

**CENTRO UNIVERSITÁRIO
ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE PRUDENTE**

CURSO DE DIREITO

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE LABORAL E A
RESPONSABILIDADE SOCIAL E ESTATAL**

Gracieli Garavelo Sevioli

Presidente Prudente/SP
2021

**CENTRO UNIVERSITÁRIO
ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE PRUDENTE**

CURSO DE DIREITO

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE LABORAL E A
RESPONSABILIDADE SOCIAL E ESTATAL**

Gracieli Garavelo Sevioli

Monografia apresentada como requisito parcial de conclusão do curso e obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação da Prof.^a Carla Roberta Ferreira Destro.

Presidente Prudente/SP
2021

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE LABORAL E A
RESPONSABILIDADE SOCIAL E ESTATAL**

Monografia apresentada como requisito
parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Carla Roberta Ferreira Destro

Examinador 1

Examinador 2

Presidente Prudente, _____.

“Todas as grandes coisas são simples. E muitas podem ser expressas numa só
palavra: liberdade; justiça; honra; dever; piedade; esperança.”
(Winston Churchill)

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pela minha vida, por me dar saúde e iluminar o meu caminho durante a realização deste trabalho, e estar sempre derramando bênçãos em minha vida.

Segundamente a minha família pelo amor e carinho, aos meus irmãos que sempre me apoiaram, mas agradeço especialmente, aos meus pais, Argemiro Sevioli e Eliana Garavelo Sevioli, que sempre lutaram por mim, pela minha educação, me incentivaram, apoiaram e acreditaram no meu potencial.

Agradeço ao meu namorado, por estar ao meu lado me apoiando e me incentivando.

Agradeço também a minha orientadora, Professora Carla Destro, por me dar a oportunidade de ser sua orientanda, por todo o suporte para a realização deste trabalho, por todo carinho e dedicação demonstrado durante a produção deste trabalho.

Por fim, mas não menos importante, meus amigos antigos e aqueles que conheci na faculdade, que compartilharam comigo as alegrias e tristezas e, especialmente, por nunca me deixarem desistir.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo a análise da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho por meio da Lei nº 8.213/91, mais conhecida como Lei de Cotas. O direito de inclusão foi classificado pela Constituição Federal de 1988 como direito fundamental, trazendo em seu art. 37, inciso VIII a reserva de um percentual de vagas para pessoa com deficiência no setor público. No entanto, no plano infraconstitucional, somente com a criação da Lei nº 8.213/91 foi instituído o sistema de cotas para a pessoa com deficiência no âmbito do setor privado, mais especificamente em seu art. 93. Todavia, ao instituir o sistema de cotas o legislador apenas se atentou em determinar que as empresas contratassem pessoas com deficiência, porém se esqueceu de avaliar as condições para esta inclusão. Por fim, discorre acerca do poder de fiscalização do Estado e do particular sobre a inclusão da pessoa com deficiência, bem como sobre a obrigação destes ao terem conhecimento de pessoas com deficiência sendo prejudicadas pela falta do cumprimento da lei que os ampara.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência. Lei de cotas. Inclusão. Direitos. Responsabilidade.

ABSTRACT

This paper aims to analyze the inclusion of people with disabilities in the labor market through Law nº. 8.213/91, better known as the Quota Law. The right to inclusion was classified by the Federal Constitution of 1988 as a fundamental right, bringing in its article 37, item VIII, the reservation of a percentage of vacancies for people with disabilities in the public sector. However, in the infraconstitutional plan, it was only with the creation of Law nº. 8.213/91 that the quota system for people with disabilities was instituted within the private sector, more specifically in its article 93. However, when instituting the quota system, the legislator only paid attention to determining that companies hire people with disabilities, but forgot to assess the conditions for such inclusion. Finally, it discusses the State and the private sector's power to supervise the inclusion of people with disabilities, as well as their obligation when they become aware of people with disabilities being harmed by the lack of compliance with the law that protects them.

Keywords: Disabled person. Quota law. Inclusion. Rights. Responsibility.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	12
2.1 A Evolução Internacional.....	13
2.2 A Evolução Nacional.....	15
2.3 Terminologia Adequada.....	17
3 INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO. 20	
3.1 Sistema de Cotas para Pessoas com Deficiência no Brasil.....	21
3.2 Artigo 93 da Lei nº 8.213/92.....	25
3.3 Aplicação da Lei de Cotas no Mercado de Trabalho.....	29
3.4 As Dificuldades Encontradas pelas Empresas Privadas para a Contratação de Pessoas com Deficiência.....	31
3.5 Projetos de Leis que visam à Modificação do Sistema de Cotas.....	34
4 O ESTADO EM RELAÇÃO A PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	36
4.1 A Responsabilidade do Estado.....	37
4.2 O Poder Fiscalizatório do Estado.....	40
4.2.1 Atuação dos agentes estatais.....	41
4.3 Responsabilidade do Particular.....	42
4.4 A Omissão do Estado e a Falta de Estímulos para as Empresas Privadas.....	43
5 CONCLUSÃO.....	46
REFERÊNCIAS.....	48

1 INTRODUÇÃO

A pessoa com deficiência por muito tempo foi vista como “anormal”, fora dos padrões, o que tornava mais difícil sua inclusão no mercado de trabalho. Apesar de a Constituição Federal de 1988 não declarar expressamente a inclusão como direito fundamental, é possível se chegar a esta conclusão através de uma análise sistemática (decorrendo da vedação da discriminação, do direito à igualdade e da dignidade humana), bem como do texto da Convenção Internacional de Nova York, recepcionada com status de emenda constitucional em 2009.

Com a criação da Lei de Cotas nº 8.213/91 houve um mecanismo de efetivação para que as pessoas com deficiência fossem inseridas no mercado de trabalho em empresas privadas. Apesar da disposição legal, o preconceito na contratação de um empregado com deficiência não mudou, pois ainda se verifica a dificuldade de encontrar oportunidades de trabalho, que já eram quase impossíveis antes da lei citada.

O referido trabalho, em um primeiro momento, versou sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho analisando o sistema de cotas no Brasil.

O art. 93 da lei determina que as empresas privadas com mais de 100 funcionários são obrigadas a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas. Antigamente apenas o art. 37, inciso VIII da Constituição Federal previa um sistema de cotas para as pessoas com deficiência em concursos públicos.

Com o passar do tempo, a luta pela inclusão tomou força, houve a criação do Decreto Federal nº 3.298/99, do Estatuto da Pessoa com Deficiência, instituído pela Lei nº 13.146/2015, o Decreto nº 9.508/18, entre tantos outros decretos e leis que visam a inclusão da pessoa com deficiência na sociedade e no mercado de trabalho.

Sendo assim, o trabalho de pesquisa teve por objetivo o estudo da Lei de Cotas nº 8.213/91 e sua aplicação no Brasil, bem como as dificuldades que as empresas privadas ainda apresentam para cumprir o percentual determinado pela lei. Além disso, analisou-se os projetos de leis sobre a temática, que visam melhorar os direitos até então conquistados por esta classe que tanto sofre com a

discriminação. Analisou-se, também, projetos que visam reduzir os direitos das pessoas com deficiência.

O primeiro capítulo tratou a respeito da evolução dos direitos da pessoa com deficiência, trazendo aspectos sobre a evolução internacional e evolução nacional, abordando como foi essa evolução. Abordou-se ainda sobre a terminologia adequada para se referir as pessoas com deficiência. Já o segundo capítulo versou a respeito da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, discorrendo sobre as dificuldades que eles possuem em encontrar empregos, bem como trouxe como funciona o sistema de cotas para essas pessoas no Brasil, destacando a Lei de Cotas nº 8.213/91 e seu art. 93. Neste sentido versou também sobre as dificuldades que as empresas privadas possuem em contratar pessoa com deficiência, e sobre projetos de leis que visam modificar o sistema de cotas.

Por fim, o terceiro capítulo abordou sobre o Estado em relação a pessoa com deficiência, destacando a responsabilidade do ente estatal e do particular, o poder de fiscalização do Estado e seus agentes estatais, bem como sobre a omissão e a falta de estímulos/incentivos do Estado para as empresas privadas.

O presente trabalho de pesquisa utilizou-se do método dedutivo para dissertar sobre a Lei de Cotas nº 8.213/91, abrangendo sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, bem como a aplicação da lei no Brasil. A metodologia empregada foi a análise de bibliografias com diversos autores que dissertam sobre o tema em questão, bem como exibir notícias que abrangem o assunto.

2 A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

As pessoas com deficiência por muitos séculos foram excluídas da sociedade, não eram consideradas pessoas com direitos. Nos primórdios cada sociedade via a pessoa com deficiência de diversas formas, alguns acreditavam que essas condições eram oriundas de castigos divinos, outras acreditavam que a pessoa era possuída por algum demônio.

Nas primeiras civilizações os grupos viviam de caça e pesca, e as pessoas que não conseguiam ajudar e acompanhar acabavam sendo abandonadas. No caso as pessoas com deficiências e os idosos eram vistos como um incômodo para o grupo, pois não eram capazes de ajudar os demais e dependiam do grupo para se alimentar e sobreviver.

Segundo Sasaki (2006, p. 30):

A exclusão ocorria em seu sentido total, ou seja, as pessoas com deficiência eram excluídas da sociedade para qualquer atividade porque antigamente elas eram consideradas inválidas, sem utilidade para a sociedade e incapazes para trabalhar, características estas atribuídas indistintamente a todos que tivessem alguma deficiência.

Somente no século XX, após as consequências da Segunda Guerra Mundial, que a sociedade, indignada com as atrocidades que lá ocorreram, percebeu a necessidade de se buscar formas de proteger e efetivar direitos para as pessoas com deficiências, tendo em vista que, quase todos os soldados sobreviventes acabaram retornando com mutilações e deficiências.

Em 1945, por meio da Carta das Nações Unidas, houve a criação da Organização das Nações Unidas (ONU). A ONU juntamente com os países membros buscaram criar programas assistenciais de reabilitação com o objetivo de ajudar esses soldados.

Na sede da ONU, em 1948 por meio de uma reunião entre os países membros, foi criado um dos principais documentos internacionais que iniciou esse processo de proteção aos direitos, foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

No Brasil em 30 de março de 2007 foi assinada A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo. A Convenção foi ratificada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186/2008, sendo promulgado pelo Decreto nº 6.949 de 25 de

agosto de 2009.

A referida Convenção foi o principal tratado que versa sobre os direitos da pessoa com deficiência, pois seus documentos internacionais operaram grandes modificações sobre o conceito de pessoa com deficiência, bem como consolidou princípios que demonstram o zelo da comunidade internacional frente à igualdade material e a não discriminação dessas pessoas.

Portanto, ao longo da história a humanidade se deparou com a questão da diferença, sejam elas físicas ou psíquicas. Com o passar do tempo essa diferença acabou gerando uma evolução para o indivíduo, tendo em vista que este precisou se adaptar e refletir sobre como lidar com o próximo.

2.1 A Evolução Internacional

A pessoa com deficiência sempre foi discriminada ao longo da história, desde a Antiguidade Clássica onde era vista como uma pessoa impura, e que sua deficiência advinha de castigo divino. Na idade média devido ao fortalecimento da Igreja Católica e do Cristianismo, a ideia de que essas pessoas também eram filhos de Deus passou a ser introduzida na sociedade, não se aceitando mais o sacrifício.

No entanto, somente no século XX, com o fim da Segunda Guerra, vários soldados retornaram para suas casas com alguma mutilação, ou deficiência, e foram vistos pela sociedade como verdadeiros heróis, cientes disso eles passaram a exigir acessibilidade e reabilitação, para que pudessem reaprender a viver com aquela nova condição de vida.

Neste sentido, a ONU (Organização das Nações Unidas), OIT (Organização Internacional do Trabalho), UNESCO e outras organizações internacionais criaram programas assistenciais de reabilitação, produziram vários documentos com o intuito de concretizar a proteção dos direitos dessas pessoas no âmbito internacional.

Foi em 1948 através dessas organizações internacionais que houve a criação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, essa declaração foi um dos principais documentos internacionais que deu início ao processo da proteção dos direitos da pessoa com deficiência.

O art. 1º da Declaração prevê que:

Art. 1º Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.

Este artigo nos traz a dignidade humana como o principal fundamento dos direitos humanos, bem como o princípio da fraternidade.

Esse documento reuniu vários direitos a todos os cidadãos, independentemente da raça, idade, condição social ou pessoal, crença ou sexo, conforme preconiza o art. 2º:

Art. 2º Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação. Além disso, não será feita nenhuma distinção fundada no estatuto político, jurídico ou internacional do país ou do território da naturalidade da pessoa, seja esse país ou território independente, sob tutela, autónomo ou sujeito a alguma limitação de soberania.

Após a criação desta Declaração, vários outros documentos internacionais foram criados com o mesmo objetivo de proteger os direitos dessas pessoas.

No ano de 1976, a ONU por meio de uma resolução determinou que o ano de 1981 fosse o Ano Internacional das Pessoas Deficientes (AIPD). E, no ano de 1983 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) proclamou através da Convenção nº 15 a reabilitação profissional das pessoas com deficiência. Mas, somente no ano de 1999 a OEA (Organização dos Estados Americanos) proclamou a Convenção Interamericana visando eliminar toda forma de discriminação, essa Convenção também é conhecida como Convenção da Guatemala.

Apesar da aprovação de vários instrumentos visando a proteção dessas pessoas, a comunidade internacional decidiu ainda elaborar um documento que dispusesse sobre todos os direitos da pessoa com deficiência. Neste sentido, em 2006 houve a aprovação da Convenção de Nova York, a qual tratava dos Direitos das Pessoas com Deficiência.

A Convenção supracitada foi responsável por influenciar a legislação de diversos países, pois trouxe em seus artigos vários conceitos e princípios que estabelecem a não discriminação das pessoas com deficiência.

2.2 A Evolução Nacional

No Brasil, a evolução dos direitos da pessoa com deficiência seguiu os passos da evolução internacional. A Declaração dos Direitos Humanos e todos os tratados que buscavam combater a discriminação foram inserindo valores jurídicos a essas pessoas no Brasil.

A Constituição Federal de 1978, através da sua emenda constitucional nº 12/78 ratificou direitos sobre educação, reabilitação, assistência, acessibilidade e proibição de discriminação. Contudo, devido à ditadura militar que durou até meados dos anos 80, os direitos supracitados não foram devidamente efetivados.

Somente com o advento da Constituição Federal de 1988, e com o crescente movimento da luta da pessoa com deficiência no âmbito internacional, foi incorporado no texto constitucional, vários direitos relativos à pessoa com deficiência. Um exemplo dos dispositivos que preveem esses direitos são art. 7º, inciso XXXI; art. 23, inciso II; art. 24, inciso XIV; art. 37, inciso VIII.

Ainda no Brasil, em 30 de março de 2007, foi assinada A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, esta Convenção foi ratificada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186/2008, sendo promulgado pelo Decreto nº 6.949 de 25 de agosto de 2009.

Destaca-se que a terminologia utilizada pela constituição de 1988, qual seja pessoa portadora de deficiência, traz a ideia de que a pessoa está portando algo, portando a deficiência. Assim, com a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ocasionou-se uma evolução sobre a terminologia adequada para se referir a essas pessoas.

No mais, é importante destacar a criação de diversas leis e normas infraconstitucionais que procuraram se amoldar a Constituição Federal de 1988. Como, por exemplo, a Lei nº 7.853/89; o Decreto nº 3298/99; a Lei nº 8.213/90; a Lei nº 8.112/90; a Lei nº 10.098/00; o Decreto nº 5.296/04, entre outros dispositivos infraconstitucionais.

Um das leis mais importantes sobre a evolução dos direitos da pessoa com deficiência no Brasil é a Lei nº 13.146/15, nomeada de Estatuto da Pessoa com Deficiência, ou também conhecida como Lei Brasileira de Inclusão.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência juntamente com a Convenção

Internacional da ONU sobre as Pessoas com Deficiência, foram responsáveis pela revolução das leis infraconstitucionais, bem como pela modificação na forma de interpretar princípios e direitos das pessoas com deficiência.

A Lei nº 13.146/15 é resultado de inúmeros projetos que ficaram por anos parados no Congresso Nacional, e com a Convenção Internacional da ONU que tratou sobre as Pessoas com Deficiência, os referidos projetos precisaram se adaptar a referida Convenção, tendo em vista que esta possui eficácia Constitucional. Ela possui essa eficácia Constitucional, pois se refere a um tratado internacional que disserta sobre os direitos humanos.

Ressalta-se que o referido estatuto buscou estabelecer em seu texto conceitos e princípios já empregados na Convenção acima citada sobre os direitos dessas pessoas. Esse fato é considerado real, pois o conceito de pessoa com deficiência disposto no art. 2º da Lei nº 13.146/15 é quase o mesmo conceito disposto no art. 1º do tratado internacional.

Neste sentido vejamos o conceito estabelecido no art. 2º da Lei nº 13.146/15:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Ainda, o art. 3º da lei supracitada traz conceitos referente a “acessibilidade, desenho universal, tecnologia assistiva ou ajuda técnica, barreiras, adaptações, elementos de urbanização” e etc.

Por fim, o art. 4º da lei abrange o Princípio da Igualdade, o qual estabelece que todas as pessoas com deficiência possuem o direito a igualdade de oportunidade em relação as demais pessoas, não podendo, portanto, sofrer nenhuma discriminação.

Assim sendo, a Lei nº 13.146/15 representa um dos documentos mais importante no âmbito nacional que elenca a proteção dos direitos das pessoas com deficiência.

2.3 Terminologia Adequada

Por muito tempo a sociedade apresentou um olhar preconceituoso em relação às pessoas com deficiência, mas devido à evolução constante que a sociedade vive era necessário mudar e evoluir esse olhar.

Houve uma verdadeira luta para a inclusão e conquistas de direitos, mas a forma de como se referir a elas ainda é uma evolução constante. Antigamente a sociedade usava termos que hoje são considerados inapropriados para se referir a essas pessoas, como, por exemplo, “incapacitado”, “aleijado”, “inválido”, “impedido”, entre outros.

É muito importante a utilização da terminologia adequada, pois apresenta uma superação do preconceito que sempre existiu, demonstra que a sociedade atual não possui os mesmos pensamentos e valores que eram vistos em épocas anteriores. No Brasil somente com a Constituição de 1967, através da Emenda Constitucional nº 1/1969 foi incluído o termo deficiente.

Com o passar do tempo foi identificado à necessidade de adequação de uma terminologia, nesse sentido a Constituição de 1988 trouxe em seu art. 7º, inciso XXXI a expressão pessoa portadora de deficiência. No entanto, apesar da terminologia utilizada pelo texto constitucional, o entendimento atual é de que a expressão portadora está incorreta, pois este adjetivo traz a ideia de que a pessoa está portando algo, carregando algo consigo.

Em 30 de março de 2007 foi assinada A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, esta Convenção foi promulgada pelo Decreto nº 6.949 de 25 de agosto de 2009.

Com o advento desta Convenção a terminologia adequada passou a ser “pessoa com deficiência”, conforme prevê o art. 1º do decreto supracitado:

Art. 1º O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.

Pessoas com deficiência são aquelas que têm 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 igualdades de condições com as demais pessoas.

Pode-se observar ainda que o artigo acima citado trouxe o conceito da

pessoa com deficiência, e este mesmo conceito foi reproduzido no Estatuto da Pessoa com Deficiência em seu art. 2º.

No entanto, é importante destacar que o termo deficiência é um conceito que está em constante evolução, ou seja, com o passar do tempo pode sofrer alteração. Quanto mais a sociedade quebrar as barreiras e deixar de ser preconceituosa, menor será a deficiência.

O preâmbulo da Convenção assim dispõe sobre a evolução do conceito de deficiência:

e) Reconhecendo que a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas,

Neste sentido, o termo correto e mais aceito na atualidade é “pessoa com deficiência”, destacando assim a pessoa, o indivíduo, e não a sua deficiência. Esse termo afasta a ideia que se tinha antigamente com a expressão “portadora de deficiência”, pois este adjetivo trazia a ideia de que a pessoa estava portando algo, carregando algo consigo.

Contudo, apesar dos avanços da sociedade, da legislação, ainda existe certo preconceito, uma discriminação com essas pessoas. A principal causa dessa discriminação é a criação de estereótipos, a sociedade cria uma característica, um padrão que é considerado “normal”, e quando uma pessoa não se encaixa nesse padrão, seja por qualquer motivo, ela acaba sendo rejeitada.

Portanto, por mais que a pessoa com deficiência demonstre para a sociedade suas diversas habilidades, sempre serão vistas como anormais e fora do padrão para a sociedade. Sendo assim, a luta da pessoa com deficiência ainda continua, pois apesar de terem conquistados vários direitos, a sociedade ainda não os vê como pessoas “normais” e dentro de seus padrões.

Destro (2020, p. 85) fala sobre a luta dessas pessoas:

A luta pelo reconhecimento da pessoa com deficiência passa pela superação de marcas históricas de morte, rejeição e exclusão, pelo abandono da ideia de que toda pessoa com deficiência é incapaz de decidir sobre sua vida, de exercer seu ofício, de lutar pelos seus sonhos. O reconhecimento passa pelo sepultamento de toda forma de discriminação. E a luta, a partir do Estatuto da Pessoa com Deficiência, é do Estado, da sociedade, da família, de cada um de nós.

Sendo assim, apesar da constante evolução da sociedade, a terminologia adequada na atualidade é pessoa com deficiência, e não mais pessoa portadora de deficiência.

3 INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

A pessoa com deficiência sempre foi vista pela sociedade como fora do padrão que é considerado “normal”, sempre foi excluída, considerada incapaz, impossibilitada de praticar qualquer ação do cotidiano que uma pessoa normal poderia realizar com facilidade.

Esse pensamento advém das culturas antigas que idealizavam que a pessoa com deficiência era um ser doente devido sua condição física ou psíquica, acreditavam que ela poderia transmitir a sua “doença” para os demais integrantes do grupo. E, devido este pensamento, eram excluídas do âmbito social em que viviam, e muitas vezes condenadas a morte.

Destro (2020, p.66) dispõe que:

Em muitas culturas os anormais eram considerados divinos, uma conexão com as forças do além, mas na maioria delas eram condenadas à morte, pois dificultavam, assim como os doentes e velhos, o deslocamento dos membros do bando. Em outras, eram considerados amaldiçoados, pois incapazes de representar a perfeição divina.

Com o passar do tempo este pensamento foi sendo desconstruído, e a pessoa com deficiência passou a lutar pelo seu direito à inclusão social. Contudo, somente com o fim da Segunda Guerra Mundial a luta pelos seus direitos tomou força, pois muitos soldados que lutaram na guerra voltaram para suas casas com alguma deficiência, seja ela física ou psíquica.

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho foi matéria consagrada na Constituição Federal de 1988, sendo considerado um Direito Fundamental.

Segundo Lima (2012, p. 63):

O direito fundamental à inclusão social, portanto, já em 1988, foi reconhecido como uma necessidade premente. Todavia, até então não se avançou substancialmente na transformação da realidade social brasileira, constituindo-se sujeitos aptos a melhorar suas condições de vida e a influir no espaço democrático. Nesse ponto, importa esclarecer que esse novo direito fundamental é uma decorrência do art. 3º da CF.

Para se falar em inclusão da pessoa com deficiência deve-se ter em mente a necessidade da acessibilidade, ou seja, esta pessoa encontra vários obstáculos em seu cotidiano que lhe impossibilita de praticar suas tarefas, sendo

necessária a realização de adaptações, com o intuito de proporcionar igualdade entre esta pessoa com deficiência com os demais indivíduos da sociedade.

Este processo de inclusão emana de três pilares segundo Destro (2020, p. 102): “Somente a presença da autonomia, da independência e do empoderamento serão capazes de viabilizar a implementação da cidadania plena da pessoa com deficiência”.

Contudo, apesar de a Constituição Federal de 1988 em seu art. 37, inciso VIII reservar um percentual de vagas para pessoa com deficiência no setor público, somente no plano infraconstitucional com a criação da Lei nº 8.213/91 foi instituído o sistema de cotas para a pessoa com deficiência no âmbito do setor privado, mais especificamente em seu art. 93.

Não obstante, ao instituir o sistema de cotas o legislador apenas se atentou em determinar que as empresas contratassem pessoas com deficiência, no entanto se esqueceu de avaliar as condições para esta inclusão.

Sendo assim, apesar da existência de institutos que visam incluir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho, o preconceito ainda é muito presente na sociedade atual, sendo necessário que elas ainda continuem lutando por seus direitos.

3.1 Sistema de Cotas para Pessoas com Deficiência no Brasil

Em 24 de julho de 1991 foi criada a Lei nº 8.213/91, mais conhecida como Lei de Cotas. Esta lei tem natureza previdenciária e foi criada para regimentar os Planos de Benefícios da Previdência Social, ela visa à contratação de pessoas com deficiência em empresas privadas, bem como elenca os direitos e deveres de seus beneficiários.

Destaca-se que a lei de cotas se sustenta em princípios constitucionais, mais especificamente no Princípio da Igualdade previsto no art. 7º, inciso XXXI da Constituição Federal, tendo em vista que o legislador visa impor sanções aos sujeitos que praticarem alguma discriminação com as pessoas com deficiência.

Ainda, a lei de cotas visa proporcionar melhores oportunidades de empregos para essas pessoas, ajudando-as a adquirir reconhecimento no mercado de trabalho.

O seu art. 89 dispõe sobre pessoas com deficiência habilitada e o beneficiário reabilitado:

Art. 89. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.

Explica-se: o beneficiário reabilitado é aquele profissional que após sofrer algum acidente foi submetido a um processo de readaptação profissional pelo INSS, é aquele sujeito apto a reingressar ao mercado de trabalho após ser avaliado por médico e julgado como incapacitado, ou seja, é aquela pessoa que apesar de suas novas limitações, conseguiu readquirir a capacidade de retornar ao mercado de trabalho.

O parágrafo único do art. 89 dispõe sobre o que compreende a reabilitação profissional:

Art. 89.

[...]

Parágrafo único. A reabilitação profissional compreende:

- a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional;
- b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;
- c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário.

Ainda, o Decreto nº 3.298/99 em seu art. 17 dispõe sobre o beneficiário reabilitado:

Art. 17. É beneficiária do processo de reabilitação a pessoa que apresenta deficiência, qualquer que seja sua natureza, agente causal ou grau de severidade.

Já a pessoa com deficiência habilitada é aquela pessoa que já possuía alguma deficiência, seja ela física ou mental, mas que é apta a desempenhar atividades laborais. Ou seja, a habilitação tem a finalidade de fazer com que a pessoa com deficiência adquira qualificação prática e conhecimentos para assim poder aprimorar seu ingresso no mercado de trabalho.

Ou seja, este art. 89 visa proporcionar uma forma dessas pessoas terem acesso ao mercado de trabalho, buscam (re) educá-las, (re) adaptá-las profissionalmente e socialmente.

A Constituição Federal em seu art. 203, inciso IV preconiza que a pessoa com deficiência tem direito a reabilitação e habilitação, independentemente de contribuição à seguridade social:

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

[...]

IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

Neste sentido, após concluir este processo de habilitação ou reabilitação, a Previdência Social emitirá um certificado individual que indicará quais atividades poderão ser exercidas pelo beneficiário, conforme preconiza o art. 92 da Lei de Cotas, vejamos:

Art. 92. Concluído o processo de habilitação ou reabilitação social e profissional, a Previdência Social emitirá certificado individual, indicando as atividades que poderão ser exercidas pelo beneficiário, nada impedindo que este exerça outra atividade para a qual se capacitar.

Importante salientar que a lei de cotas não se refere apenas as pessoas com deficiência física, mas sim a todos os tipos de deficiência, seja ela mental, intelectual ou sensorial.

Os direitos encontrados nesta lei de cotas são diversos, no entanto, é importante destacar que no momento de contratação as empresas devem respeitar algumas garantias, são elas: jornada especial de trabalho e igualdade salarial.

A jornada especial existe para garantir a pessoa com deficiência uma flexibilização no seu horário de serviço, esta flexibilização é realizada de acordo com a limitação da pessoa, e ela é remunerada de acordo com a sua jornada de trabalho.

O direito a igualdade salarial visa estabelecer que a pessoa com deficiência e os demais funcionários da empresa que exerçam a mesma função recebam a mesma remuneração, evitando assim que as empresas pratiquem desigualdade entre seus funcionários.

E, caso a empresa não cumpra esta lei de cotas, ela estará sujeita ao pagamento de multa administrativa que será calculada com base nas vagas não preenchidas. Importante mencionar que esta multa visa destruir o preconceito, promover a conscientização e a inclusão social das pessoas com deficiências nas empresas privadas.

Além de respeitar essas garantias previstas na lei, a empresa no momento da contratação deve-se atentar-se a acessibilidade do local em que a pessoa com deficiência irá trabalhar. Ou seja, a empresa deve observar a necessidade de seu trabalhador para assim poder proporcionar um melhor desempenho dentro de suas limitações, para evitar que esta pessoa não seja prejudicada em seu labor devido sua condição física ou psíquica.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, instituído pela Lei nº 13.146/2015, em seu art. 53 descreve o que seria a acessibilidade:

Art. 53. A acessibilidade é direito que garante à pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação social.

Neste contexto, Feijó e Brito (2015, s.p.):

Por fim, adverte-se que a acessibilidade não se resume a construção de rampas. Ela deve permitir a pessoa com deficiência exercer plenamente sua cidadania cumprindo os direitos fundamentais já reconhecidos. O espaço concreto dos municípios é o cenário onde se desenvolve estação. Elaborar um planejamento urbano adequado, que contemple medidas asseguradoras de acessibilidade, como as suas categorias e o desenho universal, viabilizara o uso democrático do espaço urbano e a efetivação da função social da cidade, tornando os ambientes acessíveis a todos, com ou sem deficiência.

Por fim, além do sistema de cotas no âmbito do setor privado estabelecido pela Lei nº 8.213/91, a Constituição Federal em seu art. 37, inciso VIII prevê a reserva de cargos para a pessoa com deficiência no âmbito do setor público:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

Gugel (2016, p. 101) explica a forma de acesso aos cargos e empregos públicos:

[...] ocorre por meio de um processo de seleção pública em que se busca o melhor candidato, gerando, portanto, disputa e competição. Por isso, as regras devem estar claramente formuladas, de forma a dar conhecimento aos interessados quais são os órgãos obrigados ao concurso público; quais os cargos ou empregos públicos oferecidos e suas respectivas atribuições e tarefas; que obrigações têm os candidatos para acessar o concurso público e, qual é a reserva de cargos e empregos públicos destinada à pessoa com deficiência.

Portanto, a valorização do legislador com a pessoa com deficiência é visível, ele buscou promover alternativas de inclusão destas pessoas no mercado de trabalho, bem como igualdade de oportunidades na sociedade com o intuito de afastar o preconceito que ainda é muito forte na sociedade atual.

3.2 Artigo 93 da Lei nº 8.213/91

O art. 93 da Lei nº 8.213/91 traz o sistema de cotas para empregados com deficiência no âmbito do setor privado. Este dispositivo prevê que as empresas com mais de 100 empregados deverão preencher de 2% a 5% de seus cargos com pessoas com deficiência.

Vejamos:

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%.

Paragrafo 1º - A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

Paragrafo 2º - Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e

por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados.

Parágrafo 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.

Neste sentido, as empresas que possuem menos de cem funcionários não são legalmente obrigadas a ter um percentual de pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários.

Agora, caso a empresa esteja dentro do padrão estabelecido pela norma supracitada, estará obrigada a reservar vagas e contratar pessoas com deficiência para preenchê-las, sob pena de se configurar prática discriminatória.

O legislador no parágrafo 1º do art. 93 da Lei nº 8.213/91 dispõe sobre a dispensa da pessoa com deficiência. Nesta parte do dispositivo o legislador determina que a dispensa de um trabalhador com deficiência, seja ele habilitado ou reabilitado, ao final de contrato de prazo determinado de 90 dias, e a dispensa imotivada no contrato de prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de outra pessoa com deficiência com condições semelhantes para substituir o cargo.

E, caso a pessoa com deficiência seja dispensada sem justa causa, e não ocorrer à contratação de um substituto para o cargo é garantido à reintegração deste trabalhador. No entanto, para que isso ocorra deve-se analisar se a empresa atende o percentual mínimo estabelecido no art. 93 da lei.

Importante frisar que o empregador no momento da entrevista de emprego não poderá exigir de seu candidato experiência no cargo que irá exercer, nem tampouco se utilizar do grau da deficiência ou aparência do candidato, tendo em vista que o intuito da seleção é escolher a pessoa e não a sua deficiência.

Em relação à seleção, a empresa deverá utilizar o critério mais abrangente, para que assim possa preencher suas vagas com pessoas de todos os tipos de deficiência, seja ela física, auditiva, mental ou intelectual, para que não gere um desequilíbrio, pois na prática as empresas contratam mais pessoas com deficiência física, ocorrendo um preconceito com os demais.

Gugel (2016, p.190) expõe como será a reserva de cargos:

Para a composição da reserva de cargos concorrem todas as naturezas de

deficiência já conhecidas, como a física, a sensorial (cegos e surdos) e a intelectual (relacionada ao déficit cognitivo), acrescida da deficiência mental, associada à saúde mental. A avaliação da deficiência, necessária para a reserva de cargos e para não gerar desigualdade entre as pessoas com deficiência, será biopsicossocial e feita por equipe multiprofissional. A avaliação será baseada em instrumento de avaliação nos moldes e parâmetros da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), conforme a classificação indicada nos incisos I a IV do § 1º do art. 2º da LBI, isto é, os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo; os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais; a limitação no desempenho de atividades e a restrição de participação.

A maioria das empresas no momento da contratação da pessoa com deficiência não possui uma preocupação social, mas sim uma preocupação em atingir a cota determinada pela lei, para que assim não seja condenada ao pagamento da multa advinda da fiscalização do Ministério Público do Trabalho.

Devido isso, acabam buscando contratar pessoas com deficiência física mais branda, pois assim não precisarão se preocupar com a adaptação de seu funcionário no ambiente de trabalho.

Neste caso, conforme prevê o parágrafo 2º do art. 93 da Lei nº 8.213/91, compete ao Ministério Público do Trabalho fiscalizar o cumprimento das disposições legais relativas à proteção da pessoa com deficiência, mas não apenas no setor privado, mas no setor público também.

Por fim, o parágrafo 3º do art. 93 da Lei nº 8.213/91 foi incluído com o intuito de retirar o aprendiz com deficiência da reserva de cargos, para que estas reservas sejam destinadas apenas a contratação de pessoas com deficiência. Tendo em vista que as empresas pretendendo atingir as cotas previstas no referido artigo, buscavam contratar aprendizes com deficiência.

Gugel (2016, p.191) dispõe sobre este parágrafo:

Essa assertiva vem colocar pá de cal em insistentes tentativas de se utilizar o contrato de natureza especial da aprendizagem para o cumprimento da serva prevista na Lei n. 8.213/91. O contrato de aprendizagem com o empregador está inserido em programa de aprendizagem de um ofício, aderido ao processo de ensino e formação escolar, de jovens entre 14 e 24 (para aprendiz com deficiência não se aplica a idade-limite de 24 anos), com jornada não superior a seis horas diárias, sem possibilidade de hora extra, e pelo prazo máximo de dois anos. É, portanto, um contrato de natureza especial e dirigido a um público determinado, com objetivo determinado, com alíquotas fiscais específicas.

No mais, visando reforçar o referido dispositivo, em 20 de dezembro de 1999 foi criado o Decreto Federal nº 3.298/99 este decreto buscou definir com mais

detalhes a deficiência física, auditiva, mental e múltipla trazendo em seus arts. 3º e 4º uma classificação de deficiência e de possíveis deficiências.

Vejamos:

Art. 3º - Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I - deficiência – 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;

II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Esta conceituação é importante para se identificar os direitos propostos, pois somente após a identificação de quem são as pessoas com deficiência é que poderá criar políticas que visam atender as necessidades destas pessoas.

O art. 4º do decreto supracitado nos traz os conceitos das categorias de pessoa com deficiência, quais sejam, deficiência física, deficiência auditiva, deficiência visual, deficiência mental e deficiência múltipla.

Ainda, no mesmo Decreto Federal nº 3.298/99 em seu art. 36 o legislador buscou reforçar o disposto no art. 93 da Lei nº 8.213/91. Este dispositivo reproduziu o art. 93 da Lei de cotas, no entanto os seus parágrafos 2º, 3º e 4º trouxeram a definição da pessoa com deficiência habilitada.

Ao descrever o art. 93 da Lei nº 8.213/91 e o art. 36 do Decreto Federal nº 3.298/99, o legislador retomou o Princípio da Igualdade disposto no art. 7º, inciso XXXI da Constituição Federal, mais especificadamente em relação à prática discriminatória com a pessoa com deficiência.

Assim sendo, o legislador procurou assegurar os direitos fundamentais de igualdade e liberdade das pessoas com deficiência nestes dispositivos, para que estes consigam alcançar o seu direito a igualdade de oportunidades.

3.3 Aplicação da Lei de Cotas no Mercado de Trabalho

A empresa quando for contratar a pessoa com deficiência deve analisar previamente as necessidades dessa pessoa, sua mobilidade, se faz uso de cadeiras de rodas, verificar se a empresa possui equipamentos para o serviço contratado, se será necessário realizar adaptações ao ambiente de trabalho e etc.

Essa análise prévia das necessidades do candidato irá ajudar a própria empresa no momento de alocar profissionalmente este indivíduo, tendo em vista que nem todas as empresas estão preparadas para receber uma pessoa com deficiência em seu quadro de funcionários.

Importante salientar que qualquer pessoa com deficiência tem o direito de ser contratada, mas, algumas deficiências não permitem sua colocação no mercado, ou reduzem as possibilidades de alocação.

No âmbito do setor público exige-se uma compatibilidade entre a deficiência e as funções ao cargo que pretende, conforme prevê o art. 5º, § 2º da Lei nº 8.112/90. As vagas destinadas às pessoas com deficiência em concursos públicos estão reservadas no art. 37, inciso VIII da Constituição Federal e no artigo 5º da lei supracitada, com a leitura destes artigos verifica-se que o legislador reservou até 20% das vagas oferecidas no concurso.

O art. 37 do Decreto Federal nº 3.298/99 que regulamenta a Lei nº 7.853/89 previa uma porcentagem mínima de 5% destas reservas, no entanto, este Decreto foi parcialmente modificado pelo Decreto nº 9.508/18, o qual passou a ter a seguinte redação:

Art. 1º Fica assegurado à pessoa com deficiência o direito de se inscrever, no âmbito da administração pública federal direta e indireta e em igualdade de oportunidade com os demais candidatos, nas seguintes seleções:

[...]

Parágrafo 1º Ficam reservadas às pessoas com deficiência, no mínimo, cinco por cento das vagas oferecidas para o provimento de cargos efetivos e para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, no âmbito da administração pública federal direta e indireta.

Ainda, o parágrafo 4º do decreto supracitado trouxe uma nova forma de calcular as vagas para pessoas com deficiência, vejamos:

Parágrafo 4º A reserva do percentual de vagas a que se referem os § 1º e § 2º observará as seguintes disposições:

I - na hipótese de concurso público ou de processo seletivo regionalizado ou estruturado por especialidade, o percentual mínimo de reserva será aplicado ao total das vagas do edital, ressalvados os casos em que seja demonstrado que a aplicação regionalizada ou por especialidade não implicará em redução do número de vagas destinadas às pessoas com deficiência; e

II - o percentual mínimo de reserva será observado na hipótese de aproveitamento de vagas remanescentes e na formação de cadastro de reserva.

Neste sentido o concurso público deverá reservar uma porcentagem de suas vagas para pessoas com deficiência com base no número total das vagas contidas no edital. E, após a aprovação no concurso o candidato deverá passar por uma junta médica para verificar se realmente se encaixa nos requisitos para ocupar a vaga de pessoa com deficiência.

Agora, no âmbito do setor privado não basta cumprir os requisitos numéricos dispostos no art. 93 da Lei nº 8.213/91, tendo em vista que o fim social da lei é resguardar direitos fundamentais do ser humano.

A empresa privada para verificar se é obrigada a reservar um percentual de suas vagas para pessoas com deficiência deverá utilizar o número de empregados da totalidade de estabelecimentos da empresa, conforme prevê o art. 5, § 2º da Instrução Normativa nº 98/12:

Art. 5º O AFT deve verificar se a empresa com cem ou mais empregados preenche o percentual de dois a cinco por cento de seus cargos com pessoas com deficiência ou com beneficiários reabilitados da Previdência Social, na seguinte proporção: I - de cem a duzentos empregados, dois por cento; II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento; III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

Parágrafo 1º Para efeito de aferição dos percentuais dispostos no caput, será considerado o número de empregados da totalidade dos estabelecimentos da empresa.

Neste sentido, a regra é de que as empresas com 100 ou mais funcionários deverão preencher de 2% a 5% de seu quadro de funcionários com pessoa com deficiência, seja ela habilitada ou reabilitada.

Portanto, a contratação da pessoa com deficiência deve atender um fim social, e não apenas preencher a cota numérica disposta pela lei, pois para o seu

efetivo cumprimento é necessário à existência de profissionais capacitados às vagas.

3.4 As Dificuldades Encontradas pelas Empresas Privadas para a Contratação de Pessoas com Deficiência

A maior dificuldade das empresas é em relação à falta de mecanismos que facilitam a acessibilidade do empregado com deficiência. O direito a acessibilidade da pessoa com deficiência tem previsão legal no art. 227, § 2º da Constituição Federal, o qual dispõe:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

[...]

§ 2º A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

No mesmo sentido, o Estatuto da Pessoa com Deficiência Lei nº 13/146/15 em seu art. 3º estabelece algumas definições essenciais sobre acessibilidade:

Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;

[...]

O Decreto nº 5.296/04 prevê os órgãos competentes e formas de proporcionar a acessibilidade para a pessoa com deficiência, e em seu art. 68 o decreto trouxe o Programa Nacional de Acessibilidade.

Os incisos do artigo supracitado dispõem: o apoio e promoção de capacitação e especialização de recursos humanos em acessibilidade e ajudas técnicas; acompanhamento e aperfeiçoamento da legislação sobre acessibilidade; edição, publicação e distribuição de títulos referentes à temática da acessibilidade;

cooperação com Estados, Distrito Federal e Municípios para a elaboração de estudos e diagnósticos sobre a situação da acessibilidade arquitetônica, urbanística, de transporte, comunicação e informação; apoio e realização de campanhas informativas e educativas sobre acessibilidade; promoção de concursos nacionais sobre a temática da acessibilidade; e estudos e proposição da criação e normatização do Selo Nacional de Acessibilidade.

No entanto, importante mencionar que a criação de leis não garante o seu cumprimento, nem mesmo a proteção dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal. Sendo assim, é necessária a atuação do Estado para realização de melhorias.

Ou seja, não adianta o legislador criar várias leis visando assegurar o direito a cotas de trabalho à pessoa com deficiência, se ela não consegue ter seus direitos mínimos garantidos, como, por exemplo, direito de ir e vir dignamente.

Neste sentido, entende-se que o processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho se inicia pela garantia de seus direitos por parte do Estado, como já citado, o direito de ir e vir com dignidade até o local de trabalho através do transporte público adequado as necessidades da pessoa com deficiência.

Além do transporte público adequado, também é necessário que as ruas públicas sejam seguras e preparadas para o deslocamento da pessoa que necessita de cadeira de rodas.

Destro (2020, p. 87) fala sobre acessibilidade:

Destarte, acessibilidade é a possibilidade de realizar todas as atividades rotineiras e de usufruir os direitos inerentes a todos os cidadãos, com segurança e autonomia, superando-se qualquer forma de barreira. Com a acessibilidade há a suplantação dos obstáculos sociais, sejam eles físicos ou comportamentais.

Salienta-se ainda que apesar de as empresas privadas estarem bem-intencionadas em cumprir o sistema de cotas, a maioria delas não possuem empregados capacitados para trabalhar com uma pessoa com deficiência, esta dificuldade de trabalhar com o diferente se torna uma nova barreira para inclusão da pessoa com deficiência.

Neste sentido, visando evitar esta barreira, é importante que as empresas preparem o ambiente de trabalho para receber uma pessoa com deficiência, seja conversando, seja com palestras sobre o assunto.

Outra dificuldade que as empresas privadas enfrentam é conseguir profissionais especializados para o cargo ou que tenham um mínimo de preparação específica. Esta falta de especialização advém muitas vezes dos obstáculos que as famílias encontram para incluir a criança com deficiência na escola, no âmbito social, dificultando assim a inserção futura no mercado de trabalho.

Por mais que a empresa divulgue as vagas disponíveis para as pessoas com deficiência, eles não conseguem preenchê-las, tendo em vista que muitas empresas exageram na qualificação com a intenção de não cumprir a cota determinada pela lei, gerando assim um círculo vicioso onde o indivíduo por falta de oportunidade tem baixa qualificação, e por ter baixa qualificação lhe falta oportunidades.

Neste diapasão, há necessidade do Estado proporcionar uma forma de inclusão das crianças com deficiência nas instituições educacionais, visando prepará-las para a inclusão social e no mercado de trabalho, pois é no ambiente escolar o primeiro contato social da pessoa.

Ou seja, a precariedade no setor educacional atinge a sociedade como um todo, e não somente as pessoas com deficiência, pois se a criança com deficiência desiste da escola, conseqüentemente faltará qualificação profissional.

Salienta-se que caso a empresa privada não atinja sua cota de pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários, deverá pagar uma multa que varia com o grau de descumprimento e tamanho da empresa. O art. 8º, inciso IV da Portaria nº 914/2020 dispõe sobre o valor previsto para o ano de 2020:

Art. 8º A partir de 1º de janeiro de 2020:

[...]

IV - o valor da multa pela infração a qualquer dispositivo do RPS, para a qual não haja penalidade expressamente cominada no art. 283 do RPS, varia, conforme a gravidade da infração, de R\$ 2.519,31 (dois mil, quinhentos e dezenove reais e trinta e um centavos) a R\$ 251.929,36 (duzentos e cinquenta e um mil, novecentos e vinte e nove reais e trinta e seis centavos);

A Portaria nº 1.199/2003 em seu art. 2º estabelece o parâmetro para realizar o cálculo desta multa, vejamos:

Art. 2º A multa por infração ao disposto no art. 93 da Lei nº 8.213, de julho de 1991, será calculada na seguinte proporção:

I para empresas com cem a duzentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários

reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de zero a vinte por cento;

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

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

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

Portanto, são várias as dificuldades que a empresa privada encontra para cumprir a cota de pessoas com deficiência em sua empresa, sendo muitas vezes multadas indevidamente. Contudo, importante salientar que muitas empresas tentam burlar a lei com frequência, desfavorecendo o seu maior beneficiário que é a pessoa com deficiência, e devido isso são multadas.

3.5 Projetos de Leis que visam à Modificação do Sistema de Cotas

A Lei de Cotas nº 8.213/91 está em vigor há 29 anos, após muita luta as pessoas com deficiência conseguiram o direito de inclusão no mercado de trabalho, apesar de ainda encontrarem uma grande dificuldade para esta inclusão, devido ao preconceito, esta lei lhes garante este direito.

No entanto em vez de serem propostos projetos de leis que visem a melhoria desta lei, que busque mais direitos as pessoas com deficiência, o Poder Executivo no ano de 2019 enviou a Câmara o Projeto de Lei nº 6.159/2019 o qual prevê medidas de retrocesso à inclusão da pessoa com deficiência.

Este projeto de lei prevê duas formas para contratação de pessoa com deficiência, a primeira era a contribuição em dinheiro para a União, onde este dinheiro seria usado para ações de habilitação e reabilitação. E a segunda forma seria unir duas ou mais empresas para que assim atingissem a cota prevista na lei.

As pessoas com deficiência sempre lutaram e lutam pela inclusão no mercado de trabalho, a aprovação deste projeto de lei seria um grande retrocesso, deixariam essas pessoas desamparadas.

O preconceito ainda é muito grande e mesmo que o projeto de lei em questão visa o pagamento de multa para as empresas caso não adotem uma das

alternativas previstas, este não garante a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, sendo, portanto, um grande retrocesso nos direitos das pessoas com deficiência.

No mesmo sentido, o Governo Federal no dia 01 de outubro de 2020 publicou o Decreto nº 10.502¹, o qual tem a finalidade de proporcionar às famílias das pessoas com deficiência o direito de escolherem em qual escola querem matricular seus filhos, se em uma escola regular, especial ou bilíngue, ou seja, sua finalidade é oferecer escolas especiais para alunos com deficiências.

Este decreto também vai contra todas as políticas de inclusão que as pessoas com deficiência lutaram e lutam até hoje. O primeiro contato de inclusão das crianças é na escola com as demais crianças, este contato é muito importante para o desenvolvimento delas.

Retirar as crianças com deficiência da escola para inclui-las em uma escola especial seria um verdadeiro retrocesso, pois retirariam delas o estímulo de brincarem e interagirem com outras crianças que não tenham deficiência, bem como passariam a visão de que são “anormais” e por isso foram separadas das demais crianças.

Neste sentido, em vez de o Governo Federal buscar incluir ainda mais as pessoas e crianças com deficiência, buscar estabelecer mais direitos, melhorias, eles criam projetos de leis, decretos que visam acabar com os direitos já conquistados com muita luta e esforço.

¹ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADI 6590**. Relator Ministro Dias Toffoli. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6036507>. Acesso em 30 de jun de 2021.

4 O ESTADO EM RELAÇÃO A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O Estado responde objetivamente pelos danos que seus agentes causarem a outrem, ou seja, caso um agente público venha a causar um dano a alguém, o Estado é o responsável a indenizá-lo. Tal obrigação é tão importante, que decorre de imposição constitucional (art. 37).

Ainda, o Estado como um ente fiscalizador possui a responsabilidade de implementar políticas públicas e exigir cumprimento de leis.

Contudo, não é somente o Estado que tem o poder de fiscalizar o cumprimento da lei e o respeito aos direitos das pessoas com deficiência. Tal poder/dever também cabe ao particular. Caberá a este e aos agentes públicos, quando identificarem alguma irregularidade no cumprimento das normas protetivas, informar o órgão responsável para que as medidas corretas sejam adotadas.

Importante mencionar que para que o Estado cumpra o seu poder de fiscalização é necessário que este promova estímulos as empresas privadas para que consigam contratar pessoas com deficiência.

Muitas empresas não possuem capital para contratar uma pessoa com deficiência, pois para isso seria necessário realizar mudanças no local de trabalho para adaptação dessa pessoa, para que ela possa deslocar-se com facilidade na empresa, por exemplo, bem como seria necessário realizar um treinamento com os demais funcionários para que pudessem se familiarizar com o dia a dia de uma pessoa com deficiência.

Contudo, esse argumento acima citado não deve prosperar, pois nada justifica a falta de acessibilidade. A preocupação com a efetivação de tal direito nas empresas privadas deve ser conjunta entre a empresa e o Estado. Ou seja, cabe a eles trabalharem em conjunto para que a inserção da pessoa com deficiência seja possível, pensando em alternativas viáveis que de algum modo compensem o elemento limitador financeiro.

Portanto, se existe previsão legal impondo a acessibilidade, é dever de todos cumpri-la, tendo em vista que a pessoa com deficiência merece ser inserida no mercado de trabalho como qualquer outro cidadão. Há o dever social e estatal de implementação e de fiscalização.

4.1 A Responsabilidade do Estado

A responsabilidade civil está ligada ao direito obrigacional, ou seja, a obrigação de ressarcir ou reparar o dano que injustamente foi causado a outrem. Essa responsabilidade advém da culpa, é o resultado de alguma ofensa ou violação a algum direito.

Neste sentido, dispõe o art. 186 do Código Civil: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Ainda de acordo com este pensamento, destaca-se a teoria da responsabilidade civil subjetiva, que se fundamenta na culpa, exigindo a sua comprovação, bem como do dano e do nexa causal. Portanto, se não há culpa não a dever de reparar ou indenizar.

Além da teoria subjetiva, existe também no ordenamento jurídico brasileiro a teoria da responsabilidade civil objetiva, segundo a qual para haver a reparação do dano não há necessidade da culpa, basta comprovar a existência do dano e do nexa causal. E é nesta teoria que a responsabilidade do Estado está inserida.

Prescreve o § 6º do art. 37, da Constituição Federal sobre a referida teoria:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

Parágrafo 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos **responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros**, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa. (destaque nosso)

Neste sentido, percebe-se que foi adotado a teoria da responsabilidade objetiva do Estado, pois o Estado responde pelos danos que seus agentes causarem a outrem. Conforme acima citado, para essa teoria basta ser comprovado o dano e o nexa causal, ou seja, não há necessidade de se comprovar a culpa do agente, é necessário apenas que o funcionário público tenha causado um dano para que o Estado seja responsável a indenizar ou repará-lo.

A responsabilidade do Estado pode advir de diversos aspectos, como, por exemplo, da ação ou omissão. A ação pode-se dizer que se trata de um fazer do Estado, onde se busca criar meios de proteger os direitos das pessoas, pode-se citar como exemplos a implementação de políticas públicas, a exigência de cumprimento de leis, a fiscalização das leis por parte de seus próprios órgãos e da sociedade.

Agora, no caso da omissão, seria um não fazer do Estado, este se manteve inerte, e neste caso o Estado também possui responsabilidades. Contudo, para que a omissão seja configurada, é necessário que esta omissão esteja ligada a um dever-fazer do Estado. Ou seja, quando o Estado em uma determinada situação deveria atuar e não atuou.

Pires (2013, p. 70) dispõe sobre o tema:

De qualquer sorte, a teoria da responsabilidade objetiva do Estado (da responsabilidade sem culpa) funda-se na substituição da responsabilidade individual do servidor pela responsabilidade genérica do Poder Público. Assim, pelo fato de a Administração deferir ao seu servidor a realização de certa atividade administrativa, a guarda de um bem ou a condição de uma viatura, ela assume o risco de sua execução e responde civilmente pelos danos que esse agente venha a causar injustamente a terceiros. Todo ato ou omissão do agente administrativo, desde que lesivo e injusto, é reparável pela Fazenda Pública. O que a nossa Lei Fundamental distingue é o dano causado pelos servidores dos danos ocasionados por atos de terceiros ou por fenômenos da natureza.

Em relação ao dever de ação do Estado, pode-se destacar, dentro do tema implementação de políticas públicas, a acessibilidade, que deve ser priorizada, uma vez que dela depende a efetivação de vários outros direitos fundamentais. A acessibilidade deve ser considerada como o mínimo existencial da pessoa com deficiência, pois sem ela não há saúde, educação, comunicação etc.

Para Destro (2020, p. 116):

Assim, podemos entender a acessibilidade como direito integrante do mínimo vital da pessoa com deficiência, pois essencial à sua integração na sociedade, bem como para usufruir das condições mínimas para a preservação da vida (como acesso aos serviços de saúde e assistência). Assim sendo, não cabe ao Estado qualquer argumento, até mesmo o de limitação financeira, para não implementação da acessibilidade.

Destaca-se ainda que o art. 3º alínea “f” da Convenção Internacional reconhece a acessibilidade como princípio norteador da normativa. Além dele, o art. 9º destaca que os Estados-Partes, ao assiná-la, assumiram a responsabilidade de

implementar todos os aspectos de acessibilidade que fossem necessários, como, por exemplo, nos locais públicos e privados abertos ao público.

Artigo 9

Acessibilidade

1. A fim de possibilitar às pessoas com deficiência viver de forma independente e participar plenamente de todos os aspectos da vida, os Estados Partes tomarão as medidas apropriadas para assegurar às pessoas com deficiência o acesso, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, ao meio físico, ao transporte, à informação e comunicação, inclusive aos sistemas e tecnologias da informação e comunicação, bem como a outros serviços e instalações abertos ao público ou de uso público, tanto na zona urbana como na rural [...].

Portanto, como a acessibilidade é considerada um direito fundamental, entende-se ser obrigatório e imediato a atuação do Estado para sua implementação, uma vez que pode ocorrer a interferência do Poder Judiciário.

Neste sentido já previa o art. 2º, parágrafo único, inciso V, alínea “a” da Lei nº 7.853/89:

Art. 2º Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao **trabalho**, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Parágrafo único. Para o fim estabelecido no caput deste artigo, os órgãos e entidades da administração direta e indireta **devem dispensar**, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objetos esta Lei, **tratamento prioritário e adequado**, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

[...]

V - na área das edificações:

- a) a adoção e a efetiva execução de normas que garantam a funcionalidade das edificações e vias públicas, que evitem ou removam os óbices às pessoas portadoras de deficiência, permitam o acesso destas a edifícios, a logradouros e a meios de transporte. (destaque nosso)

Ainda é importante destacar o dever de o Estado promover a educação em direitos humanos para toda a sociedade, onde deve ser priorizado o tema da pessoa com deficiência. A sociedade ainda possui um preconceito para este tema, e os Estados através de seus governadores devem buscar debater sobre os direitos da pessoa com deficiência com mais frequência, para que assim a sociedade comece a enxergá-los como sujeitos de direitos e não mais como uma pessoa “anormal”.

Salienta-se que apesar de existirem diversas leis e decretos que protegem essas pessoas, ainda existem indivíduos que tratam a pessoa com deficiência com desprezo, muitas vezes as ofendem causando-lhes dano moral, o que pode resultar em ação de indenização contra o ente estatal.

Assim sendo, o Estado tem a responsabilidade de trazer para a sociedade uma visão menos preconceituosa das pessoas com deficiência, para que a sociedade os veja com bons olhos, como sujeitos de direitos.

4.2 O Poder Fiscalizatório do Estado

Com a criação do Estatuto da Pessoa com Deficiência passou a ser obrigação e dever do Estado, da sociedade e da família promover a inclusão da pessoa com deficiência conforme preconiza o art. 8º do referido estatuto:

Art. 8º É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico. (destaque nosso)

Assim, pode-se observar que é dever do particular e dos próprios agentes do Estado o dever de fiscalização dos direitos da pessoa com deficiência, ou seja, o poder de fiscalização cabe a qualquer cidadão brasileiro e não somente ao Estado.

As dificuldades que a pessoa com deficiência enfrenta acabam se apresentando em seu cotidiano, como, por exemplo, por ter a mobilidade reduzida e fazer uso de cadeira de rodas não consegue se deslocar para outros lugares, pois na cidade do indivíduo pode não existir rampas adequadas nas calçadas para o deslocamento.

Essas dificuldades muitas vezes acabam sendo imperceptíveis aos olhos dos fiscalizadores, e por isso ao ser identificado qualquer barreira que dificulte ou impossibilite o exercício do direito da pessoa com deficiência, deve ser levada a conhecimento dos legitimados para exigir o cumprimento da lei.

Verifica-se que o Estado possui o poder e o dever de fiscalização dos direitos da pessoa com deficiência, deve-se assegurar que estão sendo implementados todos os direitos que são destinados a essas pessoas, como por exemplo, a acessibilidade, de ir e vir, de se locomover.

Conforme acima mencionado não é somente o Estado que possui o poder e dever de fiscalização, mas o particular e os agentes do Estado também possuem, neste sentido destaca-se abaixo um pouco deste poder de fiscalização do particular e dos agentes.

4.2.1 Atuação dos agentes estatais

Ainda, importante mencionar que a fiscalização não pode advir somente das ações desenvolvidas pelo particular, mas também deve ocorrer por parte dos próprios agentes do Estado.

O Ministério Público, a Defensoria Pública e demais órgãos que possuem entre suas finalidades institucionais a defesa dos direitos da pessoa com deficiência, também possuem o poder de fiscalização, conforme prevê o art. 3º, da Lei nº 7.853/89:

Art. 3º As medidas judiciais destinadas à proteção de interesses coletivos, difusos, individuais homogêneos e individuais indisponíveis da pessoa com deficiência poderão ser propostas pelo Ministério Público, pela Defensoria Pública, pela União, pelos Estados, pelos Municípios, pelo Distrito Federal, por associação constituída há mais de 1 (um) ano, nos termos da lei civil, por autarquia, por empresa pública e por fundação ou sociedade de economia mista que inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção dos interesses e a promoção de direitos da pessoa com deficiência.

Assim, se compete ao Estado o dever de implementação de acessibilidade para as pessoas com deficiência, conforme é expresso na Constituição e na legislação infraconstitucional, seus agentes também possuem o dever de se comportarem de acordo com tais dispositivos, ou seja, os agentes possuem o dever de cumprirem tais e de fiscalizá-las perante a sociedade.

No mesmo sentido, as organizações civis também possuem o poder de fiscalização conforme determina o art. 26, da Lei nº 10.098/00:

Art. 26. As organizações representativas de pessoas portadoras de deficiência terão legitimidade para acompanhar o cumprimento dos requisitos de acessibilidade estabelecidos nesta Lei.

Assim sendo, o poder e dever de fiscalização cabe a qualquer cidadão, e não apenas ao Estado, pois conforme já mencionado as dificuldades da pessoa com deficiência se apresentam no cotidiano, e devido a isso às vezes acaba sendo impossível para os fiscalizadores terem conhecimento de todas as dificuldades enfrentadas, devendo a sociedade como um todo ao tomar conhecimento de alguma barreira que impossibilite o exercício do direito, levar o fato a conhecimento daqueles que são legitimados para exigir o cumprimento da lei.

4.3 Responsabilidade do Particular

O particular também tem o dever de seguir a lei e garantir a acessibilidade da pessoa com deficiência, como, por exemplo, as edificações privadas com acesso ao público devem seguir as regras de acessibilidade, conforme dispõe o art. 13 da Lei nº 10.098/2000:

Art. 13. Os edifícios de uso privado em que seja obrigatória a instalação de elevadores deverão ser construídos atendendo aos seguintes requisitos mínimos de acessibilidade:

I – percurso acessível que una as unidades habitacionais com o exterior e com as dependências de uso comum;

II – percurso acessível que una a edificação à via pública, às edificações e aos serviços anexos de uso comum e aos edifícios vizinhos;

III – cabine do elevador e respectiva porta de entrada acessíveis para pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Neste sentido, percebe-se que há a necessidade de se seguir requisitos mínimos de acessibilidade para instalação de elevadores em edifícios privados, pois caso uma pessoa com deficiência que faz uso de cadeira de rodas, por exemplo, precise utilizá-lo, terá acesso com facilidade.

No mais, é importante salientar que as instituições de ensino privado deverão proporcionar aos alunos com deficiência um atendimento diferenciado, com professores habilitados e treinados para bem atendê-los, não podendo ser cobrado nada por isso.

E essa mesma responsabilidade conferida as instituições de ensino privado existem para as empresas privadas, uma vez que eles possuem o dever de

implementação de acessibilidade, devendo, portanto, realizar um atendimento diferenciado as pessoas com deficiência sem cobrar nada por isso.

Salienta-se que o Estado possui o poder de fiscalização, mas o particular ao realizar sua atuação também possui esse poder, ou seja, o particular deve estar atento ao cumprimento e à fiscalização da lei, deve exigir que seus funcionários e colaboradores cumpram a lei.

Ainda, o particular também possui a obrigação de cumprir a lei, ou seja, ao se ter conhecimento de pessoas com deficiência sendo prejudicadas pela falta do cumprimento da lei que os ampara, é preciso contatar os órgãos responsáveis para atuar dentro das respectivas leis, fazendo valer os direitos que foram conquistados para que todos tenham uma vida digna dentro da sociedade.

Portanto, o particular, assim como o Estado, possui o poder/dever de implementação e de fiscalização, de verificar se a lei está sendo cumprida dentro de seu estabelecimento, seja ele comercial ou de ensino, visando sempre a proteção dos direitos das pessoas com deficiência.

4.4 A Omissão do Estado e a Falta de Estímulos para as Empresas Privadas

Seguindo o raciocínio de que o Estado possui o poder de fiscalização, é importante destacar a necessidade de o Estado promover estímulos às empresas privadas, para que assim consigam contratar pessoas com deficiência.

O Estado poderia promover estímulos como, por exemplo, isenção de impostos trabalhistas e previdenciários, para que assim o funcionário com deficiência além de ter oportunidade dentro da empresa crescendo como profissional e estar sendo inserido dentro da sociedade, a empresa privada em contrapartida estaria tendo oportunidade de qualificar tanto o novo funcionário como também os demais.

Um dos principais problemas existentes na reserva de vagas para as pessoas com deficiência em empresas privadas é a falta de estímulos do governo, ou seja, essa omissão estatal acaba dificultando novas contratações.

É sabido que quando uma empresa contrata uma pessoa com deficiência ela precisa realizar modificações em seu núcleo, como, por exemplo, alterações estruturais, a aquisição de equipamentos adaptados para determinada deficiência, treinamentos para esses novos empregados, bem como treinamento para os antigos empregados para que eles compreendam como ajudar essas

peças e conviver com elas. Todas as demandas elencadas exigem investimento significativo por parte do empregador, que diante do cenário econômico atual, decide não realizar.

A falta de incentivo do Estado leva as empresas a deixarem de oferecer vagas para pessoas com deficiência, ou, em muitos casos, oferecerem para cumprimento da legislação e da fiscalização trabalhista e posterior dispensa. É mais vantajoso o risco de fiscalização e penalização do que a oferta de ambiente adequado ao trabalhador com deficiência.

Esta realidade precisa ser mudada, cabendo ao Estado a oferta de mecanismos que atendam as necessidades dos empresários, seja por meio de incentivo financeiro ou qualquer outro, para que assim passe a ser uma realidade a contratação dessas pessoas nas empresas privadas.

Quando uma empresa pensa em contratar uma pessoa com deficiência ela não pensa que está gerando emprego a alguém que nunca teve oportunidade de trabalhar antes devido sua condição, pelo contrário, a empresa pensa nos gastos que terá devido a mudanças que será necessário realizar, nos funcionários preconceituosos que não aceitarão esse indivíduo no trabalho, nos treinamentos que será necessário realizar com os demais funcionários, pensa até mesmo nas sanções que poderá receber caso não consiga estabelecer todos os requisitos necessários para se ter uma pessoa com deficiência em seu quadro de funcionários.

E isso tudo poderia ser evitado caso o Estado intervisse com o intuito de desfazer esse pensamento negativo, esse preconceito de que ter uma pessoa com deficiência na empresa trará apenas despesas e não lucros.

Importante destacar que a pessoa com deficiência enfrenta várias dificuldades em seu dia a dia devido sua condição, e a principal delas é se sustentar, pois não consegue um trabalho com facilidade, e as vezes quando encontra um trabalho lhe é cobrada experiência. Mas, como podem cobrar experiência sendo que não lhe é conferido oportunidades de um primeiro emprego?

É muito comum ver pessoas com deficiência ocupando cargos abaixo de sua qualificação, tendo em vista que são considerados incapazes para atividades de grande responsabilidade, apesar da formação profissional e técnica. Infelizmente os subempregos são realidade para as pessoas com deficiência, as empresas oferecem vagas para manutenção, limpeza, algo que não seja complexo, pois acreditam que essas pessoas não são capazes de desenvolver um trabalho a mais.

A pessoa com deficiência tem o direito de trabalhar como qualquer outro cidadão, ela tem o direito de criar experiências em qualquer ramo que deseje, não é porque ela possui esta condição que será excluída do âmbito profissional, portanto o Estado deve proporcionar esta oportunidade.

No mais, seguindo este raciocínio o Estado também poderia promover algum incentivo específico para as pequenas empresas, como, por exemplo, auxílio financeiro, isenção de impostos, tendo em vista que a Lei de Cotas nº 8.213/91 atinge somente as empresas privadas com mais de 100 funcionários, não abrangendo as pequenas empresas.

E, como a maioria das empresas são de pequeno porte, ou seja, com menos de 100 funcionários, este incentivo fará com que essas pequenas empresas também ofereçam vagas de empregos para as pessoas com deficiência, contribuindo para o crescimento profissional destes indivíduos.

5 CONCLUSÃO

Frente ao contexto de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, é importante que esta luta por seus direitos tome sempre mais força, pois a discriminação e preconceito ainda é muito presente na sociedade.

A Lei de Cotas apesar de reservar uma porcentagem dos cargos das empresas privadas para as pessoas com deficiência, se não houver estímulos ou políticas públicas que visam promover a acessibilidade, é quase impossível às empresas cumprirem a lei, pois muitas vezes elas preferem efetuar o pagamento da multa administrativa a buscar implantar um sistema de acessibilidade à pessoa com deficiência, o que dificulta ainda mais a inclusão.

Por décadas a pessoa com deficiência lutou por seus direitos, e com a criação da Lei de Cotas a inclusão ficou um pouco mais fácil, esta lei trouxe mais oportunidades, mais conhecimento, mais direitos. Contudo, apesar da criação desta lei, ainda não é comum encontrar nas empresas privadas muitas pessoas com deficiência.

O preconceito ainda é muito grande, são vistos com maus olhos, como inaptos a vida social, o que é uma inverdade, pois a pessoa com deficiência apesar de suas limitações pode ser o que quiser dentro de uma carreira profissional, trabalhar no que quiser conforme sua limitação o permita. O que é necessário é oportunizar de maneira justa e dentro das normas e leis já citadas a verdadeira inclusão.

É necessário o cumprimento das leis e uma fiscalização efetiva que não de brecha para a desigualdade se impor dentro de uma sociedade dita democrática, mas que infelizmente não cumpre seu papel de formar e dar oportunidade para o cidadão que paga seus impostos independente de sua deficiência. É preciso tirar os rótulos formados e criados em décadas passadas, onde a pessoa com deficiência era discriminada dentro da sociedade, e até mesmo em algumas situações dentro de seu ambiente familiar.

A deficiência não pode ser vista como um empecilho, pois hoje, dentro de diferentes segmentos de trabalho, já é possível ver muitos que se destacam apesar de sua deficiência, pois estudaram e se dedicam como qualquer um, sendo assim, para saber da capacidade de alguém é necessário oportunizar.

Por fim, para que as empresas privadas possam oferecer mais oportunidade de trabalho, é preciso que o Estado crie condições, como isenção de parte dos impostos, por exemplo, pois para que uma empresa possa oferecer vaga, dependendo da deficiência, ela precisa adequar desde sua estrutura física para que esteja adequada as limitações, como ainda a equipe de trabalhadores para que não haja confrontos ou discriminação, e assim esteja tudo adequado tanto em relação as leis como para o bom andamento da empresa.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Eugênio Rosa. A Responsabilidade Civil do Estado por Omissão e suas Excludentes. **Revista do Ministério Público do Rio de Janeiro**. Disponível em: http://www.mprj.mp.br/documents/20184/1240456/Eugenio_Rosa_de_Araujo.pdf. Acesso em: 30 mar. 2021.

ASSUNÇÃO. Reynaldo. Cotas PCD – vagas para deficientes em concursos públicos (decreto nº 3.298/1999). **Você concursado**. Disponível em: <https://voceconcurado.com.br/blog/cotas-pcd-decreto-3298/>. Acesso em: 21 set. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6.159/2019**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2230632>. Acesso em: 28 out. 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. **Decreto nº 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 25 ago. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 9.508 de 24 de setembro de 2018**. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm. Acesso em: 21 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 10.502 de 30 de setembro de 2020**. Institui a Política Nacional de Educação Especial: Equitativa, Inclusiva e com Aprendizado ao Longo da Vida. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10502.htm. Acesso em: 28 out. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 7.612, de 17 de novembro de 2011**. Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7612.htm. Acesso em: 02 mar. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 186, de 2008**. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/CONGRESSO/DLG/DLG-186-2008.htm. Acesso em: 04 mar. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 6.949 de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo

Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 04 mar. 2021.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 186, de 2008. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm#:~:text=DLG%2D186%2D2008&text=Aprova%20o%20texto%20da%20Conven%C3%A7%C3%A3o,O%20Congresso%20Nacional%20decreta%3A&text=2%C2%BA%20Este%20Decreto%20Legislativo%20entra%20em%20vigor%20na%20data%20de%20sua%20publica%C3%A7%C3%A3o. Acesso em: 16 mar. 2021.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 2, de 17 e outubro de 1978. Assegura aos Deficientes a melhoria de sua condição social e econômica. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc_anterior1988/emc12-78.htm. Acesso em: 16 mar. 2021.

BRASIL. Instrução Normativa nº 98 de 15 de agosto de 2012. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/instrucao-normativa-98-2012.htm>. Acesso em: 05 out. 2020.

BRASIL. Lei nº 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112compilado.htm. Acesso em: 21 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.213 de 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm. Acesso em: 15 jul. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 25 ago. 2020.

BRASIL. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm. Acesso em: 16 mar. 2021.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 16 mar. 2021.

BRASIL. **Lei nº 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 16 mar. 2021.

BRASIL. **Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000.** Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm. Acesso em: 16 mar. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. **Portaria nº 914, de 13 de janeiro de 2020.** Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-914-de-13-de-janeiro-de-2020-237937443>. Acesso em: 05 out. 2020.

BRASIL. **Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003.** Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P1199_03.htm. Acesso em: 05 out. 2020.

BRASIL. Senado Federal. **Parlamentares criticam projeto que muda Lei das Cotas para Pessoas com Deficiência.** Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/12/03/parlamentares-criticam-projeto-que-muda-lei-das-cotas-para-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 28 out. 2020.

CAVALCANTE. Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO. Francisco Ferreira. O conteúdo jurídico da proteção ao portador de deficiência física prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91. **Âmbito Jurídico.** Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-23/o-conteudo-juridico-da-protecao-ao-portador-de-deficiencia-fisica-prevista-no-art-93-da-lei-n-8-213-91/>. Acesso em: 12 set. 2020.

COALIZE. **Cota para deficientes nas empresas:** entenda as regras. Disponível: <https://www.coalize.com.br/cota-de-deficientes-nas-empresas>. Acesso em: 24 ago. 2020.

DESTRO, Carla Roberta Ferreira. **Pessoa Com Deficiência:** Direito à Acessibilidade, Cidadania e Inclusão à Luz da Teoria do Reconhecimento de Axel Honneth. Curitiba: Editorial Juruá, 2020.

FARIAS, Alanna Larisse Saraiva de; SOARES Júnior, Carlos Alberto. **Evolução Histórica dos Direitos das Pessoas com Deficiência e Questões Associadas no Brasil.** Id on Line Ver. Mult.Psic. Outubro/2020, vol.14, n.52, p. 59-76. ISSN: 1981-1179.

FEIJÓ, Aleksandro Rahbani Aragão; BRITO, Viviane Gomes de. Planejamento Urbano e Acessibilidade: o Direito a uma Cidade Inclusiva. **REVISTA DO CEDS.** Periódico do Centro de Estudos em Desenvolvimento Sustentável da UNDB, n.2, v.1,mar.jul.2015 - Semestral.

FREEDOM. Pessoa com deficiência: a evolução do termo e dos conceitos aplicados. **Freedom**. Disponível em: <https://blog.freedom.ind.br/pessoa-com-deficiencia-evolucao-do-termo-e-dos-conceitos-aplicados/>. Acesso em: 02 mar. 2021.

GUGEL, Maria Aparecida. **Comentários ao Estatuto da Pessoa com Deficiência**. São Paulo. Editora Saraiva, 2016. E-book.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público**: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta. Goiânia; Ed. da UCG, 2016.

GUIMARÃES. Mariana Panício. Contratação de PCD: Quais as dificuldades encontradas?. **Guimarães Advocacia**. Disponível em: <https://www.guimaraesadvocacia.com.br/artigos/contratacao-de-pcd-quais-as-dificuldades-encontradas/>. Acesso em: 02 out. 2020.

Inclusão dos deficientes no mercado de trabalho. **Jus.com.br**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/79772/inclusao-dos-deficientes-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 11 set. 2020.

LIMA, Jairo Néia. **Direito Fundamental à Inclusão Social**. Curitiba: Juruá, 2014.

LEITE. Debora da Silva. Lei de Cotas: A inclusão social das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. **Âmbito jurídico**. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-84/lei-de-cotas-a-inclusao-social-das-pessoas-com-deficiencias-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 10 set. 2020.

MARCONI. Rodrigo Nicolau. Da contratação de pessoas com deficiência. **DireitoNet**. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8274/Da-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 24 ago. 2020.

OLIVEIRA. Sandra Mendes de. A aplicação de lei de cotas em hospitais. **Jus.com**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/36617/a-aplicacao-da-lei-de-cotas-em-hospitais>. Acesso em: 12 set. 2020.

PCD LEGAL. **A lei de cotas em perguntas e respostas**. Disponível em: https://www.pcdlegal.com.br/leidecotas/wp-content/themes/leidecotas/downloads/Leidecotas_Cartilha.pdf. Acesso em: 12 set. 2020.

PIRES, Antonio Cecilio Moreira. **Direito administrativo/ Antonio Cecilio Moreira Pires**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 7. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SILVA. Luzia Félix da. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: desafios e superações no ambiente de trabalho. **Brasil Escola**. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/a-inclusao-pessoa-com-deficiencia-no-mercado-trabalho.htm>. Acesso em: 15 set. 2020.