

A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO*

ADORNO JÚNIOR, Hércio Luiz
Faculdade Santa Lúcia
helcio.prof@santalucia.br

SALVATTO, Mariana Velo
Faculdade Santa Lúcia
marianaapaeok@gmail.com.br

RESUMO

O presente artigo tem por finalidade estudar o tema da inclusão das pessoas com deficiências no mercado de trabalho brasileiro. A Lei nº 8.213/91, popularmente conhecida como Lei de Cotas, é utilizada como base legislativa para a pesquisa, por ter promovido a discussão sobre a inclusão do trabalhador com deficiência em âmbito nacional. O principal objetivo deste artigo é estudar os efeitos desta lei, avaliando sua eficácia real, por meio de elementos teóricos e práticos. Inicialmente, aborda-se o histórico estigma sofrido pelas pessoas com deficiência, que não lhes trazia perspectivas sociais. Esse cenário começou a mudar, no Brasil, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que promoveu sensível reestruturação sociocultural, por meio de ações afirmativas, com a instituição da democracia. A pessoa com deficiência passou a ser vista como digna e capaz. Essa visão social foi ampliada pela Lei de Cotas, que buscou inclui-la no mercado de trabalho, estabelecendo a igualdade de tratamento, a permanência no emprego e a reserva de vagas nas empresas. Apesar das novidades legislativas, o processo inclusivo ainda se mostra incipiente, sem a devida

* Este artigo é parte integrante de Trabalho de Conclusão de Curso defendido em novembro de 2013, pela discente Mariana Velo Salvatto, como pré-requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade Santa Lúcia, sob orientação de Prof. Dr. Hércio Luiz Adorno Júnior.

aceitação social e a necessária qualificação profissional dos profissionais nele envolvidos.

PALAVRAS-CHAVE: *mercado de trabalho; acessibilidade; deficiência; ações afirmativas, inclusão, Lei de Cotas.*

INTRODUÇÃO

O enfoque precípua deste artigo é o estudo da Lei nº 8.213/91, que estabelece os Benefícios da Previdência Social Brasileira. Será feita a análise dos aspectos ligados ao trabalho das pessoas com deficiência à luz da norma supracitada, que estabelece cotas de contratação dessas pessoas para as empresas. A reserva de vagas nas empresas, a igualdade de tratamento, a permanência no emprego, a reabilitação profissional e a ergonomia laboral, direcionados à inclusão do trabalhador especial no mercado de trabalho brasileiro, são os assuntos a serem analisados.

Esse tema é de incipiente aceitação e maturação na sociedade brasileira. A segurança e a adequação profissional e social, propostas pela lei ao trabalhador com deficiência, não alcançaram todos os resultados esperados, mas alguns de seus efeitos já são verificáveis. Essa difícil realidade é o parâmetro para a análise das evidências de mercado de trabalho, que será feita com base nos entendimentos doutrinários atuais, para identificar a real amplitude da disposição legal supracitada, de modo a revelar as supostas lacunas que dificultam sua efetividade.

O crescimento da população com deficiência e a conscientização de seus integrantes sobre seus direitos e potencialidades fazem com que exijam o reconhecimento da condição de cidadania digna, respeitosa, segura e igualitária, nos mais variados segmentos sociais. O objetivo desta pesquisa será, justamente, delimitar essa eficácia da chamada Lei de Cotas, buscando compreender a tênue linha existente entre a realidade e a utopia.

Assim sendo, o presente artigo será iniciado com um breve histórico sobre o tema, para que se tenham elementos para sua melhor compreensão. Os princípios consagrados em Tratados Internacionais e na Constituição Federal de 1988 também serão estudados em seguida com o mesmo propósito. Especial destaque será atribuído, em capítulo próprio, à Lei de Cotas, notadamente quanto à sua origem e às peculiaridades de seus preceitos. Por fim, a aplicação prática do instituto, com enfoque para a inclusão social no

Brasil e a interpretação teleológica da legislação em estudo, constituirão o ápice desta pesquisa, para se chegar aos objetivos propostos.

2. BREVE HISTÓRICO DA INSERÇÃO SOCIAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A história da humanidade revela que sempre existiu preconceito para com as pessoas com deficiência, cuja imagem era relacionada a um conceito de castigo ou divindade, determinando seu extermínio ou distinção social (FONSECA, 1997).

[...] A Lei das XII Tábuas, na Roma Antiga, autorizava os patriarcas a matar seus filhos defeituosos. O mesmo ocorria em Esparta, onde os recém-nascidos, frágeis ou deficientes, eram lançados do alto do Taigeto (abismo de mais de 2.400 metros de altitude, próximo de Esparta) [...]. (*Ibidem*, p. 136)

De modo contrário, os hindus sempre consideraram as pessoas cegas como seres de sensibilidade interior mais aguçada, estimulando-as ao ingresso nas funções religiosas (FONSECA, 1997). Alves (1992) *apud* Ragazzi (2010, p. 19), lembra que no México, os Astecas ridicularizavam seus deficientes em uma espécie de jardim zoológico, onde Montezuma, famoso imperador dessa civilização, separava as pessoas defeituosas (deformadas, corcundas, anãs ou albinas) para serem provocadas e ridicularizadas. Já os Semangs, uma tribo da Malásia, procuravam as pessoas com um defeito físico ou com cegueira para dar conselhos ou decidir disputas.

Felizmente, aos poucos, esses arquétipos sofreram profundas modificações, rendendo-se ao compasso evolutivo das sociedades. No Brasil, o Imperador D. Pedro II fundou o Imperial Instituto dos Meninos Cegos, atual Instituto Benjamin Constant, em 1854, e o Asilo dos Inválidos da Pátria, em 1868, que foi extinto em 1976. Em 1887, o mesmo imperador criou o Instituto dos Surdos-Mudos, atual Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES) (MEMORIAL DA INCLUSÃO, 2012).

De fato, a evolução do pensamento coletivo sobre as pessoas com deficiência ainda acontece, necessitando de reorganização social, emocional, laboral e arquitetônica para ter êxito. Impõe, sobretudo, a libertação de antológicas amarras discriminatórias, com a efetiva aceitação (e a real inclusão) das pessoas com deficiência. Para Ragazzi (2010, p. 57), “a rejeição de pessoas portadoras de deficiência

acontece porque não sabemos lidar com o *diferente*, não fomos preparados para isso, fruto de ignorância e preconceito, sendo mais fácil marginalizá-las”.

Essa esquivia traduz a cruel intolerância humana, que sempre depreciou a pluralidade, cultuando perfeitos e irreais parâmetros, bem como relegando a um segundo plano as pessoas diferentes do classificado padrão social.

3. AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E AS AÇÕES AFIRMATIVAS

São muitos os termos utilizados para a designação da pessoa com deficiência: deficiente, aleijado, excepcional, inválido, retardado, desvalido, manco, débil mental, idiota, mongol, demente, entre outros. Muitos deles são impregnados de conteúdo pejorativo, refletindo a histórica discriminação, já mencionada (GOLDFARB, 2009). A denominação adotada para a uniformização dos diplomas legislativos¹ - pessoas com deficiência - potencializa essa situação negativa, inviabilizando o entendimento correto sobre quem são essas pessoas e quais são os seus tipos de deficiência. A definição exata de seus elementos secundários (causas, formas e características) também gera dúvida por ser bastante variável, sem uma categorização única, decorrente da vasta mutabilidade das deficiências, com conteúdo perenemente incerto.

O uso da expressão portadores de necessidades especiais para se referir a essas pessoas contornaria mencionada carga depreciativa. Essa expressão, contudo, não foi utilizada pelo Decreto nº 3.298/1999, com redação modificada pelo Decreto nº 5.296/2004, que preceitua:

[...] Artigo 4º: É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias: I. Deficiência Física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, [...] exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; II. Deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais [...] III. Deficiência Visual: cegueira [...]; a baixa visão [...] ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; IV. Deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a [...] comunicação, cuidado pessoal,

¹ A denominação em referência foi adotada pelo Decreto n. 6.949, publicado em 25 de agosto de 2009.

habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer, trabalho; V. Deficiência múltipla: associação de duas ou mais deficiências. [...]

A classificação legal acima mencionada é bastante falha, com lacunas que geram interpretações díspares. Como exemplo, não menciona as deficiências imunológicas, especifica idade para o surgimento da deficiência mental e tem conteúdo taxativo, não considerando o ser humano na sua inteireza.

Com a ratificação pelo Brasil da Convenção Internacional para Proteção e Promoção dos Direitos e Dignidade das Pessoas com Deficiência, o que foi feito por meio do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, adotou-se uniformemente a nomenclatura ‘pessoas com deficiência’ para os diplomas legislativos nacionais, nos seguintes termos:

[...] Artigo 1º: 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. [...]

Para combater o preconceito que indiscutivelmente afeta essas pessoas, foram desenvolvidas as chamadas ações afirmativas ou medidas legislativas de discriminação positiva. Cappelletti (1992) *apud* Araújo (2009), esclarece que as ações afirmativas são medidas especiais que buscam neutralizar os desequilíbrios existentes entre certas categorias sociais, com providências efetivas em favor dos indivíduos que se encontram em posições desvantajosas. Gomes (2003) *apud* Araújo (2009), ressalta os cunhos pedagógicos e de exemplaridade dessas ações, geradoras de grandes transformações sociais e culturais, ao respeitarem os princípios do pluralismo e da diversidade humana. Frisa que essas medidas são clara manifestação da atuação estatal, por viabilizarem a harmonia e a paz social e estimularem o crescimento econômico do país, a universalização da educação e a inclusão no mercado de trabalho. Segundo Mendonça (2010, p. 99), “as ações afirmativas – conhecidas como *affirmative action* – marcaram a passagem do Estado liberal, não interventor, para o Estado Social, interventor e promotor da igualdade”. Fonseca (2006) *apud* Mendonça (2010, p. 100), leciona:

[...] Diz-se que as ações afirmativas têm por finalidade atender aos direitos dos indivíduos, levando em consideração a historicidade dos grupos sociais discriminados, assumindo assim um ousado papel pró-ativo que desiste da proibição eloquente e desce ao mundo da realidade tocando-a, transformando-a e materializando as aspirações grandiloquentes da liberdade, da igualdade, por meio da fraternidade, como se o Estado agisse como verdadeiro pai que encaminha os filhos de forma a se entenderem, ainda que por medidas coercitivas [...]

Com esse intuito, as ações afirmativas vêm ultrapassando os limites técnico-formais e ganhando força prática. Estabelecem meios compensatórios e valorativos aos indivíduos estigmatizados e incentivam sua respeitosa aceitação social. Portanto, ensinam a conviver com as diferenças, desmistificando a pejorativa condição de vulnerabilidade desses indivíduos. É um árduo caminho, carregado de elementos culturais bastante pesados, que se entranharam às gerações. D' Amaral (2003, p. 23 e 31) ensina que:

[...] É preciso construir o direito que as pessoas portadoras de deficiência têm de serem iguais, mesmo sendo diferentes. O reconhecimento da diferença e a luta pela igualdade, devem ser os marcos de uma democracia. [...] A mudança do quadro atual só poderá ser efetivada com a participação de todos, através da construção de novas formas de convivência social que viabilizem o resgate de sua cidadania. [...]

Mencionada reedificação não carece de investimentos bilionários ou de profundas reformas legislativas e tecnológicas. Requer apenas aprimoramentos social, moral, institucional e legal. A principal estratégia dessa mudança é a aplicação planejada das ações afirmativas, que deve contar com a participação popular e o efetivo compromisso do Estado. O cerne da reestruturação concentra-se em dois segmentos: o desenvolvimento de atuante consciência cidadã e a construção de democrático pilar estatal, baseado em credibilidade, atitude e justiça. O direito brasileiro acredita nessa transformação e preceitua o amparo às minorias como uma das principais frentes, combatendo todo tipo de intolerância: por motivo de raça e cor, idade, gênero, origem, orientação sexual ou religiosa e compleição física. Para isso, incentiva as ações afirmativas (também chamadas discriminações positivas ou medidas de compensação) para promover a igualdade, a justiça distributiva e a inclusão. Segundo Piovesan (2013, p. 301-302):

[...] Percebe-se, posteriormente, a necessidade de conferir a determinados grupos uma proteção especial e particulari-

zada, em face de sua própria vulnerabilidade. Isso significa que a diferença não mais seria utilizada para a aniquilação de direitos, mas, ao revés, para a promoção de direitos. [...]

Apesar desse panorama aparentemente favorável, a política afirmativa nacional ainda recebe críticas, que se fixam principalmente na argumentação de que, em defesa dos direitos das minorias, fere-se o direito da maioria. O direito brasileiro usa o critério soberano do ‘bem comum’ para incentivá-las e seu desafio é encontrar um ponto de equilíbrio entre as opiniões, para ser justo e equânime, de modo a proporcionar a convivência pacífica entre os cidadãos.

4. PRINCÍPIOS RELACIONADOS AOS TRABALHADORES ESPECIAIS

A instituição da democracia real afeta diretamente o meio trabalhista, por se relacionar intimamente com indivíduos marginalizados, que são os trabalhadores com deficiência. A aplicação programada de ações afirmativas nesse segmento social deve buscar estabelecer oportunidades isonômicas, propiciando o digno exercício do trabalho a essas pessoas, sem tratamentos pejorativos ou finalidades caridosas. Segundo Gurgel (2010, p. 65):

[...] Na seara das relações laborais, as Ações Afirmativas exercem importante papel na inclusão social, quando as empresas implementam metas e cronogramas, buscando promover a ocupação homogênea de postos de trabalho. [...]

Como já mencionado, esse processo de reformulação é árduo e incipiente em todo o país, em razão de pesados elementos socioculturais. No entanto, alguns setores empresariais já se empenham no sentido da inclusão social dos trabalhadores com deficiência.

A implementação das ações afirmativas decorre dos ditames da Constituição Federal de 1988, voltados à proteção e à valorização dos trabalhadores com deficiência. Entre outros preceitos, podem ser arrolados os seguintes: artigo 1º, inciso III; artigo 3º, inciso III; artigo 5º, caput; artigo 7º, inciso XXXI; artigo 37, inciso VIII; artigo 170; artigo 205; artigo 206, inciso I; artigo 208, inciso III; artigo 227 e artigo 230. São baseados nos princípios da igualdade e da dignidade humana e buscam assegurar tratamento isonômico a essas pessoas.

Os princípios orientam a edição da legislação positivada no

ordenamento jurídico brasileiro e a interpretação normativa, como alicerces que traçam diretrizes ao legislador e ao intérprete. Reale (2002) ensina que os princípios são fontes de verdades fundantes, que norteiam as condutas e trazem os pressupostos operacionais necessários para se atingir os objetivos desejados. Sendo assim, dão sentido às normas, orientando sua interpretação ou suprimindo lacunas legislativas existentes. Por isso, têm função informadora (que sugere alterações legislativas), normativa (propriamente dita) ou interpretativa. Podem estar expressos no texto legal ou serem meramente doutrinários.

O direito do trabalho tem princípios próprios, voltados ao amparo e à priorização do trabalhador, entendido como parte hipossuficiente da relação laboral. As ações afirmativas, que favorecem a inclusão e a permanência dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho, são embasadas por elo entre os princípios do direito do trabalho e os constitucionais.

O diploma internacional também fornece princípios protetivos aos trabalhadores com deficiência. Trata-se de recomendações ou convenções oriundas da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2013) que, em 1919, foi órgão pioneiro na promoção do diálogo social entre nações. O ponto inicial dessa intervenção social foi a elaboração da Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho. Visando estabelecer condições dignas de labor, a Organização Internacional do Trabalho enfatizou a necessidade de erradicação do trabalho indigno, como os que utilizam a mão de obra infantil. Com esse intuito, convenções foram editadas para a abolição do trabalho forçado e a não discriminação nas relações de trabalho (ONU, 2014).

A OIT também dispensou atenção diferenciada aos trabalhadores com deficiência. Nesse sentido, destacam-se as Convenções números 100 e 111, que tratam da não discriminação nas relações de trabalho e do princípio da igualdade. A primeira delas foi ratificada pelo Brasil em 25 de abril de 1957, com vigência a partir de 25 de abril de 1958. Em princípio, suas disposições eram sobre igualdade salarial entre homens e mulheres, em trabalhos de igual valor. Estendeu-se essa proteção aos trabalhadores como um todo, prevendo-se igualdade salarial para trabalhadores de funções análogas. A Convenção nº 111, por sua vez, também foi ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1965, com vigência a partir de 26 de novembro de 1966. Seu propósito é de combater a discriminação, protegendo o trabalhador no ambiente de trabalho e em todas as fases da relação laboral (pré-contratual, de vínculo e de cessação de contrato), segundo Gurgel (2010, p. 115), para quem:

[...] O Estado-Membro ao ratificar a Convenção n. 111 da

OIT assume perante a Comunidade Internacional o compromisso de combater toda e qualquer forma de discriminação, promulgando leis e revogando disposições contrárias à igualdade, além de implementar medidas que combatam a discriminação e promovam a igualdade de oportunidades em matéria de emprego e destinadas aos grupos vulneráveis. [...]

Embora tardiamente, o Brasil sentiu o peso desse compromisso. Por isso, desenvolveu algumas ações afirmativas, visando propagar as recomendações da Organização Internacional do Trabalho, como o Programa Brasil, Gênero e Raça (em 1997), o Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo no Brasil (em 2003) e o Programa Agenda Nacional do Trabalho Decente (ANTD) (em 2006) (OIT NO BRASIL, 2014; MTE, 2014). Também ratificou a Convenção nº 159 da mesma entidade, em 18 de maio de 1990, com vigência a partir de 18 de maio de 1991. Trata da reabilitação profissional e dos empregos voltados às pessoas com deficiência, visando sua inserção no mercado de trabalho (SÜSSEKIND, 1998).

A OIT sempre teve intuito integrativo mundial, buscando a disseminação de seus preceitos. Nesse sentido, prioriza os direitos humanos, realçando a importância dos direitos sociais e da atuação estatal para sua proteção (OIT, 2013). Embora favorável a esses ditames, o Brasil rendeu-se à morosidade e à inércia por um longo período. Aos poucos, tornou-se Estado-Membro participativo, ratificando as convenções e, principalmente, conscientizando-se de seus propósitos. A Constituição Federal de 1988 é o marco dessa maturação. Seu texto legal é fundado em prerrogativas isonômicas, que impõem ao Estado o compromisso de combater as discriminações e desigualdades sociais, além de envolver toda a sociedade nesse contexto. Suas diretrizes buscam o Estado Democrático de Direito, protegendo os direitos fundamentais e os princípios basilares, com a separação dos poderes.

Para Gurgel (2010), os princípios constitucionais têm carga normativa, embasando todo o sistema jurídico e enaltecendo os valores sociais e os ideais de justiça trazidos pela Constituição Federal de 1988. De forma expressa ou puramente doutrinária, complementam a estrutura constitucional, assegurando aos cidadãos o pleno exercício de seus direitos, de forma igualitária e digna.

No tocante aos trabalhadores com deficiência, a função dos princípios é ainda maior, por despontar como fonte de outros preceitos constitucionais. Podem ser relacionados os seguintes preceitos legais: artigo 1º, inciso III (dignidade da pessoa humana); artigo 3º, inciso III, (erradicação da pobreza, da marginalização e das desigualdades sociais); artigo 5º, caput, (igualdade); artigo 7º, inciso XXXI, (proibição à discriminação salarial

ou admissional); artigo 37, inciso VIII, (reserva de percentual de cargos e empregos públicos); artigo 170, (ordem econômica baseada na valorização do trabalho humano, com dignidade e justiça social); artigo 205, (educação para todos); artigo 206, inciso I, (ensino acessível); artigo 208, inciso III, (atendimento especializado); artigo 227 (deveres da família) e o artigo 230 (cuidados aos idosos). Cerigioni e Rodrigues (2005) incluem nessa listagem outros preceitos, como o artigo 23, inciso II, (cuidado à saúde e à assistência pública); o artigo 24, inciso XIV (proteção e integração social); o artigo 203, inciso IV (habilitação e reabilitação) e inciso V (benefício mensal) e o artigo 244 (adaptação ambiental e acessibilidade). Especificamente em relação ao trabalho, destaca-se o valor social que lhe foi atribuído, com *status* de direito fundamental, como uma das maiores contribuições principiológicas. Segundo Maranhão (2005, p. 55):

[...] A Constituição Federal é a principal responsável pela inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho. [...] Colocou de forma inequívoca, em seu artigo 5º, *caput*, o princípio isonômico de que: “todos são iguais perante a lei, sem distinção”, além de garantir no inciso XIII, que “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”. Encontramos, mais adiante, no artigo 7º, inciso XXXI, a reafirmação desse princípio na “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência”. [...]

Antes dessa previsão constitucional, a legislação brasileira não reconhecia o trabalho como direito universal e dignificante. O governo militar impunha restrições em várias áreas, inclusive no trabalho, com regramentos exclusivistas e arbitrários. Por isso, os artigos 5º, *caput* e inciso XIII, e 7º, inciso XXXI, da Constituição Federal de 1988, alicerçados pelos princípios supracitados, têm simbolismo único, representando a árdua conquista de uma nação cidadã.

5. A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Antes do advento da Constituição Federal de 1988, as pessoas com deficiências eram fadadas ao ostracismo pela legislação brasileira. Formavam grupos para discussão de suas necessidades e procuravam divulgar a causa, mas a falta de representatividade política e a frágil

legislação existente tolhiam seus propósitos. Após sua promulgação, o cenário brasileiro passou por mudanças. Buscou-se desenraizar a histórica discriminação e estimular a aceitação da ‘igualdade’ nas relações com as pessoas com deficiência. O Estado investiu na divulgação dos direitos fundamentais, (que eram sua matriz principiológica), e passou a realçar as potencialidades da classe, sob a égide da Constituição Cidadã. Enalteceu os artigos que se referiam às pessoas com deficiência, preconizando a igualdade de tratamento. Os artigos 23, inciso II (saúde e assistência pública); 24, inciso XIV (proteção e integração social); 203, incisos IV e V (assistência social: habilitação, reabilitação e benefício previdenciário); 208, inciso III (educação especializada, preferencialmente na rede regular) e 227, inciso II, parágrafo 2º (eliminação de barreiras arquitetônicas, junto à acessibilidade), entre outros, receberam destaque nessa política.

Sob essa perspectiva, a abordagem inovadora e respeitosa em relação às pessoas com deficiência foi o caminho ideal. Ações afirmativas foram organizadas para a divulgação dos novos preceitos, mediante distribuição de panfletos e reportagens afins. O conteúdo difundido por essas vias era formado pelos ditames constitucionais e pelas concepções divulgadas pela Organização das Nações Unidas em 1981, como Ano Internacional da Pessoa Deficiente, que antes não tinham recebido o devido destaque. Com essas manobras, o Estado buscou consolidar a democracia, retomando sua própria credibilidade e favorecendo a paz social. Visou firmar pilar verdadeiramente renovador, para atenuar as marcas da ditadura. Rocha (1996) *apud* Araújo (2009, p. 108-109), ressalta que:

[...] Não foi, pois, sem razão ou causa que o constituinte pátrio de 87/88 fez emergir, com peculiar força jurídica, no sistema constitucional por ele promulgado, o princípio da igualdade como um dos pilares mestres do edifício fundamental do Direito Positivo Pátrio. Mas não apenas ali se reiterou o princípio da igualdade jurídica, senão que se refez o seu paradigma, o seu conteúdo se renovou e se tingiu de novas cores, tomou novas formas, construiu-se, constitucionalmente, de modo inédito. A passagem do conteúdo inerte a uma concepção dinâmica do princípio é patenteada em toda a estrutura normativa do sistema constitucional brasileiro fundado em 1988. A ação afirmativa está inserida no princípio da igualdade jurídica concebido pela Lei Fundamental do Brasil, conforme se pode comprovar de seu exame mais singelo. [...]

A edição da legislação de proteção aos trabalhadores com deficiência foi uma das principais vertentes desse processo de valorização dos direitos

sociais e da pessoa humana. Os artigos constitucionais que se referem a essa iniciativa são: 7º, inciso XXXI (proteção ao trabalho, sem qualquer discriminação); 37, inciso VIII (reserva de vagas para cargos públicos); 170 (ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e da existência digna); 193 (o trabalho como base da ordem social); 203, inciso IV (habilitação e reabilitação) e 227, inciso II (programas de atendimento especializado e treinamento para o trabalho, realizados com a extinção de barreiras arquitetônicas e de todas as demais formas discriminatórias).

Araújo (2009) destaca essa evolução legislativa como um feito inédito. A expressão Estado Democrático de Direito é emoldurada pelo reconhecimento da existência digna, segundo os ditames da justiça social. O termo pessoa portadora de deficiência também recebeu atenção específica, passando a ser usado pelo legislador constitucional em todas as disposições. Por fim, legitimou-se o Ministério Público do Trabalho para defender os interesses difusos e coletivos dos trabalhadores com deficiência, fiscalizando e resguardando o efetivo cumprimento das prescrições constitucionais de 1988. Permitiu-se, ainda, que o próprio indivíduo lesado pudesse buscar a tutela jurisdicional, com os instrumentos legais disponíveis, nos âmbitos constitucionais e infraconstitucionais.

6. O SURGIMENTO DA LEI DE COTAS

Somente a partir do novo referencial democrático da Constituição Federal de 1988, receberam destaque maior os direitos das pessoas com deficiência. Antes dela, como já mencionado, o ordenamento jurídico nacional até tratava da temática, mas sem muita importância. O ponto culminante foi a criação da Lei nº 8.213, que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social, popularmente nomeada como Lei de Cotas, de 24 de julho de 1991. Em seu artigo 93, prevê sistema compensatório de criação de empregos para pessoas com deficiência no âmbito empresarial privado. Promoveu-lhes oportunidades equiparadas de inserção e participação no mercado de trabalho.

Esse método, denominado como ‘sistema de cotas’ ou ‘reserva legal’ pelos doutrinadores, já vinha sendo adotado com sucesso em vários países, como Itália, Alemanha, França, Espanha, Argentina e Venezuela, como lembra Maranhão (2005). No Brasil, é iniciativa sem precedentes, com notória inspiração constitucional e propósito inclusivo, que tem raiz nas ações afirmativas estatais e busca uma sociedade mais justa e solidária. Araújo (2009) frisa que a opção política pelo enfrentamento dos impasses,

sem demora, é uma das mais importantes balizas do Estado Democrático de Direito, introduzida na sociedade a partir da nova ordem constitucional.

Seus beneficiários estão definidos no artigo 4º, do Decreto nº 3.298/1999. Podem estar qualificados como pessoas portadoras de deficiência profissionalmente habilitadas ou reabilitadas, conforme ditames do artigo 36, §2º e §3º, provenientes da legislação referida, junto ao artigo 89 da Lei nº 8.213/91. Em ambos os casos, é necessário que tenham concluído curso de educação profissional (básico, técnico ou tecnológico), ou curso superior ou treinamento no Instituto Nacional de Seguro Social. Também deve estar perfeitamente aptos ao exercício da atividade laboral, motivo pelo qual os segurados da Previdência Social não se enquadram nessa disposição legal, quando são afastados por doença ou invalidez.

Maranhão (2005) observa que as cotas não são aplicáveis, nesses moldes, às empresas públicas e às sociedades de economia mista. Nelas, a realização de concurso público é obrigatória, (até mesmo para as pessoas com deficiência), segundo o artigo 37, inciso VIII, da Constituição Federal de 1988; que foi complementado pelo artigo 5º, §2º, da Lei nº 8.112/90.

O sistema de cotas da Lei nº 8.213/91, apesar de sua natureza democrata e inclusiva, não é aceito de maneira unânime pela doutrina. As principais críticas dos doutrinadores recaem sobre a real capacidade laborativa dos beneficiários e sobre a falta de compulsoriedade da contratação às empresas com menos de 100 empregados. Todavia, mesmo assim, a condição de empregabilidade está presente em ambas as vertentes, indicando o cumprimento da lei. Em casos mais graves, o desrespeito da lei faz com que a empresa seja autuada administrativamente. Seus representantes incorrem no crime tipificado no artigo 8º, da Lei nº 7.853/1989 (Portadores de Deficiência), que prevê penas de reclusão. Nas hipóteses mais brandas, o auditor fiscal do trabalho encaminhará o fato às autoridades competentes, que lavrarão termo de compromisso para a adequação, conforme artigo 627-A, da Consolidação das Leis do Trabalho, sob pena de multa.

Todas as empresas com cem ou mais empregados, tanto no setor privado quanto no público, estão abrangidas pela Lei nº 8.213/91, independentemente do tipo de atividades que exerçam: regulares, temporárias ou terceirizadas. Essa amplitude reforça o mencionado propósito legislativo, reservando mais postos de trabalho às pessoas com deficiência. Para Ragazzi (2010, p. 104), “o sistema de cotas, na esfera do trabalho, veio a fim de suprir as desigualdades latentes até então encontradas em nosso sistema jurídico, empregando políticas positivas, em face de uma minoria”.

É preciso reconhecer que a iniciativa legal ainda não tem o formato

ideal. No entanto, seu pioneirismo é inegável, pois criou perspectiva sem precedentes no cenário nacional para proteger os interesses das pessoas com deficiência.

7. A INCLUSÃO PROFISSIONAL DO TRABALHADOR ESPECIAL

O trabalho é o elemento fundamental da nova realidade inclusivista, pois propicia a sociabilidade entre diferentes indivíduos e a busca por condições equitativas torna-se possível. Todavia, a inclusão do trabalhador com deficiência no mercado de trabalho passa por um longo caminho, que requer cuidados muito maiores que o mero exercício da atividade laboral. Por isso, há um conjunto de etapas a serem cumpridas através de auxílio profissional especializado, que aperfeiçoará conteúdos diversos: funcionais, laborais, psicológicos, educacionais e sociais.

O primeiro passo é o cadastramento dos interessados, seguido por diagnóstico funcional. Nesse momento, serão avaliadas as aptidões profissionais do indivíduo, (de acordo com suas características pessoais), para a determinação de atividade compatível com sua condição. Além disso, serão realizadas palestras de sensibilização, (compostas por dinâmicas grupais e orientações gerais), capazes de aproximar a equipe e esclarecer dúvidas. Em seguida, haverá minucioso processo de recrutamento e seleção, ponderado entre as particularidades da deficiência e as necessidades do grupo em questão. A partir disso, inicia-se delicado treinamento, (realizado tanto em relação à equipe de gestão de pessoas, quanto em relação ao trabalhador, em si), a fim de possibilitar uma segura e saudável inclusão laboral. Por fim, acontecerá a supervisão dos admitidos, na qual a função realizada e as relações estabelecidas serão cuidadosamente analisadas, com o objetivo de coletar dados e mensurar os resultados alcançados. (BARBOSA-GOMES; CARVALHO, 2010).

Essas fases são sequenciais, mas não têm tempo exato para o cumprimento, pois cada trabalhador responderá à intervenção em ritmo próprio, de acordo com suas habilidades. Também não é um processo inflexível, pois poderão ser necessárias alterações nas atividades, com o retorno ou a repetição de algumas fases. A presença, nesse processo, de uma equipe interdisciplinar, formada por médicos, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais, psicólogos e assistentes sociais é extremamente importante, para oferecer amparo às eventualidades

e, sobretudo, para potencializar bons resultados. Não existe modelo inclusivista único, por conta da incipiência do tema e da grande variedade das deficiências, mas essas etapas estão presentes em todas as intervenções sugeridas. Note-se que o propósito inclusivista é muito maior que a simples aplicação de um procedimento de etapas para o cumprimento da lei. Seu verdadeiro objetivo é alcançar o exercício democrático, para suplantare barreiras e estabelecer plena igualdade de tratamento e oportunidades às pessoas com deficiência.

8. A RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA

Ao promover a inclusão de trabalhadores com deficiência em seus postos de trabalho, a empresa estará exercendo sua função social, pois promoverá benéfica modificação de hábitos e valores sociais, com gestão ética e responsável. Para obter êxito nesta empreitada, carecerá de cuidadoso planejamento empresarial.

Nesse sentido, a ergonomia laboral é vertente essencial. Trata-se de ciência (ou tecnologia) direcionada à adequação ambiental, que promove a acessibilidade, a prevenção das DORTs (doenças ocupacionais relacionadas ao trabalho) e o aperfeiçoamento das atividades, eliminando (ou minimizando) as barreiras existentes. Além dela, a habilitação e a reabilitação profissional também se mostram fundamentais. São práticas que propiciam ao indivíduo a descoberta (e o aprimoramento) de nova função laboral, minimizando seus limites deficitários e, sobretudo, potencializando suas capacidades (MONASTERIO; ALMEIDA, 2009).

Goldfarb (2009) anota que estes serviços são limitados no país. Estima a existência de cerca de trinta centros de reabilitação até 2001, com um total de dois mil e quinhentos profissionais, que são incapazes de atender à demanda de mais de cem mil pessoas com deficiência. Essa carência acomete o mercado de trabalho, tornando-se fonte de grande desqualificação profissional. A inviabilização do preenchimento das cotas preceituadas pela Lei nº 8.213/91 é sua pior consequência, por impedir o cumprimento legal e, sobretudo, a realização profissional destes indivíduos.

9. PRINCIPAIS DISPOSIÇÕES DA LEI Nº 8.213/91

Em relação aos trabalhadores com deficiência, são três as principais vertentes destacadas pela lei, que serão tratadas a seguir: a reserva de vagas nas empresas, a igualdade de tratamento e a permanência no emprego. A

reserva de vagas nas empresas, também chamada de reserva legal ou sistema de cotas, é um instrumento estatal que visa garantir a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho. Permite a aplicação do princípio da isonomia, ao preconizar a contratação obrigatória de pessoas com deficiência pelas empresas, conforme percentuais pré-estabelecidos, destinando-lhes espaço no mercado de trabalho, com favorecimento de uma sobrevivência digna (KALUME, 2005).

O intuito desta política reservista é a promoção da isonomia, para o fortalecimento da democracia e da consciência cidadã. Ragazzi (2010, p. 107) frisa que “o que se torna cristalino é a intenção do legislador (...): promover as ações afirmativas objetivando a inclusão das pessoas portadoras de deficiência, cujo objetivo maior é o resgate de sua dignidade”. Sua aceitação, principalmente no setor privado, não é unânime, pois a triste depreciação dos trabalhadores com deficiência, que marcou sua história, pesa contrariamente.

Posição que vem ganhando espaço na doutrina é a da aplicação do princípio da ‘reserva do possível’, que preceitua percentual facultativo de vagas, a ser preenchido conforme a demanda disponível, com fundamento no artigo 104 do Código Civil². Diante deste impasse, é preciso sopesar os bônus e os ônus dessa medida, buscando-se o equilíbrio entre os ditames legais e a realidade do mercado, para que o saldo seja positivo. Para Krell (2002) *apud* Mendonça (2010, p. 166):

[...] A teoria do princípio da reserva do possível tem como origem as decisões proferidas pela Corte Constitucional Federal da Alemanha. O surgimento deste posicionamento é encontrado na apreciação de um famoso caso [...], no qual uma ação judicial então proposta visava obter uma decisão que permitisse a certo estudante cursar o ensino superior público. [...] Neste caso, ficou estabelecido que só se pode exigir do Estado o atendimento de um interesse, ou a execução de uma prestação em benefício do interessado, desde que observados os limites da razoabilidade, destacando ainda a Suprema Corte Germânica que os intitulados direitos sociais ‘estão sujeitos à reserva do possível no sentido daquilo que o indivíduo, de maneira racional, pode esperar da sociedade. [...]

Com base nos princípios constitucionais da igualdade e da dignidade

2 Artigo 104 do Código Civil: A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei.

humana, a Lei nº 8.213/91 busca, pelo sistema de cotas, instituir tratamento isonômico aos trabalhadores com deficiência, denominado de *equal treatment*, *treatment as an equal* ou *equal opportunities politics* (CEZAR, 2012; MACIEL, 2011). Foi inspirado na Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, com grande influência do artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos e do artigo 7º da Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência, preconizadas pela Organização das Nações Unidas (MACIEL, 2011).

A aceitação da diversidade humana, com oferecimento de oportunidades equânimes, é o objetivo fundamental do sistema. Por esse motivo, a conscientização, o fortalecimento da inclusão e a repressão às discriminações no ambiente de trabalho (por condição física, raça, idade, religião, orientação sexual ou aparência) são seus principais propósitos.

O artigo 93, da Lei nº 8.213/91 viabiliza a contratação dos trabalhadores com deficiência e, principalmente, aproxima-os dos demais empregados em condição de igualdade, favorecendo a execução do *equal treatment*, em busca da justiça social. Será, contudo, ineficaz sem a aplicação subsidiária de outras normas, sendo necessária a atuação legislativa conjunta em prol da proteção integral destes trabalhadores. Piovesan (2013, p. 298) explica que:

[...] Se a democracia se confunde com a igualdade, a implementação do direito à igualdade, por sua vez, impõe tanto o desafio de eliminar toda e qualquer forma de discriminação como o desafio de promover a igualdade. Para a implementação do direito à igualdade, é decisivo que se intensifiquem e se aprimorem ações em prol do alcance dessas duas metas que, por serem indissociáveis, hão de ser desenvolvidas de forma conjugada. Há assim que combinar estratégias repressivas e promocionais, que propiciem a implementação do direito à igualdade. [...]

A vedação à discriminação injustificada da remuneração do trabalhador com deficiência também resulta do artigo 7º, inciso XXXI, da Constituição Federal de 1988 e do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho. Importante exceção a essa regra é a do trabalhador reabilitado, que manterá sua remuneração anterior ao acidente ou à doença ocupacional, em respeito ao princípio da irredutibilidade salarial, conforme artigo 461, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Permite-se, por outro lado, a equiparação salarial nos casos em que o trabalhador reabilitado receber menos que outro empregado na mesma função, com igual produtividade e capacidade técnica.

A inalteridade das condições do contrato de trabalho também seguirá as disposições do artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho. O empregador poderá fazer alterações necessárias em casos de comprovada inadaptação ou incompatibilidade do trabalhador à função, mas sem ocasionar redução salarial ou qualquer outro prejuízo. A jornada de trabalho do trabalhador com deficiência poderá ser integral ou diferenciada. Deverá ser estabelecida de acordo com as necessidades do trabalhador e as possibilidades do empregador: em período reduzido (parcial), dias alternados, horário móvel ou regime de banco de horas.

As flexibilidades legais supracitadas não enfraquecem o compromisso contratual do trabalhador deficiente. Ao contrário, realçam a efetividade legislativa, garantindo tratamento isonômico à classe, conforme suas peculiaridades e necessidades. O acesso adequado ao local de trabalho e a adaptação ergonômica do ambiente laboral são outros relevantes componentes da perspectiva igualitária. É necessário superar as barreiras arquitetônicas existentes, pois a inadequação do espaço impossibilita o preenchimento das cotas preconizadas pela Lei nº 8.213/91.

Outro item de atuação legislativa em favor da isonomia é a possibilidade de resgate do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e da contribuição tributária do Programa de Integração Social (PIS) por alguns trabalhadores com deficiência ou por seus dependentes. Foi instituído pela Lei nº 8.922/94, que determinava a livre movimentação dos depósitos pelos portadores de neoplasias malignas. Ampliaram-se aos portadores de outras deficiências, permitindo o acesso a esses valores para aquisição de órteses, próteses ou para intervenções cirúrgicas. Os trabalhadores com deficiência também podem perceber o benefício da prestação continuada (BPC), no valor de um salário mínimo, caso comprovem que não têm meios para prover a adequada subsistência. Esse benefício encerra o conjunto legislativo da isonomia do trabalhador com deficiência e está disposto no artigo 20 da Lei nº 8.742/93 (Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS).

Além das benesses supracitadas, e de fixar requisitos para a admissão dos trabalhadores com deficiência (congenitos ou reabilitados), a Lei nº 8.213/91 estabelece rígidos critérios para a dispensa: o preenchimento integral da cota legal e a contratação de substituto em condição semelhante ('obrigação de reposição'), com incidência sobre todos os contratos de trabalho, com prazo determinado ou não. Idêntico regramento está disposto no artigo 36, parágrafo 1º, do Decreto nº 3.298/99, e no artigo 141, parágrafo 1º, do Decreto nº 3.048/99, evidenciando a preocupação de preservação dos contratos de trabalho.

Embora haja apoio doutrinário a essa forma de proteção contra a dispensa, a classificação de sua natureza é objeto de discordância. Para Goldfarb (2009), por exemplo, é uma garantia de emprego, sem caráter de estabilidade. Já Lorentz (2006) defende que é um tipo especial de estabilidade, sem prazo determinado. Mendonça (2010), por sua vez, sustenta que não se trata de estabilidade ou de garantia de emprego, mas de ‘pseudoestabilidade’, que beneficia a classe dos trabalhadores com deficiência como um todo, sem privilegiar interesses individuais. Kalume (2005) somente enfatiza os aspectos positivos da medida, como justa, constitucionalmente respeitosa e atenta à reserva de mercado, sem seguir qualquer das correntes. Mendonça (2010) explica que o objetivo maior da medida é a contratação de outra pessoa com deficiência, habilitada ou em condição assemelhada, mantendo-se o cumprimento da cota legal.

A proteção contra a dispensa do trabalhador com deficiência propicia segurança ao empregado, não afasta a discricionariedade da escolha do empregador, nos limites legais, e, sobretudo, preserva a isonomia de oportunidades.

10. APLICAÇÃO PRÁTICA DA LEGISLAÇÃO ESPECIAL

A aplicação prática da Lei nº 8.213/91 é mais que simples exigência legislativa, envolvendo esforços socioculturais. Felizmente, os dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2012) são bastante positivos neste particular. A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) dos anos de 2009 e 2010, por exemplo, demonstra que a Lei de Cotas ampliou a empregabilidade das pessoas com deficiência, com crescimento de 8,11% no Brasil, e de 6,22% no Estado de São Paulo. Atingiu, inclusive, as empresas isentas, com menos de cem empregados, que contrataram voluntariamente trabalhadores com deficiência, alcançando crescentes índices (de 0,75% no Brasil e de 0,95 % no Estado de São Paulo).

O estudo indica ainda que, de janeiro a abril de 2011, o movimento de contratação dos trabalhadores com deficiência abrangeu diferentes setores econômicos: serviços, indústria de transformação, comércio, construção civil, agropecuária (extração vegetal, caça e pesca), administração pública, serviços industriais, de utilidade pública e área extrativa mineral. No segundo quadrimestre de 2011, entre admissões e desligamentos, contabilizou-se saldo positivo de 2.379 colocações no mercado de trabalho formal, superando em 9,7% o índice anual anterior. Não existem outros dados atualizados, mas a própria classe assegura a ocorrência do crescimento. Apesar dos aspectos

favoráveis do exercício da lei, é preciso reconhecer sua complexidade. Demanda a participação conjunta do Estado e da sociedade para implementar programas de empregabilidade, qualificação profissional e responsabilidade social, além de promover ações afirmativas inclusivas, voltadas à educação e à sensibilização social.

A atuação fiscalizatória do Ministério do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho, auxiliados pela Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e Coordenadorias de Defesa dos Interesses Individuais Indisponíveis e Interesses Difusos e Coletivos, é fundamental nesse contexto. A Instrução Normativa MTE/SIT nº 98, que regula esse trabalho, foi recentemente atualizada, promovendo formato objetivo e uniforme de controle, para garantir a não discriminação e o compromisso de adequação à legalidade.

11. A INCLUSÃO SOCIAL NO BRASIL

A inclusão social constitui um mecanismo de organização social bilateral, que busca transformar condições histórico-sociais excludentes. Ela não se atém à simples inserção do indivíduo em contexto social mais favorável, agradável ou politicamente correto. Busca sua efetiva integração, com participação equânime, mitigação das desigualdades, controle das adversidades, partilha dos recursos e, principalmente, exaltação positiva da diversidade.

A visão inclusivista-constitucional é oriunda do *Social Disability Movement*. Trata-se de modelo social criado no Reino Unido, a partir de 1960 (ESCOLA DE GENTE, 2014), que foi reforçado pela Organização das Nações Unidas em 1981, no Ano Internacional da Pessoa Deficiente. Tem como meta o combate a todas as barreiras sociais, por entendê-las como a razão crucial da segregação.

Apesar do notório avanço legislativo mundial, a concretização material da inclusão do trabalhador com deficiência encontra dificuldades, em razão do preconceito, da supervalorização estética e da ignorância social. Incluir não é ato essencialmente legal e impositivo, mas ético e moral. Outra vertente negativa é a escassez de dados oficiais. As informações disponíveis são isoladas, desatualizadas ou puramente teóricas e sem indicativos estatísticos. São geradas por efêmeras iniciativas públicas ou atividades regulares do setor privado e de Organizações Não Governamentais.

A Lei nº 8.213/91 tem papel singular nesse contexto: estimula a participação empresarial na inclusão das pessoas com deficiência e suscita

discussões construtivas a esse respeito, fomentando a propagação da educação inclusiva na sociedade. Incentiva a inclusão dos trabalhadores com deficiências, destacando sua importância no cenário democrático, mas as medidas adotadas muitas vezes são insuficientes e destituídas de efetivo compromisso social. Bartalotti (2006, p. 52) ressalta que:

[...] Muitas vezes se fala que a inclusão social é utopia, muitos não acreditam que a sociedade seja capaz deste movimento. Vejam, o que é a sociedade senão o movimento de cada um de nós? Por isso, a inclusão social de pessoa com deficiência é sim possibilidade, assim como é possibilidade a construção de uma sociedade mais digna para todos, com ou sem deficiência. Mas isso só será possível quando cada cidadão, cada um de nós entendermos que o movimento pela inclusão social não é algo que está lá, distante, nas instituições, nas famílias de pessoas com deficiência, na escola; o movimento pela inclusão social é algo que deve fazer parte de nosso cotidiano. [...]

Portanto, a amplitude inclusiva não deve ser simples ato de benevolência ou efêmera situação de receptividade à pessoa com deficiência, mas sim convicção constante ou estilo de vida com genuíno propósito de sua inserção no mercado de trabalho.

12. A FUNÇÃO SOCIAL DA LEI E SUA APLICAÇÃO TELEOLÓGICA PELO MAGISTRADO

O sistema legislativo brasileiro é positivado, o que significa que é regulamentado por um conjunto de normas escritas, abstratas, gerais, permanentes e cogentes, que ajustam as relações sociais com vistas ao bem comum. Figura como ponto de partida da solução dos conflitos para convivência social pacífica, impondo sanções para as condutas que descumprem essas regras. Nesse contexto, o juiz atuará como intérprete, tanto impedindo o negativo destino da norma, como recriando seu salutar propósito, atualizado e fundamentado, que se adaptará às necessidades vindouras da coletividade.

Deve ser buscado o senso de justiça inerente a essas normas, possibilitando a ampliação de sua finalidade para atingir o almejado estado de harmonia social. Visa-se o equilíbrio das dimensões individuais e coletivas, a equiparação digna das oportunidades e o fortalecimento dos preceitos constitucionais, no que concerne à ética, à moral, à igualdade e à cidadania. A decisão judicial deve ser imparcial e fundamentada, para cumprir os

ditames do artigo 5º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB). Nanni (1999, p. 339) ressalta que:

[...] Os direitos e garantias fundamentais não podem ser baldados, pois constituem as vigas mestras da convivência entre os seres humanos. Impõe-se assim que a tutela do órgão judiciário seja eficaz, ágil e responsável, demandando esforço imensurável, a fim de que a justiça, derradeiro anelo de qualquer cidadão, seja concedida satisfatoriamente, desmentindo-se os incrédulos que afirmam: “Triste aquele que um dia acreditou na justiça”. [...] (destaques do original)

O sistema de cotas da Lei nº 8.213/91 busca recuperar a autoestima, incentivar a autonomia dos trabalhadores com deficiência e estabelecer respeitosa concepção social, com digna inclusão e valorização das diferenças. Para Cézar (2012, p. 137):

[...] Interpretar a Lei de Cotas segundo esses princípios é efetivar a dignidade da pessoa humana. (...) Daí a potencialidade da lei, que primeiro obriga a um comportamento, no seu “dever-ser”, na tentativa de que esse comportamento seja transformado em “ser”. E esta deve ser a função do Direito, ferramenta de viabilização de uma sociedade mais justa e equânime. [...] (destaques do original)

As funções sociais da Lei nº 8.213/91 e do próprio direito estão intimamente entrelaçadas, a ponto de fundirem-se em propósito singular. O substrato humano que as preenche é a razão dessa correlação e também seu principal desafio.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O principal objetivo desta pesquisa foi estudar a Lei nº 8.213/91, a popular Lei de Cotas, para verificar sua efetividade no mercado de trabalho brasileiro, ou seja, a real sintonia entre a previsão legislativa e a prática laboral. Teve como ponto de partida um breve apanhado da história dos trabalhadores com deficiência, que revelou antiga e profunda discriminação sociocultural.

Somente a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, sob a influência de princípios humanistas consagrados em orientações internacionais, esse cenário começou a mudar. Foram desenvolvidas estratégicas ações afirmativas, propondo inovadora filosofia de oportunidades

equiparáveis. Buscou-se a exaltação da cidadania, a solidificação da igualdade e o renascimento da dignidade humana. O sistema de cotas, proposto pela Lei nº 8.213/91, simbolizou o nascimento dessa nova perspectiva democrático-inclusiva. A força do trabalho foi eleita como meio ideal de transformação, por ser forma de realização integral do homem, nos campos material, funcional, emocional, social, cultural e político.

Entretanto, a aplicação prática de seus conceitos é bastante complexa, frente à realidade do mercado de trabalho nacional. Apesar destas dificuldades, o intuito isonômico da lei preponderou e representou iniciativa estatal sem precedentes. Desmistificou vulnerabilidades e ofereceu oportunidades dignas e equânimes de trabalho às pessoas com deficiência. A reserva de vagas nas empresas, a igualdade de tratamento, a permanência de emprego e a orientação ergonômico-reabilitatória são as disposições de maior destaque no texto legal, justamente por refletirem a preocupação estatal supracitada.

Mesmo assim, o trinômio lei-aceitação-prática, relativo ao sistema de cotas, ainda não está consolidado no país, por força de forte apelo capitalista, da ausência de educação inclusiva e da falta de meios para adequada preparação profissional. São fatores que embaraçam, de modo significativo, o cumprimento da lei.

Conclui-se que, apesar de haver bons exemplos práticos, ainda há grande distância entre a legislação e a realidade, em razão, principalmente, da falta de maturidade social e da desqualificação profissional dos trabalhadores com deficiência. Resultam de circunstâncias extraleais, que dizem respeito à situação socioeconômica e histórico-cultural do Brasil. Todavia, não afastam a importância da Lei nº 8.213/91, que seguramente representa um primeiro passo para o caminhar afinado entre a sociedade e trabalhadores com deficiência. Apesar destes obstáculos, há de se ressaltar a necessidade de se perseguir nesta seara, para a credibilidade do Estado Democrático de Direito e a dignidade dos cidadãos brasileiros, de modo que a Lei de Cotas passe de norma quantitativa para norma de verdadeira inclusão qualitativa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, R. V.. **Deficiente Físico: novas dimensões da proteção ao trabalhador**. São Paulo: LTr, 1992.

ARAÚJO, J. C. E.. **Ações afirmativas e Estado democrático social de direito**. São Paulo: LTr, 2009, 213 p.

BARBOSA-GOMES, J. F.; CARVALHO, M. O. de. O profissional com deficiência & o mercado de trabalho: parceria de sucesso. *In: O trabalho e as pessoas com deficiência:*

pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico; CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. (orgs.). Curitiba: Juruá, 2010, p. 201-210.

BARTALOTTI, C.C.. **Inclusão social das pessoas com deficiência: utopia ou possibilidade?** São Paulo: Paullus, 2006, 57 p.

BRASIL. Decreto nº 3.048/99. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em março de 2013.

BRASIL. Decreto nº 3.298/99. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em março de 2013.

BRASIL. Decreto nº 5.296/04. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em março de 2013.

BRASIL. Decreto nº 5.452/43. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em novembro de 2014.

BRASIL. Decreto nº 6.949/09. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em novembro de 2014.

BRASIL. Lei nº 7.853/89. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em fevereiro de 2013.

BRASIL. Lei nº 8.112/90. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em novembro de 2014.

BRASIL. Lei nº 8.213/91. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em agosto de 2012.

BRASIL. Lei Orgânica da Assistência Social – nº 8.742/93 – LOAS. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em março de 2013.

BRASIL. Lei nº 8.922/94. Disponível em <http://www.sosvida.com.br/upload/pdf/Leg_13.pdf>. Acesso em novembro de 2014.

BRASIL. Instrução Normativa nº 98 – MTE/SIT. Disponível em <<http://www010.dataprev.gov.br>>. Acesso em abril de 2013.

CAPPELLETTI, M.. **Acesso à justiça**. Porto Alegre: Sergio Fabris Editor, 1992.

CERIGNONI, F. N.; RODRIGUES, M. P.. **Deficiência: uma questão política?** São Paulo: Paulus, 2005, 70 p.

CEZAR, K. R.. **Pessoas com deficiência intelectual: inclusão trabalhista; lei de cotas**. São Paulo: LTr, 2012, 160 p.

D'AMARAL, T. C.. Direitos da pessoa portadora de deficiência: uma questão de justiça, uma realidade por construir. In: Instituto Brasileiro de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora

de Deficiência (IBDD). **Sem limite:** inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho. Rio de Janeiro: SENAC Rio, 2003, p. 18-35.

ESCOLA DE GENTE. **Modelo social.** Disponível em: <<http://www.escoladegente.org.br/terminologia.php?initialLetter=M>> Acesso em junho de 2014.

FONSECA, R. T. M. da. Direito da Pessoa Portadora de Deficiência. O trabalho protegido do portador de deficiência. *In* **Publicação Oficial do Instituto Brasileiro de Advocacia Pública**. São Paulo: Max Limonadi, 1997, v. 1, nº 1, p. 135-139.

FONSECA, R. T. M. da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos:** o direito do trabalho uma ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2006, 304 p.

GOLDFARB, C. L.. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego:** o sistema de cotas no Brasil. Curitiba: Juruá, 2009, 213 p.

GOMES, J. B.. O debate constitucional sobre as ações afirmativas. *In*: SANTOS, R. E.; LOBATO, F. (orgs.). **Ações Afirmativas:** políticas públicas contra as desigualdades raciais. Rio de Janeiro: DP & A, 2003.

GURGEL, Y. M. P.. **Direitos humanos, princípio da igualdade e não discriminação:** sua aplicação às relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2010, 206 p.

KALUME, P. de A.. **Deficientes:** ainda um desafio para o governo e para a sociedade: habilitação, reabilitação profissional e reserva de mercado de trabalho. São Paulo: LTr, 2005, 183 p.

KRELL, A. J.. **Direitos sociais e controle judicial no Brasil e na Alemanha: os (des) caminhos de um direito constitucional comparado.** Porto Alegre: S.A. Fabris, 2002, 120p.

LORENTZ, L. N.. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência.** São Paulo: LTr, 2006, 487 p.

MACIEL, A. S.. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho:** uma análise jurídica sob um enfoque histórico, filosófico e sociológico. São Paulo: LTr, 2011, 152 p.

MARANHÃO, R. O.. **O portador de deficiência e o direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2005, 150 p.

MEMORIAL DA INCLUSÃO. **Os caminhos da pessoa com deficiência.** Disponível em <<http://www.memorialdainclusao.sp.gov.br>>. Acesso em dezembro de 2012.

MENDONÇA, L. E. A. de. **Lei de cotas; pessoas com deficiência:** a visão empresarial. São Paulo: LTr, 2010, 240 p.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE. Disponível em <<http://www3.mte.gov.br>>. Acesso em agosto de 2012.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE. Disponível em <<http://portal.mte.gov.br>>.

gov.br/data/files/FF8080812B7750C1012B82B15B9A6470/ProgramaBrasiGeneroracatarde.pdf>. Acesso em outubro de 2014.

MONASTERIO, J. L.; ALMEIDA, M. de B.. A ergonomia na equipe da reabilitação profissional - implementando o Sistema de RP. Trabalho apresentado ao **II Congresso Brasileiro de Perícia Médica Previdenciária**, Brasília, DF. Jacareí, São Paulo, 2009. Disponível em: <www.ergoqualitysjc.com.br/trabalhocompleto.doc>. Acesso em outubro de 2014.

NANNI, G. E.. **A responsabilidade civil do juiz**. São Paulo: Max Limonad, 1999, 363 p.

ONU. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <http://www.onu.org.br/onu-no-brasil/oit/>. Acesso em outubro de 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Disponível em <<http://www.oit.org.br>>. Acesso em março de 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT NO BRASIL. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/content/oit-no-brasil>>. Acesso em outubro de 2014.

PIOVESAN, F.. **Temas de direitos humanos**. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013, 572 p.

RAGAZZI, I. A. G.. **Inclusão social**: a importância do trabalho da pessoa portadora de deficiência. São Paulo: LTr, 2010, 136 p.

REALE, M.. **Lições preliminares de direito**. 27ª ed. ajustada ao Novo Código Civil. - São Paulo: Saraiva, 2002, 391 p.

ROCHA, C. L. A.. Ação afirmativa: o conteúdo democrático da igualdade jurídica. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, Editora Senado Federal, p.91, jul/set. 1996.

SÜSSEKIND, A.. **Convenções da OIT**. 2ª Edição, Ed. LTR, 1998, 338p. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/505>>. Acesso em outubro de 2014.