início do curso de direito chegando até o momento vigente. Neste sentido, este trabalho tem como *justificativa* discutir o atual sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência a partir do advento da Lei federal nº 13.146/2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Além disso, o referido artigo tem como *objetivo* principal analisar o vigente cenário laboral das pessoas com deficiência com base na proteção legal do Estatuto das Pessoas com Deficiência e suas implicações jurídicas, ao mesmo tempo verificando e discutindo os dispositivos legais que foram criados ou revogados em prol da acessibilidade ao mercado de trabalho. Outras especificidades retratadas na presente pesquisa dizem respeito à discussão sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência na atual legislação brasileira, apontando as recentes atualizações sofridas pela legislação infraconstitucional. Foram também inseridos nesta pesquisa a análise do papel desempenhado pelo poder público frente à realização de políticas públicas específicas em prol da acessibilidade ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência, destacando as atividades do teletrabalho e uso das tecnologias assistivas. Levantamento de dados estatísticos foram evidenciados acerca da acessibilidade ao mercado de trabalho e, finalmente, a pesquisa faz menção de algumas propostas de melhoria para facilitar a contratação das pessoas com deficiência visando inseri-las, de imediato, ao mercado de trabalho nacional.

Dessa forma, em prol de tutelar as relações laborais entre empregado e empregador, a pesquisa suscita como *problema* saber como está ocorrendo atualmente o funcionamento do sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência após o advento da promulgação do Estatuto das Pessoas com Deficiência?

Com relação ao *procedimento metodológico*, é importante frisar que o tipo de pesquisa utilizada é a bibliográfica, subsidiando de investigações doutrinárias sobre o tema através do uso de livros, artigos científicos e legislações específicas. Logo, há uma evidente intenção de compreender e analisar por meio de uma abordagem quanti-qualitativa as explicações específicas que tem levado para compreensão acerca do funcionamento do atual sistema de cotas de acesso ao mercado laboral para pessoas com deficiência após o advento do Estatuto das Pessoas com Deficiência. Além disso, para auxiliar a pesquisa, os métodos utilizados foram o comparativo, ou seja, a função de discutir e comparar importantes pensamentos doutrinários relativos à temática principal proposta; e o dedutivo que visa proceder a uma

discussão partindo da análise geral do Estatuto das Pessoas com Deficiência em direção a casos práticos específicos do cotidiano social.

2. O SISTEMA DE COTAS NO MERCADO DE TRABALHO NA ATUAL LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

No Brasil, Lutiana Lorentz (2016) informa que a adoção do sistema de cotas foi introduzida no ordenamento jurídico mediante o advento da Lei nº. 3.807, de 26 de agosto de 1960, em seu artigo 55 ¹, sendo, posteriormente, modificado pelo artigo 93, da Lei nº. 8.213/91 ². Dessa forma, o sistema de cotas surgiu com o propósito de possibilitar o reconhecimento das desigualdades sociais através do respeito pela igualdade de oportunidades, a fim de facilitar o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. Nesse sentido, Silvio Siqueira Jr (2020, p.14) assevera que:

É perceptível que o sistema de cotas é essencial para que sejam asseguradas condições na medida do possível com maior isonomia e justiça quando se trata da inserção no mercado de trabalho, assim, permitindo que sejam devidamente assegurados os direitos e garantias das pessoas com deficiência.

Contrapondo-se ao comentário anterior e seguindo a doutrina clássica de José Pastore (2001), a criação do sistema de cotas veio dar ensejo à demonstração de qualificação e capacidade produtiva das pessoas com deficiência, sendo que o primeiro dos requisitos (*qualificação*) assume uma atitude discriminatória, a partir do momento em que, de um lado, está garantindo reserva de vaga para uma pessoa com deficiência, mas de outro, está reduzindo vagas para aquelas pessoa não-deficientes. O segundo requisito (*capacidade produtiva*) contribui para o advento de manipulações quando uma empresa, que não deseje realizar contratações de pessoas com deficiência, venha elevar as exigências de qualificação profissional, reduzindo potencialmente o número de candidatos a disputar uma vaga no mercado laboral.

Apesar das divergências doutrinárias, atualmente, a legislação brasileira adota o sistema de cotas “isolada” ou cotas “puro”, conforme está presente na regra do art. 36, do

¹ Art. 55- As empresas que dispuserem de 20 (vinte) ou mais empregados serão obrigadas a reservas de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de cargos, para atender aos casos de readaptados ou reeducados profissionalmente, na forma que o regulamento desta lei estabelecer. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/111185/lei-3807-60>>. Acesso em: 20 ago. 2023.

² Lei que passou a dispor sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. 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%.

Decreto 3.298/99 ³. Infelizmente, esse não tem sido o melhor sistema que possibilite a garantia de acesso ao mercado laboral para as pessoas com deficiência, haja vista que “a simples imposição de uma obrigatoriedade não garante que ela seja cumprida, e muito menos que as empresas venham a oferecer, de bom grado, condições condignas de trabalho para os portadores de deficiência” (PASTORE, 2001, p. 183).

Corroborando com o mesmo raciocínio, Castro, Oliveira e Freitas (2020, p. 3) elucida que “embora haja muitos anos garantidos pela lei, a contratação de pessoas com deficiência ainda se revela seletiva e preconceituosa, contribuindo para a manutenção da ordem estabelecida, mantendo a desigualdade e a exclusão”. Em face dos retro comentários explanados, percebe-se que o sistema de cotas “isolada” necessita sofrer uma reformulação em seu modo de operacionalização. Para isso, torna-se necessário haver uma parceria entre o poder público com a iniciativa privada, a fim de que sejam criadas ações afirmativas direcionadas a promover o ingresso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, como por exemplo, a “concessão de benefícios fiscais” às empresas em prol do estímulo as contratações das pessoas com deficiência (MATOS, 2018).

Por outro lado, após a entrada em vigor do novo o Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018, revogando dispositivos legais do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, a redação do art. 1^a, § 1^o passou a informar que deve ser ofertado um sistema de cotas com o mínimo de 5% de vagas em concursos para provimento de cargos públicos efetivos, bem como o estímulo à contratação por tempo determinado⁴ para atender necessidades temporárias de excepcional interesse público, visando atuar no âmbito da administração pública federal direta e indireta (SOUZA, 2022).

3. PODER PÚBLICO, TELETRABALHO E TECNOLOGIAS ASSISTIVAS NO SISTEMA DE COTAS

Inicialmente, apesar de ter sido criado uma legislação que instituiu o sistema de cotas, porém temos presenciado em nosso cotidiano uma falta de sintonia entre o que estipula a determinação legal, no que tange a reserva de vagas para ingresso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, e a atuação do poder público quanto à realização de políticas públicas de inclusão social. Infelizmente, o que se tem constantemente presenciado é a imposição de penalidades (autuações, multas etc.) por parte das autoridades fiscais às empresas, forçando-as

³ Mesma redação do artigo 93, da Lei 8.213/91.

⁴ O artigo 37, § 1^o, do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, atualmente revogado, defendia que a reserva do percentual de cotas de contratação para pessoas com deficiência somente deveria estar atrelado para cargos públicos de provimento efetivo.

tão somente a cumprirem com a lei de cotas para admissão das pessoas com deficiência, sem que haja uma melhor atuação do próprio poder público, agindo como agente incentivador no desenvolvimento de políticas públicas que venham facilitar o acesso da inclusão social ao mercado laboral (LEITE, 2019, p.130).

Atualmente, após o advento do Estatuto das Pessoas com deficiência (Lei 13.146/2015), o poder público passou a ser obrigado a promover “programas de habilitação profissional” em prol da qualificação das pessoas com deficiência se qualificarem, retirando tal responsabilidade de “qualificação” por parte das empresas, conforme determina a redação do art. 36 do Estatuto: *”O poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse”*.

Dessa forma, com relação à eventual “punição” ou não para as empresas no descumprimento da política de cotas, Maurício Veiga (2016) explica que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) já pacificou entendimento, desde maio de 2016, no sentido de que as empresas não podem ser punidas com multas e indenizações se não conseguirem profissionais no mercado para preenchimento de vagas de pessoas com deficiência. Na decisão, o TST entendeu que — a despeito da obrigação legal — não é possível penalizar a empresa que tenta, mas que por fatos alheios à sua vontade, não consegue trabalhadores com deficiência em número suficiente. Logo, a decisão do TST pacificou a jurisprudência e deve sensibilizar a atuação dos órgãos de fiscalização e do Ministério Público do Trabalho para que verifiquem a situação do caso concreto e o esforço do empresário em cumprir a exigência legal, deixando de lado uma visão cartesiana e incondicionada do cumprimento da cota que se verifica.

Além disso, a empresa em boa parte das vezes não deixa de obedecer à legislação federal por desídia. O descumprimento da obrigação legal somente ocorre por fatos alheios à vontade do empregador que, muitas das vezes, não consegue encontrar no mercado de trabalho uma mão de obra qualificada que venha preencher e se adequar àquele posto de trabalho específico ofertado por aquela empresa. Com relação à capacitação profissional, Maria Luiza Batista (2023, p. 01) assim elucida:

O Estado desempenha um papel fundamental na implementação de políticas públicas efetivas, na fiscalização do cumprimento das leis e na promoção de programas de capacitação e qualificação profissional. As empresas, por sua vez, devem adotar práticas inclusivas, eliminar barreiras e oferecer recursos de acessibilidade, garantindo um ambiente de trabalho acessível e inclusivo.

Considerando o retro comentário, atualmente o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015) passou a defender precisamente na regra do seu §4º, art. 34 que defende: *“A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados”*. O §5º do art. 34 da referida lei também elucida: *“É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação”*. Nesse sentido, a vigente legislação defende a adoção da qualificação profissional em cursos profissionalizantes em prol do trabalhador com deficiência, devendo o poder público incentivar e firmar parcerias com as empresas em prol da realização de tais políticas públicas de capacitação profissional.

Por outro lado, em face dessa repartição de responsabilidade social entre o poder público com as empresas particulares, pelo contrário, o que temos presenciado cotidianamente é a realização de parcerias entre a iniciativa privada com entidades ou associações não-governamentais no desenvolvimento de programas de capacitação e qualificação profissional direcionados às pessoas com deficiência, muito embora a Lei nacional de inclusão às pessoas com deficiência (lei 13.146/2015) defenda a cooperação entre entidades públicas e privadas em prol da habilitação e reabilitação profissional para as pessoas com deficiência, conforme defende o art. 36, §5º: *“A habilitação profissional e a reabilitação profissional devem ocorrer articuladas com as redes públicas e privadas, especialmente de saúde, de ensino e de assistência social, em todos os níveis e modalidades, em entidades de formação profissional ou diretamente com o empregador”*.

Rachel Bonino (2006, p.41) explica como ocorre na prática essa parceria:

A entidade é contratada por empresas para fazer o mapeamento das funções que são compatíveis com um portador de deficiência. De posse desse mapeamento, a empresa que deseja contratar uma pessoa aciona a devida associação, que irá verificar dentro do programa de capacitação quem está mais apto para ocupar aquela vaga. Feita a contratação, o profissional será assistido durante um ano pela entidade, que também fará trabalho de conscientização juntos aos funcionários da empresa contratante.

Apesar da parceria realizada entre algumas entidades ou associações não governamentais com as empresas, porém a falta de qualificação profissional da grande maioria das pessoas com deficiência traz como consequência a sobra de vagas no mercado laboral. O que temos observado é que algumas empresas acabam contratando menos pessoas com deficiência do que deveriam, levando em consideração o percentual estipulado pela lei de

cotas, sob a alegação de que não tem se encontrado profissionais com qualificação exigida para ocupar aquela determinada vaga que está sendo oferecida (MORAIS, 2017).

3.1. Atividade de *teletrabalho* para pessoas com deficiência

Segundo a Lei nº 12.551/12, que alterou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho⁵, passou a ser reconhecido a atividade de teletrabalho e o uso de ferramentas tecnológicas na relação de trabalho. Nesse sentido, Vanusa Araújo (2023) explica que a atividade de teletrabalho foi regulamentada mediante o surgimento da reforma trabalhista pela Lei 13.467/17, uma vez que ocasionou maior segurança jurídica aos empregadores e seus empregados, além do que conforme é determinado na redação do art. 75-B, da referida Lei 13.467/17, o teletrabalho, realizado predominantemente fora das dependências da empresa, à distância, não constitui desvio dessa modalidade a convocação do empregado a comparecer ao local de trabalho para a execução de alguma tarefa específica.

Com relação às pessoas com deficiência, a atividade de teletrabalho surge como mais uma alternativa de conquista ao emprego, a fim de proporcionar a inserção desse público alvo ao mercado de trabalho, além do que garante a essas pessoas liberdade, autonomia e participação social como alternativa capaz de garantir uma igualdade e equidade no processo de inclusão Sociolaboral (ARAÚJO, 2023). Dessa forma, a atividade de teletrabalho:

Rompe as barreiras geográficas inserindo o trabalhador com deficiência no mercado de trabalho, acabando com os problemas relacionados à locomoção e adaptação do ambiente de trabalho. Quando o trabalhador deficiente estiver executando seus afazeres, desconhecendo a limitação de espaço e locomoção, sua deficiência não será mais encarada como um obstáculo a ser vencido (GILIO, 2020, p.11).

E continua:

Com a recente regulamentação legislativa do teletrabalho, crescem as possibilidades de uma maior inserção das pessoas com deficiência no mercado, uma vez que o texto legal confere segurança jurídica às partes envolvidas e esclarece pontos que eram controvertidos, viabilizando assim mais contratações e a concretização das políticas públicas que visam à inclusão das pessoas com deficiência (Idem).

Apesar do comentário retro enfatizar a importância do surgimento do teletrabalho para acelerar o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, porém o lado negativo

⁵ Conforme estipula a redação do referido art. 6: *Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.*

dessa atividade redonda, em muitos casos, na chamada *escravidão digital contemporânea*, ou seja, o trabalhador com deficiência:

Embora aparente estar mais *livre* e com maior *flexibilidade*, trabalhando inclusive na maioria dos casos em trabalhos *home office* usando as plataformas digitais, porém a grande maioria se vê obrigado a permanecer disponível a qualquer momento para o empregador, submetendo-se a excessiva carga horária de jornada laboral, sem direito à intervalo intrajornada e interjornada e sem recebimento de horas suplementares pelo quantitativo excedente de trabalho realizado (VIDIGAL, 2020, p.45).

Considerando a opinião anterior, a *escravidão digital contemporânea* não passa ser somente *física*, mas também *virtual* em que a saúde biológica e psicológica do trabalhador com deficiência tem sido potencialmente abalada pelo uso excessivo da jornada de trabalho através da internet e suas ferramentas digitais. Dessa forma, o empregador vem descumprindo com a legislação da CLT a partir do momento em que oferece ao empregado com deficiência condições inadequadas de ambiente de trabalho, baixos salários, jornadas excessivas laborais, entre outras irregularidades praticadas.

3.2. Tecnologias assistivas para pessoas com deficiência

Atualmente em um mercado de trabalho competitivo e cada vez mais dependente do uso de novas tecnologias de produção, torna-se necessário que o setor empresarial brasileiro esteja inserido na aquisição de novos equipamentos e ferramentas tecnológicas para ofertar a seus empregados, inclusive aqueles com alguma específica “deficiência” ou “mobilidade reduzida” comprovada, em prol do crescimento e conquista de novos mercados consumidores e obtenção de maior lucratividade em seus negócios. Todavia, percebe-se que muitos ambientes de trabalho não tem apresentado equipamentos e software de TA instalados, ou porque desconhecem suas reais utilidades e funcionalidades de operação, ou porque não possuem suficiente recursos financeiros próprios para aquisição e manutenção das TA, ou porque não recebem incentivos fiscais ou financeiros por parte do poder público para investir na compra desses materiais e equipamentos de TA. Com isso, a reduzida participação e produtividade no emprego por uma pessoa com deficiência pode estar associada à falta de adaptação no ambiente de trabalho, bom como à falta de recursos financeiros satisfatórios para modernização dos seus postos de trabalho (BRAGA, 2020).

Em se tratando de acessibilidade ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência, Jesus Carlos Garcia (2017) informa que algumas iniciativas foram trazidas pelo Plano

Nacional de Inovação em Tecnologias Assistivas⁶ (surgido após o advento do Estatuto das Pessoas com Deficiência/2015) em prol do setor empresariado, como exemplo o fomento à modernização do parque empresarial no que se refere à concessão de investimento e crédito subsidiado para as empresas, por intermédio da FINEP (Financiadora de Estudos e Projetos), para aprimorar o desenvolvimento tecnológico e a promoção da inovação de produtos, processos e serviços, subsidiando da mão-de-obra do trabalhador com deficiência.

Por outro lado, Leondeniz Freitas (2019) esclarece que algumas TA tem sido utilizadas no meio empresarial em prol do trabalhador com deficiência, como exemplo: *computadores com teclados e mouse adaptados, lupas eletrônicas, impressoras em braille, leitores de tela, amplificadores de tela, telefones adaptados para surdos, sinalização de portas em braille, piso tátil, ergonomia na mobília, voice stick*, entre outras tecnologias. Considerando o comentário retro, Geraldo Silva Júnior (2020) acrescenta que a aquisição de equipamentos e software de TA contribui para o aprimoramento da mão-de-obra do trabalhador com deficiência fazendo com que novas técnicas profissionais sejam desenvolvidas no setor produtivo dos parques empresariais, garantindo, com isso, aumento da produtividade e conquista de novos mercados consumidores.

Além disso, é importante frisar que a modernização e adaptação dos ambientes laborais das empresas com o uso de novos equipamentos e software de TA incentiva também a diversidade profissional e fortalece a inclusão social do trabalhador com deficiência, fazendo com que cada TA esteja adaptada e adequada ao tipo específico de “deficiência” ou “mobilidade reduzida” do trabalhador com deficiência que vier a ser contratado, para que ele possa desempenhar sua função laboral com maior autonomia e eficiência (PINHEIRO & SANTOS, 2020).

Dessa forma, a luta da pessoa com deficiência pela sua inclusão no mercado de trabalho vem ganhando força com o avanço das TA, apesar de muitas empresas ainda não estarem em sintonia com o cumprimento da norma legal do Estatuto das Pessoas com Deficiências (art. 74), bem como a reserva de quotas de trabalho dentro da regra legal determinada pelo art. 93 da Lei 8.213/91. Apesar disso, Teófilo Filho Galvão (2020) chama

⁶ Com base na regra do art. 75 do Estatuto das Pessoas com Deficiência, o Plano Nacional de Tecnologia Assistiva a ser desenvolvido pelo poder público tem a **finalidade de facilitar o acesso a crédito especializado específico para aquisição de tecnologia assistiva; agilizar, simplificar e priorizar procedimentos de importação de tecnologia assistiva; criar mecanismos de fomento à pesquisa e à produção nacional de tecnologia assistiva; eliminar ou reduzir a tributação da cadeia produtiva e de importação de tecnologia assistiva; facilitar e agilizar o processo de inclusão de novos recursos de tecnologia assistiva no rol de produtos distribuídos no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS) e por outros órgãos governamentais. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-com-deficiencia/acoes-e-programas/plano-nacional-de-tecnologia-assistiva>>. Acesso em: 23 ago. 2023.**

atenção para o fato que as TA vem cumprindo o seu papel em garantir a acessibilidade ao mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, permitindo que sejam utilizadas por qualquer trabalhador com deficiência independentemente do seu tipo específico de “deficiência” (físicas, motoras ou sensoriais, cognitiva) ou “mobilidade reduzida” apresentada.

3.3. Dados estatísticos acerca da acessibilidade ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência

No que se refere à acessibilidade ao mercado de trabalho, dados recentes divulgados pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) ⁷ apontam que, no ano de 2021, 54% das empresas públicas cumpriram com a política de cotas de acessibilidade ao mercado de trabalho a nível nacional, sendo que as empresas privadas obtiveram uma participação de 50%. Quanto ao número de vagas reservadas, no ano de 2021, foram registradas mais de 770 mil vagas reservadas pelos empregadores particulares a nível nacional, sendo que foram ocupadas mais de 390 mil vagas por pessoas com deficiência. Além disso, em se tratando de fiscalização da política da cota de acessibilidade, foi registrado pelos órgãos competentes em 2021 mais de 8 mil fiscalizações, expedido mais de 3 mil autos de infrações, firmado mais de 400 termos de ajustamento de conduta e compromisso, resultando, com isso, no total de mais de 20 mil pessoas com deficiência inclusas no mercado de trabalho sob ação fiscal dos órgãos competentes.

Com relação aos dados recentes divulgados em 2022 pelo IBGE ⁸, em sua Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), a população com deficiência no Brasil foi estimada em 18,6 milhões de pessoas de 2 anos ou mais, o que corresponde a 8,9% da população dessa faixa etária. Além disso, 5,1 milhões de pessoas com deficiência estavam na força de trabalho e 12 milhões estavam fora da força de trabalho no Brasil. A taxa de participação da força de trabalho entre as pessoas sem deficiência foi de 66,4% em 2022, já entre as pessoas com deficiência ela cai significativamente para 29,2%. A Região Centro-Oeste registrou o maior percentual de pessoas com deficiência na força de trabalho (35,7%), com as Regiões Norte (35,1%), Sul (29,6%), Sudeste (28,5%) e Nordeste (26,8%) a seguir. A faixa etária das pessoas com deficiência com a maior taxa de participação da força de trabalho foi a de 30 a 49 anos (55,3%). O grupo de 14 a 29 anos (43,9%) superou

⁷ Informações atualizadas obtidas pelo site: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em: 20 ago. 2023.

⁸ Informações atualizadas obtidas pelo site: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda/>>. Acesso em: 23 ago. 2023.

o de 50 a 59 anos (42,6%). Já os idosos (60 anos ou mais) a taxa foi de 10,2%. “As maiores diferenças entre as taxas das pessoas com e sem deficiência aconteceram nos grupos de 30 a 49 e de 50 a 59 anos”.

Além disso, dos 99,3 milhões de pessoas ocupadas no Brasil em 2022, 4,7% eram pessoas com deficiência. Entre as mulheres ocupadas, 5,4% tinham deficiência e, entre os homens, 4,1%. O Sudeste, apesar de ter o maior contingente de pessoas com deficiência ocupadas (1,8 milhão de pessoas), foi a região com a menor participação (4,0%). Norte (5,8%) e Nordeste (5,7%) tiveram as participações mais elevadas de pessoas com deficiência no total de ocupados. Com relação aos rendimentos, o IBGE destacou que os homens com deficiência (R\$ 2.157) receberam cerca de 27% a menos que os homens sem deficiência (R\$2.941). A diferença foi mais acentuada entre as mulheres com deficiência (R\$1.553), que receberam aproximadamente 34% a menos do que as sem deficiência (R\$ 2.347). Outro dado levantado diz respeito à posição na ocupação, ou seja, mais da metade (55,0%) da população ocupada com deficiência estava na informalidade, enquanto para as pessoas sem deficiência o percentual foi de 38,7%, uma diferença de 16,3.

4. PROPOSTAS DE MELHORIA AO SISTEMA DE COTAS

Por outro lado, além da capacitação profissional, Luiz Fernando Maia (2008, p.40) apresenta exemplos de outras propostas que também podem ser desenvolvidas, a fim de proporcionar melhor eficácia ao cumprimento do sistema de cotas:

Em primeiro, fortalecendo a política de educação inclusiva, em todos os níveis; em segundo, revendo o critério de imposição de cotas, adequando-o à realidade de cada atividade empresarial, industrial e a realidade subjetiva do trabalhador portador de deficiência. Em terceiro, financiando as empresas, por descontos previdenciários ou de outra forma, para que invistam em adequação dos seus parques industriais, para receberem estes profissionais com necessidades especiais em ambiente de total segurança, bem como desenvolvam períodos de treinamento especial, antes que efetivamente ingressem nas atividades que lhes será destinada, junto com os demais funcionários, remunerados com subsídios do Estado.

Apesar da opinião retro mencionada, atualmente, Lei nacional de inclusão às pessoas com deficiência (lei 13.146/2015) passou a defender que é dever do poder público garantir às pessoas com deficiência “*acesso a produtos, recursos, estratégias, práticas, processos, métodos e serviços de tecnologia assistiva que maximizem sua autonomia, mobilidade pessoal e qualidade de vida*”, conforme defende a regra do art. 74 da referida lei.

Outra proposta diz respeito ao sistema de “cota-terceirizada”, cuja finalidade:

É permitir que as contratações de portadores deficientes por uma empresa terceirizada sejam abatidas na cota da empresa (sistema de cota-terceirizada). Nesse caso, as empresas terceirizadas estariam estimuladas a contratarem os portadores de deficiência, sendo que essas contratações podem se dar em empresas pequenas, onde a obrigatoriedade de contratação não seria aplicada. É realizar uma flexibilização da legislação trabalhista brasileira, uma vez que o trabalho de portadores de deficiência sem vínculo empregatício ou indiretamente contratado por uma empresa terceirizada não é uma realidade. Sabe-se que hoje o trabalho autônomo, cooperado e domiciliar cresce a cada dia, e atrelar o sistema de cotas apenas ao trabalho com vínculo empregatício é reduzir as chances de inserção do portador no mercado de trabalho (NERI, 2003, p.13).

Considerando o comentário anterior, a adoção do sistema de “cota-terceirizada” permite que a cota de admissão da pessoa com deficiência, conforme preceitua a regra do artigo art. 36, do Decreto 3.298/99, seja preenchida por empregados da própria empresa empregadora, por trabalhadores de empresas terceirizadas, por pessoas que laboram na modalidade de “trabalho protegido”, e também por aqueles que prestam serviço à empresa através do trabalho em domicílio, teletrabalho, entre outras categorias.

Por outro lado, Lutiana Lorentz (2016) entende que o sistema de “cota-terceirizada” pode inclusive contribuir para piorar a questão da segregação e do isolamento da pessoa com deficiência, o que vai de encontro ao atual paradigma inclusivo. E continua:

Pesquisas demonstram que a terceirização do trabalho causa uma concentração brutal de renda, porque na maioria das vezes visa redução de custos para a empresa tomadora do serviço. Além disso, ocorre piora nas condições de trabalho do empregado, no meio ambiente laboral que não é adaptado para estas pessoas, e também ocorre pouco alvissareiras assimetrias de ganhos (e de condições de trabalho) entre o empregado direto da empresa e seus terceirizados, etc. (*Idem*)

Outro exemplo de proposta, ressaltada por Marcelo Neri (2003, p.12), refere-se ao sistema de “cota-contribuição”, sendo que:

Esse sistema obriga as empresas que não preencheram a sua cota a recolherem uma importância para uma instituição específica, que por sua vez, repassa os recursos sobre a forma de estímulos às empresas para preencherem as cotas e sobre a forma de prêmio àquelas que contrataram acima da cota estabelecida ou que admitiram pessoas com limitações mais severas. Esse sistema tem como a principal contribuição a criação de um preço para a não contratação do PPD, visando incentivar o ajuste do lado da demanda de trabalho.

Ratificando o comentário retro, Christiani Marques (2007, p. 143) informa que:

Na “cota-contribuição”, as empresas que não contratarem pessoas portadoras de deficiência são obrigadas a recolher para um fundo especial um percentual do que gastariam com aquela contratação, a fim de permanecerem com os serviços de habilitação, qualificação e reabilitação; estimular empresas a contratarem pessoas deficientes e manterem as instituições de portadores de deficiência. Com isso se amplia a possibilidade de inserção da pessoa no mercado de trabalho.

Dessa forma, caso haja a opção pelo sistema de “cota-contribuição”, as empresas terão de pagar uma soma em dinheiro, ao invés de cumprir a cota de contratação obrigatória de pessoas com deficiência a que estão obrigadas. Nesse sentido, Lutiana Lorentz (2016) explica que tanto o empresário pode escolher entre a obrigação de ter de pagar uma soma em dinheiro, ao invés de realizar uma contratação de pessoa com deficiência, quanto à própria lei é quem estipula que “em determinadas atividades insalubres, perigosas etc.” é melhor o empresário pagar uma taxa do que contratar estas pessoas.

5. CONCLUSÃO

Este trabalho teve a preocupação de abordar um dos temas mais polêmicos discutidos no vigente panorama jurídico mundial que é analisar a política do sistema de cotas de acesso ao mercado laboral para pessoas com deficiência. Mesmo com a criação da Lei nacional de acessibilidade em prol das pessoas com deficiência em 2015, porém já se fez mais de 30 (trinta anos) anos da instituição da política nacional de cotas com reserva de vagas ao mercado de trabalho para esse público alvo, desde a sua criação pela lei 8.213/91.

Entretanto, em resposta ao *problema* suscitado pelo presente trabalho, o funcionamento atual do sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência, após a criação do Estatuto das Pessoas com Deficiência, sofreu um aumento em seu cenário quantitativo de pessoas com deficiência que adentraram ao mercado de trabalho, principalmente a partir de 2015, segundo recentes dados estatísticos divulgados pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) e IBGE, conforme já constatado neste presente trabalho.

Apesar do crescimento da inserção ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência após a promulgação do Estatuto das Pessoas com Deficiência, porém ainda muitas pessoas com deficiência continuam sem oportunidades de acesso ao mercado de trabalho por alguns motivos, a exemplo do descumprimento da lei por parte de algumas empresas em proceder reserva específica de cotas de vagas para ofertar contratação em prol do trabalhador com deficiência; carência de recursos humanos e investimentos na modernização dos setores

de produção de algumas empresas na aquisição das tecnologias assistivas para atenderem o tipo específico de “deficiência” do trabalhador; carência de vagas especializadas a fim de atender o perfil profissional e a contratação de profissionais com deficiência que não apresentam experiência profissional; carência de investimento em campanhas educativas e de incentivo à criação de instrumentos de fomento à empregabilidade do trabalhador com deficiência.

Por outro lado, pensamos que inserir pessoas com deficiência no mercado de trabalho não é um trabalho fácil, pois além das empresas terem de cumprir com o percentual da lei de cotas terão também que se ajustarem aos seus espaços físicos, para que estes se tornem apropriados aos tipos específicos de deficiência. Por conta disso, há empregadores que criticam o sistema de cotas imposto pela atual legislação específica, uma vez que a admissão de pessoas com deficiência acarretaria mudanças na arquitetura de seus ambientes de trabalho, implicaria na obtenção de equipamentos e materiais adaptados a atender às necessidades especiais dos empregados com deficiência, além da determinar a realização de cursos de capacitação com a finalidade de promover o interacionismo entre os demais empregados da empresa, independente de possuir alguma deficiência ou não. Essas medidas apresentadas anteriormente vêm sendo contestadas por uma parcela majoritária de empresas, cujos argumentos de defesa recaem, principalmente, na ausência do poder público em desenvolver políticas públicas eficazes que tenham o propósito de subsidiar economicamente tais medidas de inclusão social. Todavia, conforme relatamos em nossa pesquisa, o poder público se defende ao contrargumentar que as empresas já tiveram tempo mais do que suficiente para se ajustarem à norma legal, levando em consideração o fato de que, desde o período de sua publicação até o presente momento, a nova Lei de acessibilidade 13.146/2015 e o Decreto regulamentador da lei de cotas já possuem mais de cinco anos de vigência.

Além disso, apesar da criação do vigente Estatuto das Pessoas com deficiência (Lei 13.146/15) que passou a defender a dignidade da pessoa humana e igualdade de oportunidades em prol das pessoas com deficiência, porém ainda se verifica no vigente contexto laboral de muitas empresas a prática da discriminação vitimando o trabalhador com deficiência mediante a oferta de poucas vagas de trabalho, baixos salários, atividades laborais incompatíveis ao tipo de “deficiência” apresentada, ausência de “tecnologias assistivas”, dentre outras práticas irregulares. Dessa forma, respeitar as distintas formas de “deficiência” do trabalhador além de defender as questões de inclusão social como acesso ao trabalho, saúde, educação, acessibilidade aos meios de transporte, entre outros, é uma importante responsabilidade que o poder público em parceria com a iniciativa privada precisa assumir, a

fim de colocar as pessoas com deficiência em situação de igualdade de direitos com o restante da população.

Portanto, ratificamos nosso posicionamento no sentido de que é de suma importância que continue sendo criadas novas oportunidades de inserção para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pois, com isso, está se valorizando a diversidade humana e a superar as adversidades socioculturais. Todavia, conforme mencionamos, para que cheguemos à concretização da inclusão social é preciso que o poder público e as empresas realizem esforços para desenvolverem outras fontes alternativas à atual lei de cotas de nosso ordenamento jurídico, como por exemplo, investir em “cotas terceirizadas”, “cotas contribuição” e “capacitação profissional”. Logo, a partir dessa perspectiva, teremos empresas mais heterogêneas em suas composições humana, tendo em vista que, apresentando esse perfil, elas podem adentrar em novos e promissores segmentos do mercado, aumentando sua produtividade e renda ao conquistar novos mercados consumidores, além, é claro, de estar abrindo novos postos de trabalho a fim de proporcionar um satisfatório funcionamento do sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho para as pessoas com deficiência.

6. REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Vanusa da Costa; *et.al.* **Os desafios da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a esperança do teletrabalho.** Conteúdo Jurídico, fev. 2023 Disponível em: <<https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Arti%20gos/61041/os-desafios-da-insero-das-pessoas-com-deficincia-no-mercado-de-trabalho-e-a-esperana-no-teletrabalho>>. Acesso em: 23 ago. 2023.

BATISTA, Maria Luiza Medrado. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** Conteudo Juridico, Brasilia-DF: 02 jun 2023, 04:43. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/61561/a-incluso-da-pessoa-com-deficincia-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 22 ago 2023.

BONINO, Rachel. **Cotas da discórdia.** Revista ensino superior, São Paulo, n. 97, p. 38-41, out 2006.

BRAGA, Cláudio Joaquim dos Santos. **Tecnologia Assistiva, Pessoas com Deficiências e o Mercado de Trabalho.** Revista Carioca de Ciência, Tecnologia e Educação- RECITE, Rio de Janeiro, v. 05, n. 2, p. 132–142, 2020. Disponível em: <<https://recite.unicarioca.edu.br/rccte/index.php/rccte/article/view/161/183>>. Acesso em: 23 ago. 2023.

CASTRO, C.; *et.al.* **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: conceitos e paradigmas.** Apae Ciência, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 3–15, 2020.

FREITAS, Leondeniz Candido de. **Por uma Web Mais Inclusiva: Noções básicas de acessibilidade online.** São Paulo: Kindle paperwhite (e-book), 2019.

GALVÃO FILHO, Teófilo. **A Tecnologia Assistiva: de que se trata?** In: MACHADO, G. J. C.; SOBRAL, M. N. (Orgs.). *Conexões: educação, comunicação, inclusão e interculturalidade*. 1 ed. Porto Alegre: Redes Editora, p. 207-235, 2019.

GARCIA, Jesus Carlos Delgado (Org.). **Livro Branco da Tecnologia Assistiva no Brasil**. São Paulo: ITS BRASIL, 2017.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda/>>. Acesso em: 23 ago. 2023.

LEITE, Fernanda Menezes. **Mercado de trabalho e pessoas com deficiência: Desafios à Inclusão**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

LORENTZ, Lutiana Nacur. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência**. São Paulo: LTr, 2016.

MAIA, Luiz Fernando. **A cota de deficientes físicos, visuais, auditivos e mentais nas empresas- Inconsistências e Inconstitucionalidades do Decreto nº 5.296/2004**. Revista IOB trabalhista e previdenciária, Porto Alegre, v. 19, n. 225, p. 34-46, março/2008.

MARQUES, Christiani. **A proteção ao Trabalho Penoso**. São Paulo: LTr, 2007.

MATOS, Hamanda de Nazaré Freitas; RAIOL, Raimundo Wilson Gama. **Pessoas com deficiência e seu direito à inclusão no mercado de trabalho**. Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, v. 13, n. 3, p. 927-947, 2018 Doi: 10.5902/1981369431468. Disponível em: <file:///C:/Users/ARI%20JUNIOR/Downloads/angela_espindola,+4+31468++pronto+OK.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2023.

MORAIS, Karine Helena. **O mercado de trabalho e a pessoa com deficiência intelectual: Entraves e oportunidades**. Revista Espacios, v. 38, n. 12, p.26, jan./jun. 2017.

NERI, Marcelo Cortez. **Política de cotas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência**. In: VIII Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho - ABET, 8., 2003, São Paulo. *Anais...* São Paulo: Revista da ABET, 2003, p. 13.

PASTORE, José. **Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2001.

PINHEIRO, Samaroni; SANTOS, Silvana. **Acessibilidade Visual Quebrando Paradigmas na Inclusão Digital, Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC), Um Estudo do Caso**. Revista MultiAtual, Formiga/MG, v. 1, n. 6, 2020. Disponível em: <<https://www.multiatual.com.br/2020/10/acessibilidade-visual-quebrando.html>>. Acesso em: 21 ago. 2023.

SILVA, Wellington Rodrigo Lozano da; GILIO, Leandro. **O teletrabalho como política pública de inclusão social das pessoas com deficiência no Brasil**. Caderno de Direito, v. 19,

n. 37, p. 191-204, jul./dez. 2020 Disponível em: <file:///C:/Users/ARI%20JUNIOR/Downloads/4257-23165-2-PB%20(1).pdf>. Acesso em: 23 ago. 2023.

SILVA JUNIOR, Geraldo. E.; FERRAZ, D. P. de A. **O uso dos recursos em tecnologia assistiva para a permanência de servidores com deficiência no ambiente de trabalho.** Trabalho & Educação, Belo Horizonte, v. 29, n. 2, p. 89–104, 2020. Disponível em: <<https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9892>>. Acesso em: 23 ago. 2023.

SOUSA JUNIOR, Silvio Roberto Siqueira. **Pessoas com Deficiência: dificuldades de inclusão no mercado de trabalho.** Jusbrasil, fev. 2020 Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/pessoas-com-deficiencia-dificuldades-de-inclusao-no-mercado-de-trabalho/864455548>>. Acesso em: 20 ago. 2023.

SOUZA, Maria Cássia Cardoso de; *et.al.* **A inclusão de pessoas com deficiência em cargos de liderança: um panorama do serviço público federal.** Interface Tecnológica, v.19, n. 2, p. 444-455, dez. 2022 Doi: 10.31510/infa.v19i2.1464. Disponível em: <<https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/1464/823>>. Acesso em: 21 ago. 2023.

VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da; PINHEIRO, Luciano Andrade. **TST pacifica questão do preenchimento de cotas de pessoas com deficiência.** Revista Consultor Jurídico – Conjur, 6 de junho de 2016. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2016-jun-06/tst-pacifica-questao-preenchimento-cota-deficientes>>. Acesso em: 12 fev. 2022.

VIDIGAL, Viviane; KROST, Oscar. **A alquimia capitalista no processo de escravidão digital.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, v. 66, n. 102, item 01, p. 129-148, jul./dez. 2020.