



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
MESTRADO ACADÊMICO EM EDUCAÇÃO

CARLOS HENRIQUE BATISTA DOS SANTOS

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: a questão das cotas no mercado
de trabalho formal

São Luís
2018

CARLOS HENRIQUE BATISTA DOS SANTOS

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: a questão das cotas no mercado
de trabalho formal

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Maranhão, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Educação.

Orientadora: Prof^a Dr^a. Thelma Helena Costa Chahini

São Luís
2018

Santos, Carlos Henrique Batista dos.

Direitos das pessoas com deficiência: a questão das cotas no mercado de trabalho formal / Carlos Henrique Batista dos Santos. – 2018.

181 fls.

Orientadora: Prof.^a. Dra. Thelma Helena Costa Chahini
Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-graduação em Educação/CCSo, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2018.

1. Cotas. 2. Direitos humanos. 3. Educação. 4. Pessoa com deficiência. 5. Trabalho. I. Costa Chahini, Thelma Helena. II. Título.

CARLOS HENRIQUE BATISTA DOS SANTOS

DIREITO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: a questão das cotas no mercado de trabalho formal

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Maranhão, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Educação.

Aprovado em: / /

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a. Dra. Thelma Helena Costa Chahini (Orientadora)
Doutora em Educação
Universidade Federal do Maranhão

Prof. Dr. João Batista Bottentuit Junior (Examinador)
Doutor em Ciências da Educação
Universidade Federal do Maranhão

Prof.^a Dra. Mariza Borges Wall Barbosa de Carvalho
Doutora em Educação
Universidade Federal do Maranhão

Dedico esta dissertação aos meus pais, Pedro e Adriana Eunice, que me educaram com tanto sacrifício, e às minhas belas filhas – fidedignas traduções de alegria – Letícia e Beatriz.

AGRADECIMENTOS

Infinita gratidão ao Supremo Deus Todo-Poderoso, Criador e Doador de toda a vida, Que Se manifestou neste mundo por intermédio de Seu Messias, que me deu forças nos momentos mais difíceis desta labuta. Sou-lhe mui grato por ter me classificado em primeiro lugar na seleção para este tão concorrido Curso de Mestrado, e também a Ele devo todas as conquistas e afinidades espirituais que surgem na minha vida.

Minha eterna gratidão ao meu pai Pedro dos Santos (*in memoriam*) e à minha mãe Adriana Eunice Batista dos Santos – obrigado pela criação, educação, fé, apoio financeiro, moral, alimentação, horas dedicadas à minha pessoa. Agradeço a todos os meus antepassados e ancestrais. Às minhas queridas filhas Letícia e Beatriz que também me ajudaram em momentos deveras árduos. Ao meu irmão Marcos Aurélio e ao meu sobrinho Lucas.

Meus sinceros agradecimentos à minha madrinha Josefa Dias (*in memoriam*), que foi a idealizadora e patrocinadora dos meus estudos iniciais de língua inglesa. Igualmente, agradeço aos meus padrinhos Manoel Pacheco (*in memoriam*) e Evangelina Pacheco.

Sou bem-agraçado aos reverendos e ministros e amigos membros da Igreja Messiânica Mundial pelas orações e *Johrei*, especialmente aos reverendos Raimundo Eduardo Vasconcelos e Francisco Triannon, aos ministros Heráclito Mário Oliveira da Silva e Maria Célia Maciel Abas, e à amiga Regina Severa Anchieta Freire Bezerra.

Sou muitíssimo grato à minha orientadora Professora Doutora Thelma Helena Costa Chahini por todo apoio, ensinamentos proativos, total acessibilidade, esforço, apoio moral, compreensão e, principalmente, pelo profissionalismo e exemplo de professora e pesquisadora que é, presente mesmo nas horas de elucubrações. Pessoa cujas pesquisas motivaram-me no empenho de escrever esta dissertação. Sinto-me, também, grato a todos os professores do Mestrado em Educação da UFMA.

Agradecimento especial às amigas Viviane de Araújo, Rosambra Ribeiro e Stela Veloso, lotadas na Biblioteca de Pós-Graduação em Ciências Sociais pelos atendimentos sempre simpáticos. Grato às secretárias do Programa de Mestrado em Educação Andrea Lima, Jackeline Pereira e Keyla Dias Corrêa pelos diligentes serviços de redação de ofícios e declarações. Ao Sr. Júlio da sala de reprografias.

Manifesto minha gratidão a Fábio Corrêa, Luiz Máximo Costa e Raquel Pereira dos Santos pelos incentivos e sinceras provas de amizade.

A Meishu Sama, o Senhor da Luz, cujos ensinamentos revelam infinitamente o sentido de se ter gratidão: 感謝の心は神に通じ que se traduz “o coração agradecido comunica-se com Deus”. Para sempre, 明主様、ありがとうございます。 Muito obrigado, Meishu Sama!

「教育の真目的は、立派な人間
を作ることである。勿論、立
派な人間とは正義を信条と
し、社会の福祉を増進するに
努め、文化向上に貢献する人
間を作ることこそ、真の教育
であるに拘わらず。」

(岡田茂吉)

“O verdadeiro objetivo da educação é formar homens íntegros, isto é, homens que façam da justiça o seu código de fé, e se esforcem para aumentar o bem-estar social, contribuindo para o progresso e a elevação da cultura.”

Mokiti Okada

RESUMO

Esta dissertação teve como objeto de estudo os direitos das pessoas com deficiência em relação ao sistema de cotas no mercado de trabalho formal. O objetivo geral desta pesquisa foi investigar se a contratação e nomeação de candidatos às vagas de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, nos setores público e privado, cumprem a reserva legal de cotas (prevista no art. 93 da Lei 8.213/1991) e a reserva de cotas em concursos públicos (prevista no art. 5º, §2º Lei 8.112/1990). Por isso, discute-se o conceito de pessoa com deficiência à luz do novel Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.416/2015 – Lei Brasileira de Inclusão). Para essa finalidade realizou-se uma pesquisa exploratória, descritiva e bibliográfica, de cunho qualitativo e quantitativo, com um total de 20 participantes, sendo 4 empregados numa empresa pública, 10 empregados de uma empresa privada, 2 gerentes de recursos humanos, 1 auditor fiscal do trabalho e 3 advogadas. Utilizaram-se dados estatísticos de órgãos oficiais do governo federal e estudos de autores especializados nessa temática. A pesquisa de campo foi realizada em duas empresas situadas no município de São Luís, Estado do Maranhão. Para a obtenção dos dados aplicaram-se entrevistas semiestruturadas aos participantes. Os resultados obtidos revelam um conflito de interesses ideológicos, em que o poder público, no mister de promover inclusão também excluem aqueles que são os detentores de direitos por lei. A exemplo disso, apresenta-se a polêmica das pessoas com visão monocular, que, valendo-se de conceitos mais amplos de deficiência pugnam pelo direito de adentrar o mercado de trabalho pelo sistema de cotas. Constatou-se que, nessa seara laboral, a empresa privada pesquisada busca cumprir a sua responsabilidade social inclusiva, ao passo que a empresa pública tem um *déficit* de 109 pessoas com deficiência e quase não se preocupa com inclusão, haja vista a não-realização de concursos públicos. O poder público impõe às empresas privadas a reserva legal de vagas, mas não obriga a administração pública direta e indireta dentro da reserva real de vagas disponíveis às pessoas com deficiência. Outrossim, ficou provado que o preconceito e a baixa escolaridade é um dos muitos fatores que impedem que a pessoa com deficiência possa competir em nível de igualdade com pessoas sem deficiência.

Palavras-chaves: Pessoa com deficiência. Cotas. Educação Especial. Direitos humanos. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

This thesis has had as object of study the rights of people with disability in relation to the system of quotas in the formal labor market. Its general objective was to investigate whether applicants to effective posts are appointed in accordance with the law of quotas in the public and private sectors, as specified in article 93 of the Law 8,213/1991 and the quota reservation mentioned in article 5th, §2nd of the Law Nr. 8,112/1990. Because of that, concept of disability is discussed based on the Law Nr. 13,416/2015 – Brazilian Inclusion Law. In order to fulfill that aim an exploratory, descriptive and bibliographical research was carried out, mixing qualitative and quantitative approaches, with 20 participants: 4 employees of a public company, other 10 employees of a private company, 2 managers of human resources, one inspector of the Ministry of Labor, and 3 lawyers. Statistical data from the federal government and studies by specialized authors give basis to this research. A fieldwork was carried out in two companies located in the city of São Luís, State of Maranhão, Brazil. In order to obtain information from the participants, they were submitted semi-structured interviews. The results reveal that there is a conflict of ideological interests, in which the public power, aiming to promote inclusion, also excludes people with the most severe disabilities in disagreement with the law. For instance, people with monocular vision, based on broader concept of disability, struggle to have the right to fulfill vacancy in the labor market through the quotas system. The research proves that the private company chosen follows strictly the law. On the other hand, the public company has a deficit of 109 public servants with disability, and it hardly worries about inclusion, since it has not promoted competitive examinations. The public power compels vacancy legal reservation to private companies, but it does not compel the direct and indirect administration to fulfill that requirement within the real reservation of vacancy available to people with disability. Moreover, it evidences that prejudice and low schooling are two of many factors, which hinder that people with disability to compete in equality against those without handicap.

Keywords: People with disability. Quotas. Special Education. Human rights. Labor Market.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Modelo conceitual de deficiência.....	79
Gráfico 1 - Taxa de brasileiros sem ocupação laboral	100
Figura 2 - Mapa da Ilha de Upaon-Açu e município de São Luís	106
Figura 3 - Mapa do Estado do Maranhão	107
Gráfico 2 - Faixa etária dos empregados das duas empresas.....	118
Gráfico 3 - Tempo de serviço das pessoas com deficiência entrevistadas	120
Gráfico 4 - Salário inicial dos empregados	124

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Cálculo de fração de cotas para o preenchimento de vagas de pessoas com deficiência	62
Tabela 2 - Percentual de cotas no setor público x setor privado	90
Tabela 3 - Total de empregos, por tipo de deficiência e sexo	92
Tabela 4 - Total de empregos por tipo de deficiência e sexo	92
Tabela 5 - Remuneração média (R\$), por tipo de deficiência e gênero	93
Tabela 6 - Remuneração média (R\$), por escolaridade e tipo de deficiência ..	94
Tabela 7 - Variações absoluta e relativa (%) por tipo de deficiência – 2009/2015	94
Tabela 8 - Total de empregos, por tipo de deficiência (2007 a 2016).....	95
Tabela 9 - Nível de escolaridade das pessoas com deficiência empregadas ..	97
Tabela 10 - Vagas preenchidas por pessoas com deficiência no Estado do Maranhão, no ano de 2015	98
Tabela 11 - Vagas preenchidas por pessoas com deficiência no Estado do Maranhão	99
Tabela 12 - Admissões e demissões dos empregos dos trabalhadores com deficiência – Brasil, 2010 a 2013.....	120
Tabela 13 - Cálculo de multa em caso hipotético	131

LISTA DE SIGLAS

ACIESP	Academia de Ciências do Estado de São Paulo
AD	Análise de Discurso
AFT	Auditor Fiscal do Trabalho
AGU	Advocacia-Geral da União
ARE	Recurso Extraordinário com Agravo
BPC	Benefício de Prestação Continuada
CADEME	Companhia Nacional de Educação e Reabilitação de Deficientes Mentais
CAGED	Cadastro Geral de Empregados
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CBCO	Centro Brasileiro de Cirurgia de Olhos
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CESB	Campanha para a Educação do Surdo Brasileiro
CF	Constituição Federal
CID-10	Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde
CIF	Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNEC	Campanha Nacional de Educação de Cegos
CNH	Carteira Nacional de Habilitação
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CONADE	Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
dB	decibéis
DDA	<i>Disability Discrimination Act</i>
ENEM	Exame Nacional do Ensino Médio
EPcD	Estatuto da Pessoa com Deficiência
EUA	Estados Unidos da América
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IESs	Instituições de ensino superior
IN	Instrução Normativa
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social

LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação
LIBRAS	Língua Brasileira de Sinais
LOAS	Lei Orgânica da Assistência Social
MPT	Ministério Público do Trabalho no Maranhão
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OAB/MA	Ordem dos Advogados do Brasil do Maranhão
OCDE	Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PLC	Projeto de Lei da Câmara
PLS	Projeto de Lei do Senado
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNAT	Política Nacional de Trabalho no âmbito do Sistema Prisional
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
RH	Recursos Humanos
RMS	Recurso Ordinário em Mandado de Segurança
RPS	Regulamento da Previdência Social
SAEB	Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TRF1	Tribunal Regional Federal – 1ª Região
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UERJ	Universidade do Estado do Rio de Janeiro
UFMA	Universidade Federal do Maranhão
UnB	Universidade de Brasília
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura
UPIAS	<i>Union of the Physically Impaired Against Segregation</i>
USP	Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
2	BREVE HISTÓRICO DOS DIREITOS HUMANOS NO CONTEXTO EDUCACIONAL E PROFISSIONAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	18
2.1	Introito e arcabouço do status quo situacional das pessoas com deficiência no mundo	28
3	O SISTEMA DE COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA EDUCAÇÃO	40
4	INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO	50
4.1	Das cotas para as pessoas com deficiência no serviço público	51
4.2	Das cotas para as pessoas com deficiência no setor privado	57
4.3	Princípios constitucionais em prol da pessoa com deficiência	66
4.3.1	Princípio da igualdade e inclusão da pessoa com deficiência	67
4.3.2	Princípio da dignidade da pessoa humana	72
4.3.3	Princípio da liberdade	74
4.3.4	Princípio da cidadania.....	75
5	A CONDIÇÃO DA DEFICIÊNCIA E SUAS IMPLICAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO	77
5.1	O direito do vidente monocular às cotas no mercado de trabalho ...	80
5.2	Deficiência mental <i>versus</i> deficiência intelectual (Art. 2º, inciso IV)	85
5.3	A barreira da aparência visual	87
6	DADOS QUANTITATIVOS DO GOVERNO FEDERAL REFERENTES AO CUMPRIMENTO DAS COTAS NO MERCADO DE TRABALHO	90
7	METODOLOGIA	102
7.1	Local da pesquisa	104
7.1.1	Contexto da população de estudo	105
7.1.2	Dados gerais do município de São Luís/MA	106
7.1.3	Situação geopolítica do Estado do Maranhão	107
7.1.4	Dados educacionais do Estado do Maranhão	108
7.2	Participantes da pesquisa	108
7.3	Instrumentos para coleta de dados	111
7.4	Procedimentos de coleta de dados	111

7.5	Responsabilidade ética do pesquisador	112
7.6	Análise dos dados	113
7.6.1	Análise dos dados quantitativos	113
7.6.2	Análise dos dados qualitativos.....	113
8	APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS, ANÁLISE E DISCUSSÕES .	117
8.1	Resultados, análise e discussão	117
9	CONSIDERAÇÕES FINAIS	144
	REFERÊNCIAS	150
	APÊNDICE A - ENTREVISTA APLICADA AOS EMPREGADOS/SERVIDORES (PESSOAS COM DEFICIÊNCIA)	171
	APÊNDICE B - ENTREVISTA APLICADA AOS GERENTES DE RECURSOS HUMANOS	172
	APÊNDICE C - ENTREVISTA APLICADA AO AUDITOR FISCAL DO TRABALHO RESPONSÁVEL PELO SETOR DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	173
	APÊNDICE D - ENTREVISTA APLICADA ÀS ADVOGADAS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	174
	APÊNDICE E - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	175
	ANEXO A - PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA	178

1 INTRODUÇÃO

O advento da Lei 8.112/1990 (no seu art. 5º, §2º), para instituições públicas, e da regulamentação da Lei das Cotas para as empresas privadas via Decreto 3.298/1999, trouxe aos empregadores um novo desafio, que é contratar e gerir o trabalho de pessoas com deficiência (SUZANO et al., 2009). É de mister que se assevere que esses direitos das pessoas com deficiência são decorrentes de lutas históricas em prol de uma futura democratização de uma justiça social, entretantes, problematizou-se ao perquirir até que ponto a contratação ou nomeação de candidatos às vagas de pessoas com deficiência é feita obedecendo à previsão legal de reserva de cotas.

No contexto, o presente estudo aborda a questão das cotas para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, tanto no setor público quanto no setor privado. Objetiva uma análise crítica da aplicação da Lei 8.213/1991, vulgo Lei de Cotas¹, para saber como essas políticas públicas de inclusão são aplicadas. Inicialmente, fez-se um estudo comparativo dos sistemas de cotas de vários países signatários de acordos, tratados e convenções internacionais, para tentar propor um modelo mais condizente com os direitos humanos e a tutela do trabalho da pessoa com deficiência. Também foram apreciadas as cotas de acesso de estudantes à educação, ao mercado de trabalho para essas pessoas. Analisaram-se a aplicação da lei, a jurisprudência, a fiscalização do cumprimento das cotas e a condição das pessoas com deficiência.

Portanto, questiona-se: a contratação e nomeação de candidatos às vagas de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, público e privado, cumprem a Lei 8.213/1991 (no seu art. 93) e a Lei 8.112/1990 (no seu art. 5º, §2º)?

¹ Cumpre esclarecer que quando se diz Lei de Cotas, nesta pesquisa, está-se referindo vulgarmente ao artigo 93 da Lei 8.213/1991, que trata da “reserva legal de vagas nas empresas, em cuja ementa consta que ela dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, sem que em nenhum momento se refira ao termo cota (BRASIL, 1991). Outrossim, consta na ementa da Lei 8.112/1990 que ela dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais; ela também não tem o termo cota (BRASIL, 1990). A ementa da Lei 12.711/2012 diz que ela dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências (BRASIL, 2012a). Logo, na acepção popular, em que se diga Lei de Cotas, é preciso que determine: Lei de Cotas para pessoas com deficiência em empresas (Lei 8.213/1991), Lei de Cotas em concursos públicos para pessoas com deficiência (Lei 8.112/1990, art. 93), Lei do Cotas nas universidades e instituições federais de ensino técnico (Lei 12.711/2012).

Nesse sentido, levantou-se como hipótese que as pessoas com maior grau de deficiência são preteridas por outras que não preenchem os requisitos legais, e a carência de capacitação profissional inviabiliza uma contratação das pessoas com deficiência de modo mais amplo.

Assim, para dar conta de responder ao problema levantado, o objetivo primário deste estudo é analisar se a contratação e nomeação de candidatos às vagas de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, público e privado, cumprem a Lei 8.213/1991 (Lei de Cotas) e a Lei 8.112/1990 (no seu art. 5º, §2º).

E os objetivos secundários corresponderam a: mapear as políticas públicas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, público e privado; analisar a Legislação em relação às cotas de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal; analisar os diferentes casos que objetam o acesso de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho; conhecer quais pessoas preenchem os requisitos legais para as vagas destinadas às pessoas com deficiência pela política de cotas; conhecer o órgão de fiscalização do cumprimento das cotas para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal; identificar quais pessoas com deficiência estão inseridas no mercado de trabalho formal; descrever possíveis sugestões dos participantes em relação ao processo de contratação e/ou nomeação de candidatos às vagas de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal.

O interesse pelo estudo surge ao observar, no decorrer de minha atuação docente e advocatícia, situações de discentes e colegas de profissão concernentes às políticas de cotas, no caso específico, pessoas com deficiência reclamando-se do acesso ao trabalho e as sem deficiência não concordando com tais políticas.

Diante do exposto, a relevância social do estudo é poder contribuir com maiores informações e/ou esclarecimentos à aquisição de empregos para as pessoas com deficiência ao apontar as possíveis brechas na aplicação da lei. Por fim, este estudo visa, também, contribuir com novos rumos na política de cotas, bem como dar visibilidade aos fatos evidenciados no mundo do trabalho no contexto da inclusão de pessoas com deficiência.

Sendo assim, este estudo encontra-se organizado em nove seções. Assim, além desta introdução, na qual apresentam-se a questão norteadora da pesquisa, a hipótese levantada e os objetivos pretendidos. A segunda seção apresenta um breve histórico sobre os direitos humanos no contexto educacional e profissional das

peças com deficiência, em que são abordados tratados, convenções internacionais, bem como a Declaração dos Direitos Humanos (1948), bem como descreve um panorama das políticas de cotas em diversos países, as orientações dos organismos internacionais e suas insurgências em prol dos brasileiros com deficiência no contexto das cotas no mercado de trabalho formal público e privado.

A terceira seção trata do sistema de cotas para pessoas com deficiência na educação.

A quarta seção aborda a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal brasileiro dentro do setor público e do setor privado. Algumas pesquisas estatísticas de órgãos públicos oficiais são apresentadas e analisadas pelo pesquisador.

A quinta seção aborda a condição da deficiência e suas implicações no mercado de trabalho formal. Os temas incidentais nessa seção abrangem o preconceito, discriminação, as dificuldades familiares e um rol de situações que se tornam empecilhos ou barreira atitudinais para que a pessoa com deficiência tenha acesso ao mercado de trabalho formal.

A sexta seção apresenta dados quantitativos do governo federal publicados pelo Ministério do Trabalho e Emprego na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e no Cadastro Geral de Empregados (CAGED).

A sétima seção apresenta a metodologia empregada nesta pesquisa acadêmica. Delineiam-se o tipo de pesquisa, a abordagem, os locais de pesquisa, participantes, instrumentos e procedimentos de coleta de dados e responsabilidade ética, nos termos da resolução do Comitê de Ética da Universidade Federal do Maranhão, bem como as teorias basilares para a análise dos dados obtidos.

A oitava seção apresenta os resultados, a análise e discussões que se fizeram necessárias com base em vários teóricos da análise do discurso. Por fim, a nona seção traz as considerações finais do estudo contendo os achados da pesquisa e os impactos esperados.

2 BREVE HISTÓRICO DOS DIREITOS HUMANOS NO CONTEXTO EDUCACIONAL E PROFISSIONAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Nesta seção aborda-se a trajetória do tratamento dado às pessoas com deficiência por várias sociedades, com base nos chamados direitos do homem ou direitos humanos, quando aplicados aos contextos educacional e profissional da pessoa com deficiência. Pesquisaram-se tais informações em livros, textos históricos e em fontes internacionais disponíveis na rede mundial dos computadores.

A história dos direitos das pessoas com deficiência tem registros pontuais na Antiguidade, que revelam de qual modo elas eram tratadas nos âmbitos educacional e laboral (*Foreign Deaf History*). No ano 1.000 a.C., por exemplo, a lei hebraica determinava que os surdos tivessem direitos deveras limitados. (*Jewish Encyclopedia*). Mais tarde, entre 364 e 355 a.C., o filósofo Aristóteles dizia: “Aqueles que nascem surdos são incapazes de entendimento e de raciocínio;” e que “os surdos não podem ser educados, sem ouvir as pessoas não aprendem.” Em 360 a.C., Sócrates dizia que os surdos são incapazes de ter linguagem e de terem ideias. Em 77 d.C., o autor Plínio, o Velho, mencionava Quintus Pedius, filho surdo de um cônsul romano, que recebera autorização do imperador César Augusto para trabalhar como artista porque era muito talentoso (NGO ESTONIAN ASSOCIATION OF THE DEAF, 2010; GINZBERG; GREENSTONE, 2011).

Esses primeiros fatos históricos resgatados das culturas judaica e romana revelam algumas normas atinentes à pessoa com deficiência. Todavia, a origem dos direitos humanos é controversa, embora a corrente de pensadores franceses sustente o nascimento dos direitos humanos no Cristianismo (SILVA, 2018; BONAVIDES, 2018). Prova disso é que historiadores revelaram que no ano de 539 a.C., Ciro, o Grande, o primeiro rei da Pérsia Antiga, invadiu a Pérsia, redigiu um decreto num cilindro de barro cozido, em que libertava os escravos. Isso dá margem para se desconfiar que os direitos humanos das pessoas com deficiência surgiram bem antes do cristianismo, e começaram a lhes ser concedidos aos poucos; e que, ao se pesquisar isso em diferentes culturas, fica difícil determinar a origem desses direitos via religião (UNITED FOR HUMAN RIGHTS, 2018).

Por outro lado, segundo alguns doutrinadores, os direitos humanos ou os direitos e garantias fundamentais têm origem e nomenclatura controversas. O que se sabe é que são direitos inerentes ao ser humano, *i.e.*, nasceram com ele. Para um

melhor entendimento, no que diz respeito à nomenclatura, Bonavides (2018) chama atenção para o uso promíscuo da expressão “direitos humanos”, “direitos do homem” [utilizados pelos anglo-americanos e latinos] e “direitos fundamentais” [conforme utilizado pelos publicistas alemães]. Já Silva (2018) enfatiza que direitos humanos é expressão preferida nos documentos internacionais. Não há direito que não seja humano ou do homem, só o ser humano pode ser titular de direitos.

Nesse sentido, o Ramos (2002, p. 9) ratifica essa divergência doutrinária entre direitos fundamentais e direitos humanos:

A doutrina ainda discute a distinção entre direitos humanos e direitos fundamentais. Entende por direitos humanos aqueles direitos reconhecidos pelos tratados internacionais e por fundamentais aqueles direitos essenciais incorporados às constituições dos Estados. Em regra, os direitos fundamentais encontram-se nas constituições, contudo podem exteriorizar-se através de outras leis. É verdade, entretanto, que estão melhor resguardados quando inseridos numa constituição por conta do seu processo dificultoso de reforma. À exceção da Inglaterra, que não possui uma constituição formal, todos os países que adotam um pacto escrito nele inserem os direitos fundamentais. Por outro lado, é preciso dizer que a maior garantia de respeito aos direitos fundamentais encontra-se na consciência do povo da sua importância para o avanço do processo civilizatório.

Após séculos do surgimento desses direitos, coube aos ingleses e estadunidenses registrá-los em um diploma legal. Todavia, mais tarde, com o advento da Revolução Francesa, surgiu a Declaração dos Direitos do Homem (1789), que superou as declarações anteriores dos ingleses e americanos por se destinar ao gênero humano (BONAVIDES, 2018); ela é considerada o estatuto de liberdade de todos os povos, a Constituição das Nações Unidas, a carta magna das minorias oprimidas, o código das nacionalidades, a esperança, enfim, de promover, sem distinção, o respeito à dignidade do ser humano; Bonavides ainda sustenta que:

A Declaração será, porém, um texto meramente romântico de bons propósitos e louvável retórica, se os países signatários da Carta não se aparelharem de meios e órgãos com que cumprir as regras estabelecidas naquele documento de proteção dos direitos fundamentais e sobretudo produzir uma consciência nacional de que tais direitos são invioláveis. (BONAVIDES, 2018, p. 592).

Entrando no contexto histórico luso-brasileiro, desde a colonização do Brasil as pessoas com deficiência já eram vítimas de discriminação e outras atrocidades. Viveiros (1954) revela como Portugal punia tais pessoas com o exílio, degredo, desterro. Pouco há de referências a essas pessoas, haja vista que elas eram consideradas miseráveis, indignas de registros históricos. Três séculos depois, seguindo as influências externas, a Constituição de 1824, no seu artigo 179, inciso XIII, determinou que “a lei era igual para todos, quer protegesse, quer castigasse, o

recompensava em proporção dos merecimentos de cada um” (BRASIL, 1824). O Código Criminal do Império do Brasil (1830), no seu artigo 10, §2º referiu-se aos deficientes intelectuais como *loucos*: “Também não se julgarão criminosos: §2º - Os loucos de todo gênero, salvo se tiverem lúcidos intervalos, e neles cometerem o crime”. (BRASIL, 1830, não paginado).

Após a queda do Império, com a instauração da República em 1889, novas menções foram feitas à pessoa com deficiência. O Código Penal de 1890 dispunha, no seu artigo 27, que

[...] não são criminosos: §3º -- os que por imbecilidade nativa ou enfraquecimento senil forem absolutamente incapazes de compreensão e os que se acharem em estado de completa privação dos sentidos e da inteligência no ato de cometer o crime. (BRASIL, 1890, não paginado).

O texto constitucional de 1891, no artigo 71, §1º determinava que os direitos de cidadão brasileiro só se suspendiam (§1º) por incapacidade física ou moral (BRASIL, 1891).

A Constituição de 1934 também determinava que o Estado, tanto quanto a família, tinha o dever de cuidar das pessoas com deficiência. O artigo 113, inciso 1, da referida Constituição de 1934 estabelecia: “Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou ideias políticas.” O artigo 138 do texto constitucional de 1934 dizia: “incumbe à União, aos Estados e aos Municípios, nos termos das leis respectivas: (a) assegurar amparo aos desvalidos, criando serviços especializados e animando os serviços sociais, cuja orientação procurarão coordenar; (b) estimular a educação eugênica” (BRASIL, 1934a, não paginado, grifo nosso).

A esse respeito, é uma contradição o fato de uma sociedade excludente dar à pessoa com deficiência um nível de respeito igualitário, conforme o artigo 113, para depois, no artigo 138, deixar claro como as pessoas com deficiência eram vistas na sociedade: na alínea “a” do artigo 138, as pessoas com deficiência tinham a promessa de o Estado lhes assegurar direitos. Na alínea “b”, o Estado estimulava a educação eugênica² – aquela destinada a pessoas bem-nascidas, nascidas em berço

² O termo *eugenia* (boa geração) é uma composição de vocábulos gregos *eu* (bem, bom, boa) e *genia* (raça, linhagem, espécie), foi criado pelo antropólogo inglês Francis Galton, em 1883, que o definiu como “o estudo dos agentes sob o controle social que podem melhorar ou empobrecer as qualidades raciais das futuras gerações seja física ou mentalmente” (GOLDIN, 1998, não paginado). A eugenia preocupa-se com as melhores condições para a reprodução e o melhoramento da espécie humana.

esplêndido. Esse dispositivo no texto constitucional de 1934 alinhava-se com as teorias eugênicas de *sir* Francis Galton (VILHENA, 1993, p. 82; MAY, 2004, p. 20).³

No Brasil, outra prova da discriminação dessa época é o Decreto-Lei 24.258/1934, que proibia a imigração de deficientes físicos, servia para ratificar o tratamento dispensado às pessoas com deficiência: não eram bem-vindas (BRASIL, 1934b).

Três anos depois, após um golpe de estado, o presidente Getúlio Vargas instituiu a Terceira República⁴ ao promulgar a Constituição dos Estados Unidos do Brasil (1937). De acordo com Ingo Sarlet (2012), essa Constituição de 1937 “limitava-se a contemplar a igualdade perante a lei em termos genéricos (art. 122, 1º) e a assegurar o igual acesso aos cargos públicos (art. 122, 2º)”, portanto, ela não fez menção às pessoas com deficiência (BRASIL, 1937, não paginado). A Constituição de 1946, entretanto, inovou ao dar direito de aposentadoria ao trabalhador inválido. (BRASIL, 1946).

Segundo Mazzotta (2005), as primeiras tentativas de inclusão de pessoas com deficiência no Brasil datam do final da década de 1950. Em 1957, foi criada a Campanha para a Educação do Surdo Brasileiro (CESB), no Rio de Janeiro, instituída pelo Decreto Federal nº 42.728/57, que tinha por finalidade promover, educação e assistência aos surdos em todo o território nacional. Em 1958, criou-se a Campanha Nacional de Educação e Reabilitação de Deficientes da Visão, por meio do Decreto nº 44.236/1958, inspirada na campanha iniciada pelo Instituto Benjamin Constant, que, depois disso, passou a ser chamada de Campanha Nacional de Educação de Cegos (CNEC), ligada ao Gabinete do Ministro da Educação, cuja organização e execução foram regulamentadas pela Portaria nº 477/58; e a Companhia Nacional de Educação e Reabilitação de Deficientes Mentais (CADEME), instituída pelo Decreto nº 48.961/1960.

Em que pese aos bons serviços prestados por essas instituições em prol dos deficientes, elas não os colocaram em contato direto com a sociedade, era um programa de inclusão segregado ao convívio entre pessoas com deficiência.

³ Cumpre enfatizar que a contemporaneidade dessa teoria eugênica com a política racial da Alemanha nazista propagada por Adolf Hitler, que promovia supremacia da raça ariana, a chamada “arianização”, a qual motivou, em 1º de setembro de 1939, o extermínio de pessoas com deficiência, porque elas eram consideradas “indignas de viver”, e, portanto, os nazistas consideravam que elas deveriam ser eliminadas da cadeia de hereditariedade, por meio de esterilização cirúrgica. Extermínio de deficientes físicos e mentais (HOLOCAUST ENCYCLOPEDIA, 2018).

⁴ Estado Novo.

No texto da Lei Maior de 1967, incluído pela Emenda nº 01/1969, fizeram-se as primeiras menções à pessoa com deficiência. No artigo 175, §4º constava uma vaga referência à “educação dos excepcionais”, *ipsis litteris*: “lei especial disporá sobre a assistência à maternidade, à infância e à adolescência e sobre a educação de excepcionais.” (BRASIL, 1969, não paginado). Depois disso, houve outra menção na Emenda nº 12/1978, cujo artigo único determinava: é assegurado aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica especialmente mediante: I – educação especial e gratuita; II – assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do País; III – proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e a salários; IV – possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos (BRASIL, 1978).

Essas questões, que começaram a ser constitucionalmente garantidas, são reflexos das normas internacionais. Após a Segunda Guerra Mundial, com o advento da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), começou-se a discutir com maior amplitude a proteção da pessoa com deficiência, as quais, geralmente, eram escondidas por seus familiares, e, muitas vezes, internadas em instituições que não lhes ofereciam amparo psicossocial, e ficavam a mercê de condições de higiene inadequadas para uma vida digna. Paulatinamente, esse cenário foi mudando.

Nesse contexto, copiando o pensamento do emérito professor e juiz da Corte Interamericana de Direitos Humanos Antônio, Trindade (2006), não se vislumbravam ou anteviam tantos avanços e, paradoxalmente, retrocessos; foram formalizados numerosos tratados e instrumentos de proteção ao ser humano de caráter geral e específico, a exemplo daqueles destinados ao grupo em necessidade especial de proteção – as pessoas com deficiência.

Para Trindade (2008, p. 502 e 531), essas minorias ganharam capacidade processual externa, que “é um desenvolvimento lógico, porquanto não se afigura razoável conceber direitos no plano internacional sem a correspondente capacidade processual de vindicá-los.” A luta pelo direito individual não está limitada à autorização de um país, “os indivíduos são efetivamente a verdadeira parte demandante no contencioso internacional dos direitos humanos.” Trindade ainda explana com grande *expertise* a transição para o momento atual. Segundo ele, a efetivação dos direitos fundamentais da pessoa humana ampliou-se no contexto mundial. De acordo com ele (ibidem), essa titularidade jurídica internacional “é hoje uma realidade irreversível, e o ser humano irrompe, enfim, mesmo nas condições mais adversas, como sujeito último

do direito tanto interno como internacional, dotado de plena capacidade jurídico processual.”

Ainda no que tange à proteção jurídica da pessoa humana num plano mais amplo, é mister que se frise a natureza declaratória desses atos normativos internacionais que reconhecem tais direitos humanos fundamentais atinentes às pessoas com deficiência como preexistentes ao Estado. Copiando Ives Gandra da Silva Martins Filho, Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, “não é o Estado que outorga tais direitos fundamentais, cabe ao Estado apenas reconhecê-los como ínsitos à pessoa humana” (GUGEL, 2016, p. 9). Em vista disso, não há natureza constitutiva do direito nas declarações internacionais, a exemplo da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789), formulada na Revolução Francesa e/ou da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), formulada pela Organização das Nações Unidas (ONU) – elas, simplesmente, os declaram. A seguir, passa-se a expor como se dá o processo constitucional de reconhecimento e aplicação desses direitos.

O procedimento de aprovação das convenções e tratados que versam sobre os direitos humanos não é simples, haja vista o que se passa a expor.

Nos termos do §1º do artigo 5º da Constituição Federal (CF) de 1988 *as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicabilidade imediata*, seriam, portanto, o que a doutrina considera *normas constitucionais de eficácia plena e aplicabilidade direta, imediata e integral*, assemelhando-se ao que a doutrina clássica estadunidense denominou *self-executing, self-enforcing* ou *self-acting norms* (normas autoaplicáveis) (BRASIL, 1988).

Em que pese ao disposto no parágrafo anterior, a Emenda Constitucional nº 45/2004 acrescentou ao texto da Constituição o § 3º, o qual determina que *os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais*. (E.C. n.º 45/2004, art. 5.º, § 3.º da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB)/1988) (BRASIL, 2004a). Assim, em razão da vigência dos §§ 1º e 3º, o procedimento de aplicação das normas de direitos humanos no Brasil encontra-se em meio a alterações dos doutrinadores do direito constitucional⁵ e internacional.

⁵ Prova dessa alteração é a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 182, proposta ao Supremo Tribunal Federal pela Procuradoria Geral da República, com vistas ao reconhecimento de que o conceito de pessoa com deficiência firmado no art. 1º da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência tem aplicabilidade imediata, eficácia *erga omnes* e efeito vinculante.

Em complementação a esse raciocínio, o professor Motta (2018, p. 88) afirma que para os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos gozarem de hierarquia constitucional, eles precisam ser aprovados com o rito legislativo rígido, semelhante àquele seguido para aprovação de emendas constitucionais. Segundo ele, “na prática, os decretos legislativos que tratam deste tema e que tramitarem com esse procedimento diferenciado terão *status* de normas constitucionais derivadas.” No tocante à Convenção Americana de Direitos Humanos, vulgo *Pacto de San Jose de la Costa Rica*, Motta (2009) diz que o seu artigo 29 consagra o princípio da prevalência da norma mais benéfica. Por conseguinte, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos só é aplicada se ela ampliar, fortalecer e aprimorar o grau de proteção de direitos, é defeso sua aplicação se isso for resultar na restrição e limitação do exercício dos direitos previstos pela ordem jurídica de um Estado-Parte ou por tratados internacionais por ele ratificados (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 1969).

Por outro lado, Lenza (2018) aponta uma forte tendência no direito brasileiro a se adotar um critério misto em razão do art. 5.º, § 3.º, o qual admite que tratados internacionais de direitos humanos (matéria) sejam incorporados como emendas, desde que obedeçam a uma forma, qual seja, a um processo diferenciado de incorporação.

Nesse sentido, Lenza (2018) assevera que se observados os requisitos formais, o processo de incorporação no ordenamento jurídico interno dos tratados internacionais tem quatro fases: a) *celebração do tratado internacional* (negociação, conclusão e assinatura) pelo Órgão do Poder Executivo (ou posterior adesão, art. 84, VIII — Presidente da República); b) aprovação (referendo ou “ratificação” *lato sensu*), pelo Parlamento, do tratado, acordo ou ato internacional, por intermédio de decreto legislativo, resolvendo-o definitivamente (Congresso Nacional, art. 49, I); c) troca ou depósito dos instrumentos de ratificação (ou adesão, caso não tenha tido prévia celebração) pelo Órgão do Poder Executivo em âmbito internacional; d) promulgação por decreto presidencial, seguida da publicação do texto no *Diário Oficial da União*. A partir daí o tratado, acordo ou ato internacional passa a ser aplicado no plano do direito positivo interno, em estrita relação de paridade normativa com as leis ordinárias (BRASIL, 1988).

Outra análise insurge-se após esse procedimento de incorporação de normas internacionais ao direito brasileiro em se tratando dos direitos humanos. O

Supremo Tribunal Federal assevera que no Estado de Direito Democrático, os princípios que garantem a prevalência dos direitos humanos devem ser intransigentemente respeitados (art. 4º, II), e que a incorporação ao Direito brasileiro da Convenção Americana de Direitos Humanos deve ser feita mediante observação de que há Prevalência da Constituição sobre quaisquer convenções internacionais, incluídas as de proteção aos direitos humanos, que impede, no caso, a pretendida aplicação da norma do *Pacto de San Jose* (BRASIL, 2011b).

Diante desse cenário, no dizer de Moraes (2014), a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, foram devidamente incorporados ao nosso ordenamento jurídico interno com *status* constitucional pelo Decreto Presidencial n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009.

Em que pese à possibilidade de se reconhecer a inconstitucionalidade de um decreto legislativo que ratifique tratado internacional, ao descumprir um acordo internacional o Brasil fica sujeito a sanções previstas aos signatários infratores. O que pode ser muito desvantajoso diante das sanções internacionais (LENZA, 2018).

Passa-se a partir deste momento a analisar a relação das políticas de ações afirmativas por meio do sistema de cotas para as pessoas com deficiência com a teoria dos direitos humanos.

O estudo dos direitos das pessoas com deficiência dentro do campo dos direitos humanos é bem recente, ele surge na Inglaterra nos anos 1970 (*Union of the Physically Impaired Against Segregation – UPIAS*, 1976). A partir de então, surge a primeira geração de Teóricos reconhecendo essas demandas como uma questão de direitos humanos.

Sob a influência de várias teorias do reconhecimento dos direitos fundamentais, a Constituição da República Federativa do Brasil assegura direitos iguais aos trabalhadores com deficiência e os outros trabalhadores não deficientes no que diz respeito aos salários, indistintamente, nos termos do artigo 71, inciso 31, que estabelece a proibição da discriminação no que diz respeito a salários ou critérios de contratação do trabalhador com deficiência (BRASIL, 1988).

Em consonância com os direitos fundamentais supracitados, a inserção das pessoas com deficiência foi finalmente normatizada por meio da Lei nº 8.213/1991, que veio estabelecer a política social inclusiva, garantindo e concretizando a igualdade material, a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho (BRASIL, 1991);

ela é o instrumento com o qual assegura-se o exercício de direitos preventivamente ou prontamente os repara, caso esses sejam violados.

Leme (2015) contextualiza o surgimento da Lei de Cotas para as pessoas com deficiência. Essa norma legal surgiu após o regime militar, no período da chamada redemocratização do país e da busca pelo resgate dos direitos sociais, que gradativamente foram conquistados até a instituição da Assembleia Constituinte e a consequente promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil (1988).

A novel Constituição Federal veio resgatar e assegurar alguns direitos humanos fundamentais tolhidos durante o regime militar, trazendo no seu âmago a obrigação de o Estado garantir aos seus súditos o “mínimo social”, um mínimo de recursos materiais indispensáveis à subsistência humana digna, os direitos sociais, ou direitos prestacionais, constantes do rol dos direitos fundamentais. Esses direitos sociais constam do artigo 6º da Constituição Federal e abrangem a educação, o trabalho, a assistência aos desamparados; cabe ao Estado, pois, prestar ações positivas materiais, em bens ou serviços, cujo objetivo é assegurar o exercício da liberdade real e da igualdade de chances. Para promover tais direitos o Estado utiliza-se das políticas públicas.

Essas ações afirmativas também chamadas de *discriminações positivas ou ações positivas* (*positive discrimination, affirmative actions*, em inglês) referem-se a um conjunto de políticas públicas efetivadas em prol de grupos específicos, são ideias copiadas dos Estados Unidos da América (LEME, 2015), que lá surgiram em decorrência de manifestações em prol da igualdade racial, da igualdade das minorias (*The 1935 National Labor Relations Act*). Apesar de essa ideia do exercício das políticas públicas ter vindo dos EUA, lá as cotas são consideradas ilegais. Em contrapartida, no Brasil, são consideradas um resgate da luta pela igualdade, justiça social e têm base na teoria da justiça distributiva (GOMES, 2001, p. 67).

Para salvaguardar tais direitos, o Brasil, por meio do Decreto nº 3.956/2001, promulgou *Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência*, após a devida aprovação pelo Congresso Nacional. No artigo III dessa Convenção, na qualidade de signatário, o Brasil se comprometeu a tomar as medidas de caráter legislativo, social, educacional, trabalhista, ou de qualquer outra natureza, que sejam necessárias para eliminar a discriminação contra as pessoas com deficiência e proporcionar a sua plena integração à sociedade (BRASIL, 2001).

Outra influência externa relevante foi a *Convenção da Organização das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*, realizada em Nova Iorque, em 2006, que se tornou um divisor de águas nesse movimento, ao instituir um novo marco de compreensão da deficiência: assegurar a vida digna passou a ser muito mais que oferta de bens e serviços médicos, e, a partir desse momento, exigiu, também, a eliminação de várias barreiras e a garantia de um ambiente social acessível àqueles com impedimentos físicos, intelectuais ou sensoriais (BRASIL, 2009a).

Para essa Convenção, a problemática da deficiência inclui justiça, direitos humanos e promoção da igualdade. Ela foi ratificada vinte anos depois da promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil (1988), e demandou a revisão *incontinenti* do conjunto de leis e ações do Estado atinentes às pessoas com deficiência. O seu cumprimento visa à garantia do bem-estar e à promoção da dignidade dessas pessoas.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência alude à participação dos próprios interessados como parâmetro para a formulação de políticas e ações direcionadas às pessoas com deficiência, definindo as pessoas com deficiência como “aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas”, segundo o artigo 1.º da Convenção (BRASIL, 2009a, não paginado). Deficiência não é apenas o que o olhar médico descreve, mas principalmente a restrição à participação plena provocada pelas barreiras sociais.

A partir dessa Convenção, um novo conceito de deficiência passou a nortear as ações do Estado para a garantia de justiça a essa população. Ela retoma de certa forma o lema da Declaração de Madri de 2002, “Nada sobre pessoas com deficiência, sem as pessoas com deficiência” (SASSAKI, 2011), hoje parafraseada “nada sobre nós, sem nós” (CONGRESSO EUROPEU SOBRE DEFICIÊNCIA, 2002, não paginado). Também, ela influencia o conceito e avaliação da deficiência à luz da Lei 13.146/2015, a Lei de Inclusão da Pessoa com Deficiência, também chamada Estatuto da Pessoa com deficiência, no artigo 2.º, §1.º: “a avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar.” (BRASIL, 2015a, não paginado).

Após esse breve histórico dos direitos humanos aplicados na questão das pessoas com deficiência, passa-se a tratar da inclusão da pessoa com deficiência por

meio do sistema de cotas no meio educacional, porquanto a educação é um elemento *sine qua non* para a inserção de profissional no mercado de trabalho formal.

2.1 Introito e arcabouço do status quo situacional das pessoas com deficiência no mundo

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, no seu artigo 23, item 1, dispõe: “Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948, não paginado). Em consonância com esse dispositivo, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), um dos órgãos da ONU, editou as seguintes Resoluções: n.º 99/1955, que versava sobre a adaptação profissional e recomendação de reabilitação para pessoas deficientes; n.º 111/1958, que versava sobre a discriminação no emprego e ocupação. Também, editou a Convenção n.º 111/1958⁶, sobre a discriminação em emprego e profissão.

Nesse sentido, como resultado das políticas internacionais de inclusão, no Brasil, o primeiro sistema de reserva de cotas foi fixado pela Lei n.º 3.807/1960, Lei Orgânica da Previdência Social, no seu artigo 55, que obrigava, na forma que seu próprio regulamento permitisse, as empresas que dispusessem de 20 (vinte) ou mais empregados a reservar de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) das suas vagas aos trabalhadores “readaptados ou reeducados profissionalmente”. (VASCONCELOS, 2016).

Outros países também empreenderam esforços para a adoção de política de sistema de cotas ou de outro modo de proteger os direitos das pessoas com deficiência. A seguir apresentam-se, resumidamente, algumas dessas ações afirmativas em vários países de acordo com seus agrupamentos geopolíticos, obedecendo às suas localizações continentais.

Antes mesmo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, após a I Guerra Mundial, por volta de 1923, a Alemanha, Áustria, Itália, Polônia e a França adotaram o sistema de cotas que protegia os direitos trabalhistas dos veteranos de

⁶ O Brasil, por ser signatário desses acordos, recepcionou as Convenções 111 e 159 na legislação pátria, especificamente na Lei 7.853/89, Lei 8.213/91 e nos Decretos nº 129/91 e nº 3.298/99.

guerra. Essas cotas eram baseadas na ideia de que a sociedade tinha o dever de proteger aqueles que ficaram deficientes servindo os seus países.

Por outro lado, alguns países, entre eles a Grã-Bretanha, acanhou-se ao não impor uma lei aos empregadores, em vez disso, buscou encorajá-los a empregar os veteranos deficientes. Os altos níveis de desemprego entre os veteranos deficientes no período entre as duas grandes guerras, e o insucesso da política afirmativa voluntária levaram a maioria dos países europeus a adotar o sistema de cotas obrigatório no período após a Segunda Guerra Mundial. A segunda geração do sistema de cotas foi estendida às pessoas com deficiência da população civil (WADDINGTON, 2000, tradução nossa)⁷.

Na verdade, essa segunda geração do sistema de cotas inicia-se um ano antes do fim da Segunda Guerra Mundial. De acordo com Sargeant (2018), na Europa da década de 1940, a Grã-Bretanha e a Itália foram pioneiros na implementação de ações afirmativas que asseguravam cotas às pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Todavia, elas eram bem diferentes nas suas trajetórias. Na Grã-Bretanha, *The Disabled Persons Employment Act* (1944) essa primeira legislação buscava melhorar a participação e dar proteção das pessoas com deficiência em trabalhos remunerados, enquanto estabelecia uma variedade de serviços de “reabilitação” e treinamentos vocacionais. A norma introduziu a noção de ocupações reservadas aos trabalhadores com deficiência, um sistema de emprego por meio de cotas, obrigando todos as firmas com mais de 20 empregados a empregar pessoas com deficiência.

Contudo, a implementação da norma não foi rigorosamente perseguida e houve pouco esforço para punir os empregadores que não cumpriram a lei (TOMLINSON, 1982 apud MERCER; BARNES, 2004), e a Grã-Bretanha revogou a norma com base na ineficácia (SARGEANT, 2018), na década de 1990.

Atualmente, no âmbito político, os países membros da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), União Europeia e Mercosul

⁷ *The emergence and development of the quota system in Europe. [...] the first quota systems had their origins in the post-World War I, and only covered disabled veterans. Those quotas were based on the idea that society owed a duty to those who had been disabled while serving their country, and by the end of 1923, Germany, Poland, Italy and France had all adopted such systems. In contrast, some countries, among them the UK, shied away from imposing an employment obligation on employers, and instead sought to encourage employers to take on disabled veterans. The high unemployment levels among disabled veterans during the inter-war years, and the lack of success of the voluntary approach, led most European countries to turn to the obligation-based quota system in the post-World War II period. The second generation quotas were extended to cover the disabled civilian population (WADDINGTON, 2000).*

têm primado pela tutela dos direitos à reserva de cotas no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência. Na maioria dos 35 países membros OCDE as cotas destinadas às pessoas com deficiência variam de 50% a 70% (UNITED NATIONS, 2015).

Na União Europeia, os países que têm sistemas de cotas nos setores público e privado legalmente vigentes são: Alemanha, Áustria, Eslovênia, Espanha, França, Grécia, Hungria, Itália, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Países Baixos, Polônia, Portugal e República Checa. Na Bélgica, Chipre, Eslovênia e Irlanda aplicam-se apenas as cotas parciais, no setor público e no privado. Na Dinamarca, Estônia, Finlândia, Letônia, Suécia e Reino Unido da Grã-Bretanha não há um compulsório sistema de cotas. Detalham-se brevemente alguns desses sistemas de cotas nos parágrafos seguintes.

Na Alemanha, de acordo com a *Schwerbehindertengesetz*⁸, que vigeu de 1953 a 2001, a cota para pessoas com deficiências severas era de 5%, em empresas que tivessem mais de 20 empregados (ALEMANHA, 1953). A partir de 2001, com o advento da *Neuntes Buch Sozialgesetzbuch*⁹, ocorreram avanços significativos, tanto que em 2002, o setor privado empregou 3.4% e em 2003, o setor público empregou 7,1% de pessoas com deficiência. A lei alemã estabelece para as empresas com mais de 16 empregados uma cota de 6%, incentivando uma contribuição empresarial para um fundo de formação profissional de pessoas com deficiência (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2011; LEE; LEE, 2016).

Na Áustria, a Lei Federal reserva 4% das vagas para trabalhadores com deficiência nas empresas que tenham mais de 25 anos, ou admite a contribuição dos empregadores para um fundo de formação profissional das pessoas com deficiência (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2011).

A Bélgica tem sistema de cotas para o setor público, porém, não há um percentual legal para a iniciativa privada, o qual é negociado por sindicatos e representantes patronais para cada área.

Na França, em cumprimento aos artigos L323-1 e L323-2 do *Code du travail* (Código do Trabalho), as coletividades locais e estabelecimentos públicos reservam vagas aos trabalhadores com deficiência, aos mutilados de guerra e similares dentro

⁸ *Schwerbehindertengesetz*, literalmente, Lei das Deficiências.

⁹ *Neuntes Buch Sozialgesetzbuch*, literalmente, Nono Livro do Código Social.

da proporção de 6% do efetivo de total, a partir de 20 servidores ou funcionários. (CENTRE DÉPARTEMENTAL DE GESTION, 2006).

Na Itália, a Lei nº 68/99, no seu art. 3º, estabelece que os empregadores públicos e privados com mais de 50 empregados devem contratar pessoas com deficiência na proporção de 7% do total de seus trabalhadores; em empresas com 36 a 50 trabalhadores, duas pessoas com deficiência; e uma pessoa com deficiência, se a empresa possuir entre 15 e 35 trabalhadores (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2011).

Ainda segundo o World Health Organization (2011), na Holanda, o percentual é de 3% a 7%, sendo este firmado por negociação coletiva, dependendo do ramo de atuação e do tamanho da empresa.

Em Portugal, o art. 28, da Lei nº 38/2004, estabelece a cota de até 2% de trabalhadores com deficiência para a iniciativa privada e de, no mínimo, 5% para a administração pública. Na Espanha, a Lei nº 66/97 ratificou o art. 4º do Decreto Real nº 1.451/83, o qual assegura o percentual mínimo de 2% para as empresas com mais de 50 trabalhadores fixos. Já a Lei nº 63/97 concede uma gama de incentivos fiscais, com a redução de 50% das cotas patronais da seguridade social (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2011).

Na Grã-Bretanha, que inclui a Inglaterra, a Escócia, o País de Gales, o *Disability Discrimination Act* (DDA), de 1995, trata da questão do trabalho, vedando a discriminação de pessoas com deficiência em relação ao acesso, à conservação e ao progresso no emprego. Estabelece, também, medidas organizacionais e físicas para possibilitar o acesso de pessoas com deficiência. O Poder Judiciário pode fixar cotas, desde que se constate falta de correspondência entre o percentual de empregados com deficiência existente na empresa e no local onde ela se situa. Porém, na Irlanda, que compõe o Reino Unido, a cota é de 3%, aplicável somente para o setor público (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2011).

Na Eurásia, pesquisaram-se dois países. Na Rússia as pessoas com deficiência têm garantias adicionais com base na Lei Federal de Proteção Social das Pessoas com Deficiência (1995). Leis locais também estabelecem cotas. Empresas com mais de cem pessoas têm sido obrigadas a empregar mais trabalhadores com deficiência por meio de cotas não inferiores a 2% e não superiores a 4% da média de empregados. No ano 2000, o governo russo criou um incentivo de isenção fiscal para as empresas que empregarem pessoas com deficiência. A Turquia reserva quota de

3% em empresas que tenham mais de 50 empregados (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2011).

Na Ásia, três países servem de exemplos: China, Coreia do Sul e Japão.

Na República Popular da China, a Constituição chinesa de 1982 (modificada com as emendas de 1988, 1993, 1999, 2004) protege as pessoas com deficiência por meio de uma legislação infraconstitucional de 1991 (alterada em 2008), que determina a reserva de cotas às pessoas com deficiência, no setor público e privado, entre 1,5% e 2%, dependendo da regulamentação de cada província. Em caso de descumprimento da lei, as empresas pagam uma multa cujo valor é destinado a um Fundo de Seguridade à Pessoa com Deficiência (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2011).

Na Coreia do Sul, o sistema de cotas compulsório assemelha-se muito com o do Japão, via de regra. No Japão, a Lei de Promoção do Emprego para Pessoas com Deficiência, de 1998, fixa a proporção de 1,8% para as empresas com mais de 56 empregados, havendo um fundo mantido por contribuições das empresas que não cumprem a cota, esses recursos monetários também custeiam as empresas cumpridoras do sistema de cotas (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2011). Lee e Lee (2016) asseveram que essas formas de inserção mandatárias não foram suficientes para levar justiça social, aumentar a empregabilidade, ou diminuir a discriminação contra as pessoas com deficiência – ao contrário, foram ineficazes, em que pese ao *Ato Antidiscriminação contra as Pessoas com Deficiência* (2008) em vigor na Coreia do Sul.

Na África do Sul, o poder público reserva 2% de cotas para as pessoas com deficiência. Contudo, as pesquisas realizadas por Wordswoth (2003) mostraram que a legislação sul-africana não tem foco nas pessoas com deficiência e, portanto, não lhes oferece o suporte necessário para as suas inserções no mercado de trabalho. Mitra (2008) revela que em 2006 ao invés de haver mais empregos para as pessoas com deficiência houve um decréscimo na contratação delas tanto no setor público quanto no privado (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2011).

Entre os países latino-americanos destacam-se a Argentina, Bolívia, Chile, Colômbia, Cuba, El Salvador, Honduras, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, Uruguai, Venezuela.

Segundo Eroles e Fiamberti (2016, p. 132), na Argentina, a Lei 22.431 (publicada no *Boletín Oficial* de 20 de março de 1981, com as modificações da Lei

25.689 publicada no *Boletim Oficial* de 3 de janeiro de 2003)¹⁰ estabelece um percentual de, no mínimo, 4% para a contratação de servidores públicos. Estendem-se, ademais, alguns incentivos para que as empresas privadas também contratem pessoas com deficiência. Esse percentual é compulsório tanto entre os efetivos quanto entre os contratados de qualquer natureza e nos casos em que houver terceirização dos serviços. Prioritariamente, reservam-se vagas às pessoas com deficiência que se encontrem em condições de ocupar o cargo público.

Na Bolívia, a Lei 1.678/2009, o Decreto Supremo nº 27.477, modificado pelo Decreto Supremo nº 29.608, aplicam-se sobre o total de empregados do setor público.

No Chile, a Lei 20.422 determina que cabe ao Estado promover a inclusão laboral das pessoas com deficiência (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2011). Em março de 2017 foi aprovado o projeto da *Ley de Cuotas en Discapacidad* que obriga o setor público e as empresas privadas com mais de 100 empregados ou mais trabalhadores a terem pelo menos 1% de pessoas com deficiência. A medida novel será aplicada também entre os servidores civis das forças armadas chilenas.

Na Colômbia, a Lei nº 361/97 concede benefícios de isenções de tributos nacionais e taxas de importação para as empresas que tenham, no mínimo, 10% de seus trabalhadores com deficiência (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2011).

Na Costa Rica, existe a *Ley de Inclusión y Protección de las personas con discapacidad en el Sector Público*, nº 8.862/2010, que reserva uma porcentagem não inferior a 5% das vagas na Administração Pública (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2011).

Em Cuba, via de regra, nos termos da legislação laboral cubana, as pessoas com deficiência podem ter acesso aos empregos de acordo com suas capacidades funcionais e podem trabalhar na circunvizinhança. A Constituição cubana, nos artigos 9, 47 e 49, ratifica a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência ao garantir meios decorosos de subsistência, proteção adequada ao trabalhador com deficiência (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2011).

¹⁰ ARTICULO 8 – El Estado nacional – entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos – están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas (EROLES; FIAMBERTI, 2016, p. 132).

Em El Salvador, a Lei de Equiparação de Oportunidades, o Decreto Legislativo nº 888, em seu art. 24, estabelece que as empresas com mais de 25 empregados devem contratar uma pessoa com deficiência (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2011).

No Equador, a chamada *Ley Orgánica de Discapacidades/2012*, obriga as empresas que tenham 25 empregados ou mais a contratarem pessoas com deficiência (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2011).

Na Guatemala, estão em tramitação projetos de lei para estabelecer uma cota de 4% em empresas que tenham mais de 50 trabalhadores e um mínimo de 2% em empresas estatais (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2011).

Em Honduras, a Lei de Promoção de Emprego de Pessoas com Deficiência, o Decreto nº 17/91, em seu art. 2º, fixa cotas obrigatórias para a contratação de pessoas com deficiência por empresas públicas e privadas, na seguinte proporção: uma pessoa com deficiência, nas empresas com 20 a 49 trabalhadores; duas, nas que tenham de 50 a 74 funcionários; três, nas empresas com 75 a 99 trabalhadores; e quatro, nas empresas que tenham mais de cem empregados (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2011).

No México, não há legislação que garanta reserva de cotas para as pessoas com deficiência com ampla aplicação no país. Porém, no Distrito Federal é uma obrigação de todas as autoridades da administração pública mexicana destinar 5% de vagas para a contratação de pessoas com deficiência. Contudo, há trabalhadores com deficiência que percebem salários inferiores ou nenhum salário, por exemplo, 14% das pessoas que trabalham não recebem salário e 22,6% ganham menos de um salário mínimo (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2011).

Na Nicarágua, a Lei nº 185/2011, no seu artigo 36, estabelece que as empresas reservem 2% de vagas para pessoas com deficiência a cada 50 trabalhadores empregados. Se houver menos de 50 empregados, pelo menos um deficiente deve ser contratado (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2011).

No Panamá, a Lei nº 42/99 obriga os empregadores que possuam em seus quadros mais de 50 trabalhadores a contratar, no mínimo, 2% de trabalhadores com deficiência. O Decreto Executivo nº 88/93 estabelece incentivos em favor de empregadores que contratem pessoas com deficiência. O governo também está obrigado a empregar pessoas com deficiência em todas as suas instituições (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2011).

No Paraguai, a Lei nº 2.479/2004 que trata do emprego público para pessoas com deficiência, no seu artigo 1º, modificada pela Lei 3.585/2008, reserva vagas em instituições com 50 empregados ou mais (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2011).

No Peru, a Lei n.º 29.973/2012 (*Ley General de las Personas con Discapacidad*), em seu capítulo VI, estabelece a concessão de benefícios tanto para as pessoas com deficiência quanto para as empresas que as contratem, como a obtenção de créditos preferenciais e financiamentos de organismos financeiros nacionais e internacionais; preferência nos processos de licitação e dedução da renda bruta de uma percentagem das remunerações paga às pessoas com deficiência. Estabelece ainda a cota em entidades públicas de 5% da totalidade do quadro de servidores e, em empresas privadas, a cota não inferior a 3%, se elas contam com mais de 50 empregados (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2011).

Na República Dominicana, o direito das pessoas com deficiência está previsto na Constituição da República, nos artigos 314 a 315 do *Código de Trabajo* e na Lei 5-2013, também chamada de *Ley Orgánica sobre igualdad de derechos de las personas con discapacidad*, complementada com o seu regulamento de aplicação. É obrigatório o cumprimento de reservar pelo menos 2% do total de empregados para as pessoas com deficiência em empresas com 25 funcionários. O Ministério do Trabalho é quem fiscaliza o cumprimento da norma. A lei incentiva o teletrabalho ou trabalho à distância, a fim de facilitar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado laboral (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2011).

No Uruguai, a chamada *Ley para la Protección Integral de Personas con Discapacidad* (Lei nº 18.651/2010) estabelece, em seu art. 49, que 4% dos cargos vagos na esfera pública deverão ser preenchidos por pessoas com deficiência. Em 2016, a *Cámara de Representantes* aprovou o projeto de lei que estende a obrigatoriedade de reserva de cotas previstas na Lei 18.651/2010 às empresas privadas em obediência à orientação da OIT (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2011).

A Venezuela publicou em janeiro de 2018 a *Ley para las Personas con Discapacidad*, de aplicação imediata. No artigo 28 está determinado o emprego para pessoas com deficiência: estabelecendo a obrigação de as empresas públicas e privadas incorporarem em seus quadros de empregados um percentual não inferior a 5% da folha de pagamento a pessoas com deficiência permanente. O cargo atribuído

deve ser compatível para garantir o desempenho e estar dentro dos parâmetros de acessibilidade (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2011).

Nos Estados Unidos, inexistem cotas legalmente fixadas, as ações afirmativas de inserção das pessoas com deficiência decorrem de decisões judiciais, desde que provada, mesmo estatisticamente, a falta de correspondência entre o número de empregados com deficiência existente em determinada empresa e aquele que se encontra na respectiva comunidade. A crítica estadunidense entende que a obrigação de emprego ocasionada por meio de sistema de cotas indica que a maioria das pessoas com deficiência são incapazes de competir e conseguir empregos pelos próprios méritos. Conseqüentemente, as cotas são malvistas pelos críticos: eles as consideram como uma obrigação de dar preferência às pessoas com deficiência com base na piedade simplesmente. Às vezes, as cotas são vistas como uma lei punitiva (THORNTON, 1998).

Em que pese à inexistência de cotas nos Estados Unidos, em 1990, a ADA determinou normas para o trabalho de pessoas com deficiência, detalhando as características físicas e organizacionais que devem ser adotadas obrigatoriamente por todas as empresas para receber pessoas com deficiência como empregadas.

Os direitos trabalhistas nos Estados Unidos parecem em total desvantagem no que diz respeito à estabilidade no emprego, férias, seguros e outros existentes no Brasil. Não obstante, aos brasileiros persiste o sonho de “fazer a América”, a migração de trabalhadores para os EUA é bem maior. Por isso, as cotas voltadas à proteção das minorias são questionadas, também.

No Canadá, as principais legislações federais que protegem as pessoas com deficiência contra a discriminação são a *Canadian Charter of Rights and Freedoms* e o *Canadian Human Rights Act*. Porém, não há um sistema compulsório de reserva de cotas.

Apesar de as cotas terem surgido na Europa, nem todos os países europeus as disponibilizam aos seus cidadãos. Dibben et al. (2002 apud RIBEIRO; RIBEIRO, 2008) analisaram quatrocentas empresas europeias dos mais variados setores e concluíram que, geralmente, a contratação de pessoas com deficiência se dá por questões financeiras e de obrigatoriedade no cumprimento das leis de cotas que, por uma mudança de atitude no compromisso social dos empregadores, se utilizariam desse política de emprego destinadas a esses beneficiários de direito para

passar a imagem de empresa com responsabilidade social em vez de buscar incentivar ações de justiça social.

Após essa apresentação do *status quo* da política afirmativa por meio do sistema de cotas e de inclusão de pessoas com deficiência nos principais países do mundo, cumpre ratificar que a intencionalidade das ações afirmativas em prol das pessoas com deficiência é proteger o direito ao trabalho daqueles que estão aptos para o trabalho, porém mais necessitados. Essas ações afirmativas precisam ser empreendidas com outras ações.

Em virtude disso, é mister que se entenda que a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal requer capacitação para a profissão, depende do nível educacional e, antes disso, a educação familiar e aceitação social são deveras significativas para motivá-las, sem preconceitos e discriminação; leitura essa que se faz em Chahini (2010, p. 23), a qual declara que “a pessoa com deficiência encontra obstáculos ao longo de sua vida, que podem se iniciarem na família e se estenderem a outras esferas sociais, como a falta de acesso à educação”.

Essas ações afirmativas em defesa da pessoa com deficiência têm ganhado registro de suas conquistas em pesquisas científicas, obras literárias, nas artes cênicas. Também são meios de divulgação da luta que visam à sensibilização da sociedade para a causa da pessoa com deficiência no mundo e levantam a questão da necessidade de elas terem respeitadas a dignidade, a educação e o trabalho.

Dentre as várias barreiras que a pessoa com deficiência encontra há uma de natureza psicológica inicial e principal – a família; é nessa célula *mater* da sociedade que a aceitação da pessoa se torna uma motivação para que ela busque a convivência com outros, em busca do exercício da cidadania. Em relação a essa fonte educacional algumas obras literárias adaptadas ao cinema podem contribuir para uma boa relação das famílias e para compreensão das dificuldades de aceitação das pessoas com deficiência. Três bons exemplos disso são os romances *Longe da árvore: Pais, filhos e a busca da identidade*, de Solomon (2012)¹¹, *Para sempre Alice*, de Genova (2009)¹² e *Jimmy, um elo de amor*, de Whitlow (2005).

¹¹ Título original: *Far From the Tree: Parents, Children, and the Search for Identity*.

¹² Título original: *Still Alice*.

Solomon (2012) aborda situações em que os filhos se assemelham aos pais em conformidade com a árvore genealógica e outras situações em que os filhos não herdam características ou condições físicas e comportamentais dos pais, os quais historicamente são despreparados para lidar com esses filhos diferentes, que parecem distar das suas árvores genealógicas.

Outrossim, Solomon (2012) analisa as identidades verticais e as horizontais, estas são as criadas ou adotadas em razão de escolhas pessoais e aquelas são impostas ou transmitidas de geração em geração por meio de normas culturais compartilhadas e das expectativas dos pais. Daí, passa-se ao dilema de protegê-los e colocá-los pontos para o trabalho na sociedade, aceitar a ocorrência das identidades vertical e horizontal. A obra *Longe da árvore: pais, filhos e a busca da identidade* compõe-se de vários depoimentos de pais e mães, descrevendo as várias dificuldades que eles tiveram que para cuidar de seus filhos.

Na obra *Para sempre Alice*, a brilhante professora e pesquisadora da *Havard University* vê-se repentinamente com sintomas do mal de Alzheimer, doença degenerativa incurável e hereditária. O marido e os três filhos passam a conviver com a demência e esquecimentos da tão dedicada jovem mãe de família. As situações que eles vivem demandam muito amor e compreensão (GENOVA, 2009).

No romance *Jimmy* de autoria de Whitlow (2005) – adaptado ao cinema sob o título homônimo, lançado no Brasil sob o título *Jimmy, um elo de amor* – é exemplar o amor da família, sobretudo do avô, que confia na capacidade de Jimmy cumprir tarefas tais como lavar carros, escalar postes, cuidar de tarefas comunitárias e esportivas. A deficiência intelectual de Jimmy e sua hidrofobia não o impedem de ser útil à sociedade.

Essas reflexões contidas nessas obras podem ser úteis a todos que convivem, em seu ambiente de trabalho, entre pessoas com deficiência, no sentido de contribuir com a inclusão, com a aceitação das diferenças em família e em sociedade.

Outros autores especialistas em educação especial revelam em suas pesquisas que, apesar dos avanços legislativos em defesa da pessoa com deficiência, há *falta de informação dos empregadores acerca da deficiência* (OLIVEIRA et al., 2009 apud QUINDIM; LAGO, 2012), a contratação se dá *predominantemente pela obrigatoriedade das leis* (TANAKA; MANZINI, 2009 apud

QUINDIM; LAGO, 2012), as dificuldades para empregar essas pessoas são: a falta de escolaridade e de preparação profissional e social, além das condições física e social inadequadas da empresa. Araújo e Schmidt (2006 apud QUINDIM; LAGO, 2012) afirmam que *as empresas quase não contratam pessoas com deficiência por falta de qualificação profissional*, e, contraditoriamente, que *os centros educacionais não preparam os alunos para o mercado de trabalho (no desenvolvimento de habilidades básicas para o trabalho ou em capacitação profissional)*.

A discussão em torno da inclusão das pessoas com deficiência está cada vez mais presente na sociedade. Pesquisadores têm se debruçado no intuito de aquilatar as variáveis atinentes às ciências sociais, máxime nos campos jurídicos e educacionais envolvidos nessa questão. Prova disso é o tema da redação do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM)/2017: “Desafios para a formação educacional de surdos no Brasil”. Claramente, a sociedade é convidada a participar do debate a respeito dos direitos das pessoas com deficiência, dos direitos humanos, educacionais e trabalhistas. Nesse sentido, este trabalho acadêmico pretende contribuir com essa busca em oferecer às pessoas com deficiência um bem-estar, promovendo a igualdade de direitos, a dignidade da pessoa humana, no âmbito educacional, social e no mercado de trabalho.

Todavia, o mero debate e divulgação ainda são insuficientes. Espera-se a chegada do tempo em que o ser humano permita que seus iguais tenham vida digna, promova uma mudança de atitude da sociedade em relação à inclusão de pessoas com deficiência, que a lei não seja só de aparências, e que as autoridades dos três Poderes deixem de aviltar a Constituição da República Federativa do Brasil (1988), e a legislação infraconstitucional, como bem assevera Ramos (2007), a Constituição Federal (1988) tem sido usada *como estatuto legal meramente semântico, ou seja, como Lei capaz de disciplinar a sociedade apenas no universo simbólico, porquanto aprovada e publicada apenas para dar satisfação à comunidade internacional, quanto a compromissos meramente formais com os direitos fundamentais*.

A reunião das experiências desses países, autores do direito e da educação especial poderão ajudar a humanidade a dar um novo rumo à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

3 O SISTEMA DE COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA EDUCAÇÃO

Esta seção aborda o acesso da pessoa com deficiência no âmbito da Educação Básica e da Educação Superior.

Necessário registrar que o sistema de cotas na educação brasileira também decorre da experiência histórica estadunidense, com o intuito de mitigar as desigualdades sociais e econômicas entre negros e brancos. Apesar disso, conforme já informado (Seção 2), atualmente, as cotas são consideradas ilegais nos Estados Unidos da América (EUA), porém algumas universidades norte-americanas promovem outras ações afirmativas em prol do recrutamento de alunos socioeconomicamente desfavorecidos (CAETANO, 2015). Essa política de ações afirmativas foi paulatinamente inserida no ordenamento jurídico pátrio, com o intuito de assegurar direitos sociais às pessoas com deficiência.

Para que se entenda a omissão histórica do Estado em relação à inclusão das pessoas com deficiência, é salutar que se relembre (*cf.* Seção 2, p. 21) que a primeira vez que – nos termos do artigo 175, §4º, da Emenda nº1/1969 à Constituição de 1967 – chamavam-se essas pessoas *excepcionais*, pois não eram tratadas como a regra, e sim como uma exceção (BRASIL, 1969). Em virtude da Emenda nº12/1978, que estabeleceu: “É assegurado aos *deficientes* a melhoria de sua condição social e econômica, especialmente mediante: I – *educação especial e gratuita.*” (BRASIL, 1978, não paginado, grifo nosso). O *caput* desse artigo já apresentava uma promessa de inclusão. Em seguida, o inciso II abordava a assistência, reabilitação e reinserção socioeconômica das pessoas com deficiência: “II – assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do País”; mencionava combater a discriminação em vários estádios: “III – proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou a serviço público e a salários;” e prometia assegurar acessibilidade aos deficientes: “IV – possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos”. (BRASIL, 1978, não paginado).

Mesmo com o advento da Constituição Federal de 1988, por muitas vezes, donos de escolas recusavam a matrícula de alunos deficientes, alegavam que o lugar delas era na escola pública. Sem opções, e diante de tanto preconceito e a discriminação, esses estudantes especiais eram obrigados a estudar em escola pública. Ocorre que o texto constitucional, no seu artigo 206, inciso I, determina a igualdade de condições para o acesso e permanência na escola (BRASIL, 1988). Pelo

princípio da isonomia as pessoas com deficiência puderam ir em busca da tutela jurisdicional dos seus direitos.

No que diz respeito particularmente às pessoas com deficiência a Constituição da República Federativa do Brasil, no seu artigo 208, inciso III, garante atendimento educacional especializado, preferencialmente na rede regular de ensino, *i.e.*, não necessariamente em serviços especializados (BRASIL, 1988). Em relação a isso, alinhado com o artigo 26 da Declaração Universal dos Direitos Humanos e ratificando a educação como um direito social e fundamental constante do art. 6º da Constituição Federal, que é elemento essencial no processo democrático, sinônimo de processo inclusivo, Ramos (2002, p. 12) aduz que a inclusão deve ser feita na rede inclusiva:

[...] sem que isso constitua qualquer perspectiva de segregação, porque ficou clara a ideia de que a função central da educação é criar as condições adequadas para a autonomia, sendo o grande desafio educar as pessoas completamente, não somente por meio da absorção dos conteúdos básicos de escolarização, mas também pela formação do indivíduo para o exercício a partir do seu pleno desenvolvimento como ser humano.

A Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO) lançou a Declaração Mundial sobre Educação para Todos na Conferência Mundial sobre Educação para todos, em Jomtien, na Tailândia, em 1990, e avaliou que “as necessidades básicas de aprendizagem das pessoas portadoras¹³ de deficiências requerem atenção especial. É preciso tomar medidas que garantam a igualdade de acesso à educação aos portadores de todo e qualquer tipo de deficiência, como parte integrante do sistema educativo.” (DECLARAÇÃO..., 1990, p. 3).

Diante dessas transformações, gradativamente, ampliou-se a inclusão de pessoas com deficiências, a escola viu-se na obrigação de efetivar seus novos direitos de socialização, por exemplo ao não mais relegá-las para sala de aula diferente. Prova disso é que a Lei 9.394/1996 (a Lei de Diretrizes e Bases da Educação – LDB), dedicou a essas pessoas os dispositivos a seguir apresentados.

¹³ N.B.: O uso do termo “pessoa portadoras de deficiência” nesta pesquisa decorre de citação de texto legal ou de outros autores. Conforme Araújo (1997, p. 15) e Feijó (2002, p. 27), após a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (2006), a ideia de portador, portar, conduzir ficou ultrapassada. Portanto, o dissertador desta pesquisa utilizou o termo “pessoa com deficiência”, prestigiando a linguagem inclusiva ora em voga e vigente. Também, segundo o ensinamento de Feijó, o termo “pessoa com (ou portadora de) necessidades especiais” não se adequa ao caso de pessoas com deficiência, pois grávidas e outros podem necessitar de cuidados especiais.

O *caput* do artigo 58 da LDB, com redação dada pela Lei nº 12.796, de 2013) trata da inserção de alunos especiais: “entende-se por educação especial, para os efeitos desta Lei, a modalidade de educação escolar oferecida preferencialmente na rede regular de ensino, para educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação.” Logo em seguida, nos termos do § 1º, está previsto que o professor poderá contar com um especialista em educação especial para ajudá-lo nos serviços de apoio, na sala de aula da escola regular, para atender às peculiaridades da clientela de educação especial. (BRASIL, 1996, não paginado).

O parágrafo segundo do artigo 58 da LDB prevê que o atendimento educacional será feito em classes, escolas ou serviços especializados,¹⁴ sempre que, em função das condições específicas dos alunos, não for possível a sua integração nas classes comuns de ensino regular. O parágrafo terceiro determina, entre outras coisas, que a oferta de educação especial tem início na educação infantil e estende-se ao longo da vida, observados o atendimento educacional especializado gratuito aos educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação, transversal a todos os níveis, etapas e modalidades, preferencialmente na rede regular de ensino. (BRASIL, 1996, não paginado).

O artigo 59 da LDB (com a redação dada pela Lei nº 12.796, de 2013) diz que os sistemas de ensino assegurarão aos educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação: I – currículos, métodos, técnicas, recursos educativos e organização específicas, para atender as suas necessidades; II – terminalidade específica para aqueles que não puderem atingir o nível exigido para conclusão do ensino fundamental, em virtude de suas deficiências, e aceleração para concluir em menor tempo o programa escolar para os superdotados. (BRASIL, 1996).

¹⁴ A denominação ‘escola especial’ tem relação com a expressão ‘educação especial’. Assim, a escola é definida como ‘especial’ em razão do serviço nela prestado, qual seja, o oferecimento do atendimento educacional especializado. Todavia, apesar de nominada de escola, a matrícula do aluno na escola especial não dispensa a frequência à rede regular de ensino, pois o papel da primeira é o de complementação à escolarização para os alunos que necessitem de atendimento educacional especializado. [...] a frequência do aluno com deficiência unicamente ao atendimento educacional especializado implica na violação do direito fundamental à educação, fato este de extrema gravidade. Impedir o seu exercício pleno implica em condenar alguém a viver à margem da sociedade, privando-o do crescimento pessoal que apenas o convívio social, com toda a diversidade que lhe é inerente, é capaz de oferecer (PONTES, 2008, p. 42-43 e 44).

Ainda no artigo 59, no inciso III a LDB assegura professores com especialização adequada em nível médio ou superior, para atendimento especializado, bem como os professores do ensino regular capacitados para a integração desses educandos nas classes comuns, bem como, no inciso IV, garante a educação especial para o trabalho, visando sua efetiva integração na vida em sociedade, inclusive condições adequadas para os que não revelarem capacidade de inserção no mercado de trabalho competitivo, mediante articulação com os órgãos oficiais afins, bem como para aqueles que apresentam uma habilidade superior nas áreas artística, intelectual ou psicomotora. No inciso V, a LDB assegura o acesso igualitário aos benefícios dos programas sociais suplementares disponíveis para o respectivo nível do ensino regular (BRASIL, 1996).

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional sofreu alteração por força da Lei 13.234/2015 ao criar o artigo 59-A, o qual determina que o poder público deverá instituir cadastro nacional de alunos com altas habilidades ou superdotação matriculados na educação básica e na educação superior, a fim de fomentar a execução de políticas públicas destinadas ao desenvolvimento pleno das potencialidades desse alunado. Outrossim, no seu parágrafo único, determina a criação de um regulamento para a identificação precoce de alunos com altas habilidades ou superdotação, os critérios e procedimentos para inclusão nesse cadastro, as entidades responsáveis pelo cadastramento, os mecanismos de acesso aos dados do cadastro e as políticas de desenvolvimento das potencialidades desse alunado (BRASIL, 1996).

Ainda dentro da temática educação especial, LDB prevê, no seu artigo 60, que os órgãos normativos dos sistemas de ensino estabelecerão critérios de caracterização das instituições privadas sem fins lucrativos, especializados e com atuação exclusiva em educação especial, para fins de apoio técnico e financeiro para o Poder Público. No seu Parágrafo único, a Lei dispõe, entre outras coisas, que o Poder Público adotará, como alternativa preferencial, a ampliação do atendimento aos educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação na própria rede pública regular de ensino. (BRASIL, 1996). Essas diretrizes e bases serviram para a criação das políticas públicas afirmativas de inclusão educacional.

No Brasil, o sistema de cotas na educação foi aplicado pela primeira vez em decorrência da Lei Ordinária nº 4.151 de 04 de setembro de 2003, que estabelecia

cotas para ingresso nos seus cursos de graduação de universidades públicas fluminenses (especialmente a Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ), nos termos do art. 1º, incisos I, II e III, combinado com art. 5º, inciso I – 20% (vinte por cento) para estudantes oriundos da rede pública de ensino; inciso II – 20% (vinte por cento) para negros; e III – 5% para pessoas com deficiência, nos termos da legislação em vigor e integrantes de minorias étnicas (RIO DE JANEIRO, 2003).

Depois da UERJ, a Universidade de Brasília (UnB) implantou uma política de ações afirmativas para brasileiros de ascendência africana em seu Vestibular de 2004. Essas foram as primeiras experiências com o sistema de cotas raciais, que se transformaram, gradativamente, em sistema de cotas sociais (CAETANO, 2015).

Essa política de reserva de vagas em Instituições de ensino superior (IESs) não é pacificamente aceita, contra essas medidas a Professora da Universidade de São Paulo (USP) Eunice Durham assevera:

Tanto as cotas raciais como as cotas sociais são remédios demagógicos [...] existe uma grande desigualdade educacional entre pobres e ricos, negros e brancos. Mas a questão é que isso está sendo combatido no lugar errado. Querem consertar as desigualdades do Brasil na porta da universidade, sendo que o problema se origina na educação básica. (GOULART, 2012, não paginado).

Nessa linha de raciocínio, a Academia de Ciências do Estado de São Paulo (ACIESP) divulgou um estudo intitulado “Ações afirmativas nas universidades brasileiras”, coordenado pelo físico Goldemberg et al. (2013), professor aposentado da USP, que descarta o sistema de cotas como alternativa para facilitar o acesso no ensino superior e, em vez disso, propõe a criação de cursos preparatórios gratuitos para ingresso nas universidades, que utilizariam, preferencialmente, os alunos de pós-graduação como professores, também, propõe a criação de um sistema de bolsas de estudo para apoiar estudantes financeiramente carentes.

Nesse parecer da ACIESP, Durham (2013 apud GOLDEMBERG et al., 2013, p. 15) ratifica que os mecanismos de acesso ao ensino superior por meio do exame vestibular não configuram preconceito:

O sistema de ingresso na universidade através de vestibulares é o único que neutraliza a ação do preconceito. Os exames são aplicados e os resultados são avaliados sem que se conheça a cor do candidato e a própria natureza do exame afasta a possibilidade de manifestação preconceituosa por parte dos examinadores. Além disso, o ambiente universitário é o mais tolerante para com diferenças de origem étnica.

A conclusão dos estudos da ACIESP foi que as cotas não são o melhor instrumento para facilitar o acesso às universidades, elas não garantem que os alunos

cotistas tenham o desempenho esperado, encorajam a evasão; em particular, nos cursos mais competitivos (medicina, engenharia e direito) podem levar a uma redução da qualidade (GOLDEMBERG et al., 2013).

Por outro lado, os defensores desse sistema consideram as cotas como um modelo de políticas de ações afirmativas a fim de garantir menores desigualdades socioeconômicas e educacionais entre os membros pertencentes a uma sociedade, principalmente no que se refere ao ingresso em instituições de ensino superior públicas e empregos públicos; o objetivo das cotas é tentar corrigir o que é considerado como “injustiça histórica”, herdada no período escravista e que resultou em um menor acesso ao ensino superior e, conseqüentemente, a menores oportunidades no mercado de trabalho para essas minorias.

Essa política pública de reserva de vagas foi contemplada na Lei 12.711/2012, regulamentada pelo Decreto 7.824/2012, que reservava 50% das vagas das IESs e de Instituições de ensino técnico de nível médio para estudantes de escolas públicas, que são preenchidas por candidatos autodeclarados pretos, pardos e indígenas, em proporção no mínimo igual à presença desses grupos na população total da unidade da Federação onde fica a instituição.

Contudo, surgiu um descontentamento em razão de alguns só cursarem a escola pública no último ano do ensino médio, vindo a se beneficiarem dessa política de cotas. Foi então que a Lei 12.711/2012 sofreu revogação nos artigos 5º, 6º e 7º por força da Lei 13.409/2016, a qual estabeleceu no seu artigo 1º que

[...] as instituições federais de educação superior vinculadas ao Ministério da Educação reservarão, em cada concurso seletivo para ingresso nos cursos de graduação, por curso e turno, no mínimo 50% (cinquenta por cento) de suas vagas *para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas*. (BRASIL, 2012a, não paginado, grifo nosso).

Entende-se, então, que se um estudante com deficiência cursar algum ano letivo do curso anterior numa escola particular, ele não terá direito a concorrer a uma vaga dentro do sistema de reserva de 50% cotas para os cursos técnicos de nível médio e superior das instituições federais de ensino.

Em que pese ao disposto no parágrafo anterior, um novo elemento insurge-se na proteção dos direitos em prol da devida inclusão educacional da pessoa com deficiência. A Lei 13.146/2015, no seu art. 27, prevê que o estudante com deficiência faz jus a um sistema educacional inclusivo, com educação de qualidade à pessoa com deficiência, colocando-a a salvo de toda forma de violência, negligência e discriminação (BRASIL, 2015a, não paginado). O enunciado *caput* do artigo 28 e

inciso I do Estatuto da Pessoa com Deficiência (EPcD) asseveram ainda mais ao disporem que “incumbe ao poder público assegurar, criar, desenvolver implementar, incentivar, acompanhar e avaliar” o “sistema educacional inclusivo em todos os níveis e modalidades, bem como o aprendizado ao longo de toda a vida”. O inciso II reforça a inclusão:

II - aprimoramento dos sistemas educacionais, visando a garantir condições de acesso, permanência, participação e aprendizagem, por meio da oferta de serviços e de recursos de acessibilidade que eliminem as barreiras e promovam a inclusão plena. (BRASIL, 2015a, não paginado).

Surpreendentemente, visando relativizar o sistema de cotas, o Decreto 7.824/2012 foi alterado pelo Decreto 9.034/2017, que regulamenta a Lei 12.711/2012, passou dividir a proporção de 50% entre outras minorias, garante a inclusão de pessoas com deficiência na lista de estudantes das instituições públicas de ensino, sob as proporções do último Censo Demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

É verdade que em razão da alegada dívida histórica do Estado com as minorias, máxime as pessoas com deficiência, urge que medidas mais benéficas às pessoas com deficiência passem a vigor. Todavia, se o aluno cotista não tiver preparo suficiente para acompanhar o nível de conhecimento, a elaboração de trabalhos escolares e acadêmicos, ele não conseguirá concluir o curso com reais condições de galgar uma vaga no mercado de trabalho formal.

Além disso, mesmo na escola pública, muitos professores não estão preparados para atender às necessidades das pessoas com deficiência (CHAHINI, 2013). As ações afirmativas por meio de cotas compulsórias na educação não cumprem seus papéis de inclusão devidamente (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2011).

Outro ponto importante a ser observado é que a educação de base deve cumprir melhor seu papel e, concomitantemente, formar pessoas que se dediquem a uma profissão conforme as suas condições, habilidades e vocações. A crítica à predileção pelo bacharelismo continua pertinente, pois não é viável uma sociedade formada apenas por bacharéis. Nesse sentido, as pessoas com e sem deficiência precisam ter em mente que um curso superior não é algo obrigatório. A valorização do trabalho é um direito fundamental expresso no artigo 5º, inciso XXXII, da Constituição Federal: proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (BRASIL, 1988).

Por outro lado, Chahini (2013) aduz a relevância das ações afirmativas para o acesso de alunos com deficiência à educação superior e, por conseguinte, da qualificação educacional e profissional desses beneficiários de direitos. Segundo a referida autora:

A educação superior é de grande relevância no enfrentamento e superação dos estereótipos, produzidos historicamente em relação às possibilidades das pessoas com deficiência na superação das barreiras sociais, devido à manifestação do preconceito que leva à segregação e à falta de oportunidades, bem como pela dificuldade de acesso ao conhecimento produzido pela civilização, necessário ao desenvolvimento e à inclusão das pessoas com deficiência nas diversas instâncias da sociedade e, particularmente, no mundo do trabalho. (CHAHINI, 2013, p. 39).

De que modo pode a educação contribuir para que as pessoas com deficiência consigam se fixar no mercado de trabalho? Eis o dilema em que a sociedade brasileira está, e que a simples distribuição de cotas para ingresso nas instituições de ensino ou no próprio mercado de trabalho formal não resolve a questão das desigualdades.

É preciso fazer mais em prol da inclusão das pessoas, pois, conforme se depreende de vários autores e da própria empiria, as escolas do sistema regular não estão preparadas para receber as estudantes com deficiência. Segundo Moreno (2017, não paginado), “a proposta da educação inclusiva exige um redimensionamento de recursos financeiros, pois as escolas regulares precisam estar preparadas e equipadas para receber esse alunado com necessidades educacionais especiais”.

As políticas de inclusão têm se mostrado lentamente eficazes. Prova disso é que, no Brasil, a maioria das pessoas com deficiência não têm educação básica completa (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2011). De fato, comparando os dados do Censo de 2000 e de 2010, observa-se que a taxa de analfabetismo para a população com deficiência caiu de 13,6% para 9,5% na década. A queda foi mais acentuada na população feminina, que caiu de 13,5% para 9,3%, enquanto que para a população masculina a taxa caiu de 13,8% para 9,9% (BRASIL, 2012b).

Diante desses dados, urge que medidas democráticas de inclusão irrestrita sejam tomadas em prol das pessoas com deficiência. Isso já é uma realidade na vizinha Argentina. Eroles e Fiamberti (2016, p. 131, tradução nossa)¹⁵ informam que:

¹⁵ *En otros países el debate puede darse en cuanto a la admisión y sistema de becas para estudiantes, pero en la República Argentina esa demanda deviene abstracta debido a que es uno de los pocos*

Noutros países o debate pode se dar em cima da admissão e sistema de bolsas de estudos, mas na República Argentina, essa demanda torna-se abstrata devido ao fato de ser um dos poucos lugares no mundo onde a lei dispõe que os estudos universitários sejam gratuitos e sem restrição de vagas. O debate sobre a discriminação positiva pode se dar no âmbito da seleção para emprego público.

Acredita-se que a efetivação de uma política de ação afirmativa que garantisse o acesso, por meio da competência, a todas as pessoas com deficiência, assegurando-lhes uma inclusão em que elas pudessem acompanhar em igualdade de condições os estudos e o necessário treinamento profissional, o mercado de trabalho poderia recebê-las nos mais variados postos de trabalho.

Ao se abrirem as portas para os beneficiários de direitos das ações afirmativas quer por meio de cotas, quer pelo modelo mais amplo, a exemplo do argentino, é mister lembrar que, em consonância com Chahini (2016, p. 71) *incluir significa entender que o desempenho educacional compreende alto índice de produção intelectual, motivação para a aprendizagem e existência de metas e objetivos acadêmicos definidos.*

Ainda nesse contexto, Chahini (2013, p. 38) afirma que “a inclusão é uma transformação de sentimentos, crenças e atitudes perante as demais pessoas. É uma atitude de vida em que todos os seres humanos são humanos sem distinção.” A igualdade e o respeito pela vida do outro são regras basilares. A autora ainda diz mais: “não há inclusão se não houver transformação para melhor nas atitudes sociais em relação à própria inclusão, e não há inclusão plena se esta não for contínua, consciente e concreta”.

Para terminar esta seção, são pertinentes as constatações do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica (SAEB), no sentido de que a grave situação nacional encontra-se estagnada desde 2009, as quais foram publicadas e comentadas pelo Excelentíssimo Senhor Ministro da Educação, Rossieli Soares da Silva, e amplamente divulgadas nos meios de comunicação, para o qual, de acordo com os resultados do SAEB (2017), “o ensino médio é um desastre”:

O desempenho insuficiente dos nossos estudantes, edição após edição da avaliação, confirma a importância das mudanças que trouxemos com o novo ensino médio. (NOGUEIRA, 2018, não paginado).

O ensino médio brasileiro está absolutamente falido; está no fundo do poço! Está na hora de este país tomar uma decisão e seguir o rumo de buscar uma

lugares del mundo donde la ley dispone que los estudios universitarios sean gratis y sin restricción de vacantes. El debate sobre discriminación positiva puede darse en cuanto a la selección en el empleo público (EROLE; FIAMBERTI, 2016, p. 131).

melhoria. Se quiserem melhorar o PIB deste país, olhem para a educação básica. (MARIZ, 2018, não paginado).

Então, considerando que essa gravidade apresentada pelo SAEB (2017) é geral, a inclusão no ensino superior torna-se muito mais complexa do que se podia imaginar e dificulta na formação de pessoas com deficiência habilitadas¹⁶. Os reflexos dessa educação básica insuficiente vêm a lume na vida profissional.

Na próxima seção, passa-se ao estudo da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal brasileiro.

¹⁶ Diz-se da pessoa com deficiência egressa de curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo INSS. Considera-se, também, pessoa com deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função (art. 36, §§ 2º e 3º, do Decreto nº 3.298/99) (BRASIL, 1999).

4 INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO

Nesta seção analisam-se os direitos à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho por meio do sistema de cotas, nos setores público e privado, conforme a legislação brasileira, seus princípios norteadores e decisões judiciais prolatadas dentro dessa matéria.

Primeiramente, é mister que se frise que esta pesquisa se preocupa em demonstrar a aplicação das cotas para pessoas com deficiência nos setores público e privado. Depois disso, importa informar que, em algumas situações, ambos os setores são atingidos por uma norma só. Vasconcelos (2016) entende que o art. 93 da Lei n. 8.213/1991 não se restringe às empresas privadas, porque o artigo 14, no seu inciso I, desse mesmo diploma legal, estabelece que *empresa* é a firma individual ou sociedade que assume o risco de atividade econômica urbana ou rural, com fins lucrativos ou não, *bem como os órgãos e entidades da administração pública direta, indireta ou fundacional*. Outrossim, com base na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), entram nessa lista de cotistas pessoas jurídicas de direito privado como sociedades empresariais, associações, sociedades e fundações que admitem trabalhadores como empregados (art. 2º, § 1º, da CLT) (BRASIL, 1943).

Portanto, visto que essa lei dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social – aplicáveis aos empregados regidos pela CLT, e a servidores públicos, também – depreende-se que o legislador explicitou um conceito amplo de empresa, nesse inciso I, o que permeia toda a Lei 8.213/1991.

Em segundo lugar, para entendimento do tema central desta pesquisa, é preciso que se saiba que há dois tipos políticas de ações afirmativas, de acordo com Guimarães (1999), ação preventiva e ação reparatória ou medida compensatória. A ação preventiva é uma medida de incentivo, a fim de que o indivíduo possa competir em igualdade. A ação reparatória ou compensatória é uma medida que estabelece um tratamento diferenciado para os membros de um grupo, por exemplo, a reserva de cotas para minorias, também chamada “política de cotas”.

O Brasil adota o modelo da ação afirmativa de reserva de cargos no âmbito das relações pública e privada de emprego e trabalho, nos termos do artigo 37, inciso VIII da Constituição da República; Leis nº 8.112/90, artigo 5º, parágrafo 2º e, 8.213/91, artigo 93, respectivamente (GUGEL, 2016, p. 35).

De acordo com Carvalho (2017), o sistema de cotas adotado pelo Brasil é o de cotas puro, o qual não autoriza a cota-terceirizada, que é a permissão de contabilizar trabalhadores com deficiência contratados por meio de entidades especializadas neste tipo de mão de obra, ou a possibilidade de substituição da reserva de vaga pela contribuição a fundo, recursos monetários, especialmente criado para incentivar o acesso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Nesse cenário, as cotas legais de contratação são obrigações impostas aos empreendimentos privados com base no artigo 93 da Lei 8.213/1991, como forma de adequar o exercício do direito de propriedade a sua função social, conforme preceituado pela Constituição Federal, nos artigos 5º, incisos XXII e XXIII, e 170, incisos II e III.

4.1 Das cotas para as pessoas com deficiência no serviço público

Para se tornar servidor público efetivo, mister se faz que o cidadão brasileiro ou estrangeiro seja concursado, conforme a determinação do texto constitucional; o artigo 37, inciso II, da Constituição Federal/1988, estabelece: “a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei [...]” (BRASIL, 1988, não paginado).

Constitucionalmente alinhada nesses termos, a Lei nº 8.112/1990 (vulgo Estatuto do Servidor Público Federal), no seu artigo 10, determina: “a nomeação para cargo de carreira ou cargo isolado de provimento efetivo depende de prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, obedecidos a ordem de classificação e o prazo de sua validade” (BRASIL, 1990, não paginado).

Os requisitos básicos para investidura em cargos públicos também estão previstos no Estatuto do Servidor Público Federal, no artigo 5º, I a VI, e, particularmente, o direito das pessoas com deficiência de participarem dos certames, destinando-lhes percentual máximo de reserva de vagas (artigo 5º, §2º), *ipsis litteris*:

§ 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso. (BRASIL, 1990, não paginado).

Como exemplo, se houver 100 vagas para certo cargo, serão destinadas aos portadores de deficiência, no mínimo 5 (cinco) vagas e, no máximo 20 (vinte) vagas, nos termos do edital. É de mister que se atente para o fato de que a reserva de que se trata é somente no concurso público. Não há previsão legal de reserva dentro do universo de servidores públicos previamente existente. Em relação a isso, Gugel (2016, p. 72, grifo nosso) aduz:

Percebe-se que o legislador não fixou o percentual de reserva sobre o número total dos cargos e empregos públicos existentes em cada órgão. Essa reserva que deve ser estabelecida para a administração pública por lei, propõe-se chamar de *reserva real*.

Repetindo-se Gugel (2016, p. 106), a reserva real é obtida aplicando-se um percentual determinado em lei, a partir do número efetivo de cargos existentes em cada órgão. Ela existe no âmbito das relações privadas de trabalho, mas inexiste no âmbito das relações públicas.

Essa reserva real de vagas deveria ser transparentemente publicada, e tal qual é cobrado das empresas privadas como está apresentado no próximo item (4.2.), a lei deveria exigir aplicação e preenchimento imediato das vagas dentro do percentual em referência à população de servidores públicos. Quanto a isso, Gugel (2016, p. 106) novamente afirma:

Não está fixado na lei n. 8.112/90 o número de cargos destinados a pessoas com deficiência, de forma que em cada concurso público pudesse vir a ser preenchido e, com isso, cumprir a discriminação positiva do Art. 37, VIII da Constituição. Referida discriminação positiva, como toda ação afirmativa, deve ser temporária. O seu exaurimento no tempo deve acontecer, uma vez comprovada que a situação de exclusão da pessoa com deficiência não mais ocorra e, que ela tenha sido promovida à condição de igualdade real.

Sendo assim, o que há disponível ao preenchimento de vagas no setor público é somente o percentual previsto em lei, em cima das vagas determinadas nos editais dos concursos públicos.

Nesse sentido, o artigo 37 do Decreto nº 3.298/1999, que dispõe sobre a “*Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência*”, regulamentando a Lei nº 7.853/1989, assegura o direito de a pessoa com deficiência se inscrever no concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador. Outrossim, no seu, §1º garante que candidato com deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o total de cinco por cento em face da classificação obtida; garante, também, que no caso de a aplicação desse resultar em número

fracionado, as vagas serão completadas até o primeiro número inteiro subsequente, desde que não ultrapassasse o máximo legal de vinte por cento (BRASIL, 1999, não paginado).

Seguindo esse raciocínio, o Pretório Excelso firmou jurisprudência que determinou o aumento da fração menor que uma vaga, para promover a inclusão da pessoa com deficiência prevista na Constituição Federal (1988), textualmente:

A exigência constitucional de reserva de vagas para portadores de deficiência em concurso público se impõe ainda que o percentual legalmente previsto seja inferior a um, hipótese em que a fração deve ser arredondada. Entendimento que garante a eficácia do art. 37, VIII, da CF, que, caso contrário, restaria violado. (BRASIL, 2011b, p. 851).¹⁷

Em sentido contrário, a respeito do tema tratamento igualitário, o próprio STF, alegando exceção à regra, afastou a possibilidade de majoração dos percentuais mínimo e máximo referente à reserva de vagas em concurso público, para candidatos com deficiência.

A regra é a participação dos candidatos, no concurso público, em igualdade de condições. Concurso público. Reserva de vagas. Portador de deficiência. Disciplina e viabilidade. Por encerrar exceção, a reserva de vagas para portadores de deficiência faz-se nos limites da lei e na medida da viabilidade consideradas as existentes, afastada a possibilidade de, mediante arredondamento, majorarem-se as percentagens mínima e máxima previstas. (BRASIL, 2011b, p. 851).¹⁸

Em outra decisão mais recente, o STF denegou o pedido de liminar em mandado de segurança contestando a possibilidade de completar a fração para a reserva de vagas, porque isso feriria a lei em comento.

Trata-se de recurso ordinário em mandado de segurança interposto contra decisão que, proferida pelo E. Superior Tribunal Militar, restou consubstanciada em acórdão assim ementado (fls. 463/464): 'MANDADO DE SEGURANÇA. VAGA DESTINADA A CANDIDATO PORTADOR DE NECESSIDADE ESPECIAL. IMPOSSIBILIDADE DE ARREDONDAMENTO. RESOLUÇÃO Nº 75/2009 DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. AUSÊNCIA DE VÍCIO NO EDITAL Nº 1 — SUPERIOR TRIBUNAL MILITAR PARA REALIZAÇÃO DE CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE VAGAS E FORMAÇÃO DE CADASTRO DE RESERVA NO CARGO DE JUIZ-AUDITOR SUBSTITUTO DA JUSTIÇA MILITAR DA UNIÃO. (BRASIL, 2016c, não paginado).

A decisão baseou-se em cálculo matemático tal que, havendo uma única vaga original no concurso, 5% dela é 0,05 vaga. O artigo 37, § 2º, do Decreto 3.298/99 obriga o arredondamento dessa fração para o primeiro número inteiro subsequente, o

¹⁷ No mesmo sentido: RE 606.728-AgR, Rel. Min. Cármen Lúcia, julgamento em 2-12-2010, Primeira Turma, DJE de 1º-2-2011.

¹⁸ (MS 26.310, Rel. Min. Marco Aurélio, julgamento em 20-9-2007, Plenário, DJ de 31-10-2007.) No mesmo sentido: RE 408.727-AgR, Rel. Min. Gilmar Mendes, julgamento em 14-9-2010, Segunda Turma, DJE de 8-10-2010.

que dá 1 (um). Mas 1 (um) é 100% de uma vaga disponível; portanto, não há vagas para deficientes, dado o teto de 20% das vagas previsto no art. 5º, § 2º, da Lei 8.112/1990.

Em razão das controversas aplicações do artigo 37, § 2º, do Decreto 3.298/99, em 24 de setembro de 2018 foi sancionado o Decreto 9.508, que reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concurso públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta.

O artigo 1º desse Decreto assegura 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, em concurso público para o provimento de cargos efetivos e de empregos públicos; e II - em processos seletivos para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, de que trata a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993 (BRASIL, 2018c).

Nos termos do § 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 à necessidade temporária de excepcional interesse público, no âmbito da administração pública federal direta e indireta, e, com base no § 2º, ficam reservadas às pessoas com deficiência os percentuais de cargos de que trata o artigo 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, às empresas públicas e às sociedades de economia mista (BRASIL, 2018c).

Nesse contexto, o § 3º diz que na hipótese de o quantitativo a que se referem os § 1º e § 2º resultar em número fracionado, este será aumentado para o primeiro número inteiro subsequente. Além disso, o § 4º determina que a reserva do percentual de vagas a que se referem os § 1º e § 2º observará as seguintes disposições:

- I) em havendo concurso público ou processo seletivo regionalizado ou estruturado por especialidade, o percentual mínimo de reserva será aplicado ao total das vagas do edital, à exceção dos casos em que reste demonstrado que a aplicação regionalizada ou por especialidade não implicará em redução do número de vagas destinadas às pessoas com deficiência;
- II) - o percentual mínimo de reserva será observado na se houver aproveitamento de vagas remanescentes e na formação de cadastro de reserva. (BRASIL, 2018c, não paginado).

Conforme o § 5º, as vagas reservadas às pessoas com deficiência, nos termos do disposto no artigo 1º, poderão ser ocupadas por candidatos sem deficiência

na hipótese de não haver inscrição ou aprovação de candidatos com deficiência no concurso público ou no processo seletivo de que trata a Lei nº 8.745, de 1993. A leitura que se faz do Decreto em comento, no seu artigo 1º, §5º, é que uma pessoa sem deficiência pode tomar a vaga de uma com deficiência, na falta de aprovados. Mas, uma pessoa com deficiência não toma a vaga de uma sem deficiência. Limitou-se a estabelecer e disciplinar o percentual mínimo (BRASIL, 2018c).

Entretanto, persiste uma crítica que surgiu da interpretação do artigo 5º, §2º da Lei 8.112/1990. Gugel (2016) discute que o legislador deixou a interpretação livre, dando margem excessiva à atuação discricionária do administrador, induz os legisladores estadual e municipal que detêm competência concorrente e suplementar, respectivamente, para a matéria, a copiar seu comando e reservar *até 20% de vagas no concurso*, não fixando também o número de cargos e empregos públicos destinados à pessoa com deficiência na administração pública estadual ou municipal.

Farias, Cunha e Pinto (2016) também abordam a proteção jurídica da pessoa com deficiência em concursos públicos. Os autores questionam se a cota reservada às pessoas com deficiência é excludente das vagas, e se a pessoa com deficiência for aprovada dentro do número de vagas anunciadas no edital, ainda assim, precisa utilizar da cota que lhe é reservada.

Para elucidar essas questões, os autores Farias, Cunha e Pinto (2016) citam o trabalho de Araújo (2006), em que ele conjectura que uma pessoa com deficiência se inscreve em certame público com limite de cem vagas reservadas, para as 5 (cinco) vagas reservadas. O candidato com deficiência classifica-se em primeiro lugar, superando, em pontuação, todos os demais candidatos. Deve ele ocupar uma vaga reservada ou deve ocupar uma vaga no universo dos outros candidatos sem deficiência? Há pessoas com deficiência que não precisam da reserva de vagas, e outras que sem essa reserva de vagas não serão aprovadas em concursos públicos. Essa necessidade da reserva de vagas para cada pessoa com deficiência não é avaliada. Nesse caso, Araújo (2006 *apud* FARIAS; CUNHA; PINTO, 2016) sugere que a vaga do candidato com deficiência que superou os outros seja ocupada por outra pessoa com deficiência aprovada, mas que não tenha sido classificada.

Ocorre que o dez anos depois, Araújo e Maia (2016) reformaram esse pensamento e disse que se porventura o candidato com deficiência tenha se inscrito para disputar as vagas reservadas e seja aprovado entre os candidatos da lista de concorrência geral, dentro do número de vagas destinadas aos candidatos sem

deficiência, ele deverá constar da lista de concorrência geral, já que não necessitou da proteção estabelecida pelo ordenamento jurídico. Assim, todas as pessoas com deficiência aprovadas dentro da reserva de vagas terão forçosamente desempenho inferior ao daqueles aprovados dentro da concorrência geral.

Por último, cumpre esclarecer que no setor público, dentro da administração pública indireta, entre as empresas públicas de economia mista, fundações e autarquias, não havia exigência legal explícita de as empresas terceirizadas só formalizarem contrato com a administração pública se reservassem cotas para as pessoas com deficiência, conforme já explicitado no início desta seção (item 4), o sistema de reserva de vagas brasileiro é de cotas puro (CARVALHO, 2017), também não se compara com o argentino, no qual há obrigatoriedade de cumprimento das cotas mesmo na terceirização (seção 2.1). Contudo, a Instrução Normativa (IN) n.º 5 de outubro de 2017 do Ministério do Planejamento determina as condições de participação em licitações, dentre elas, no item a obrigatoriedade de o licitante apresentar declaração informando se os serviços são produzidos ou prestados por empresas que comprovem o cumprimento de reserva de cargos prevista em lei para pessoa com deficiência ou para reabilitado da Previdência Social e que atendam às regras de acessibilidade previstas na legislação, conforme disposto no artigo 93, da Lei 8.213/1991.

Outra diretriz nesse sentido de proteção dos direitos em comento estão no item 10, letra “d”, na mesma IN, que trata da incumbência da fiscalização; cabe a ela: “exigir, quando couber, comprovação de que a empresa mantém reserva de cargos para pessoas com deficiência ou para reabilitado da Previdência Social, conforme disposto no artigo 66-A da Lei 8.666/1993.” (BRASIL, 2017a, p. 104).

Isto posto, importa salientar que é em virtude da vigência da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146, de 2015), que a Lei 8.666/1993, que regulamenta o artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública, passou a contar com uma nova redação inclusiva:

Art. 66-A. As empresas enquadradas no inciso V do § 2º e no inciso II do § 5º do art. 3º desta Lei deverão cumprir, durante todo o período de execução do contrato, a reserva de cargos prevista em lei para pessoa com deficiência ou para reabilitado da Previdência Social, bem como as regras de acessibilidade previstas na legislação. (BRASIL, 1993, não paginado).

Ainda assim, resta a dúvida relativa às interferências que a terceirização pode trazer para na contratação das pessoas com deficiência, pois conforme o STF decidiu, com repercussão geral, que é irrestritamente constitucional a terceirização,

até mesmo da atividade-fim nas empresas, suspeita-se que, ao repartir o número de empregados, essa medida afete a oferta de vagas para as pessoas com deficiência via sistema de cotas.

No próximo item, passa-se a analisar a política de cotas no setor privado.

4.2 Das cotas para as pessoas com deficiência no setor privado

Até que ponto a reserva de vagas para contratação de candidatos com deficiência é feita dentro da legalidade?

Para que se obtenha essa resposta, que interfere diretamente na contratação via sistema de cotas para pessoas com deficiência, é preciso que se ultrapasse a percepção conceitual que *a priori* se tem a respeito de deficiência, e, *a posteriori*, analisem-se os conceitos atualizados pela legislação supraconstitucional, as legislação infraconstitucional vigente e o entendimento jurisprudencial.

Conforme já registrado na seção 2 desta pesquisa, a Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência considera pessoas com deficiência aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, com interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas. Apesar de essa norma internacional ter sido recepcionada pelo Brasil, não obstante o seu conceito ser mais amplo, há outros em pleno vigor.

Assim, aproveitando em parte o que diz Gugel (2016, p. 58), porquanto não se limita à deficiência física propriamente dita¹⁹, observam-se os conceitos de pessoa com deficiência estabelecidos nos seguintes diplomas legais: Lei nº 10.690/2003, o Decreto nº 5.296/2004 (que regulamenta as Leis nºs 10.048/2000 e 10.098/2000, e que determinou, no seu artigo 70 que o artigo 4º do Decreto 3.298/1999 passaria a ter outros conceitos de deficiência, por conseguinte, atingindo também a Lei 7.853/1989,

¹⁹ Gugel (2016, p. 58, grifo nosso) equivoca-se ao dizer: “A **deficiência física**, além do conceito regulamentado no Decreto nº 5.296/2004, tem parte de seu conteúdo definido na **Lei nº 10.960/2003**, que dispõe sobre isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados na aquisição de automóveis para utilização de pessoas com deficiência física, visual, auditiva, mental profunda e autista.” O que as duas normas jurídicas conceituam é a pessoa com deficiência e, na verdade, ela se refere-se à Lei nº10.690/2003 (houve um erro de digitação dos números).

exatamente nos conceitos que eram regulamentada pelo Decreto 3.298/1999²⁰), e a Lei 13.146/2015 (o Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Isto posto, entende-se que ainda vigem simultaneamente os conceitos constantes da Lei nº 10.690/2003 e do Decreto nº 5.296/2004, até porque, o próprio artigo 5º, §1º, inciso I do Decreto, remete-se à Lei 10.690/2003, para complementar o conceito de pessoa com deficiência. Frisa-se que há algumas diferenças no campo da medicina no que diz respeito à deficiência visual, enquanto o §1º da Lei nº 10.690/2003, conceitua deficiência visual com base na tabela de acuidade visual de Snellen, o Decreto 5.296/2004 o faz via acuidade visual decimal.

A Lei nº 10.690/2003 também prevê, no seu §4º, que a Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, nos termos da legislação em vigor e o Ministério da Saúde definirão em ato conjunto os conceitos de pessoas portadoras de deficiência mental severa ou profunda, ou autistas, e estabelecerão as normas e requisitos para emissão dos laudos de avaliação delas.

No dizer de Farias et al. (2016, p. 23) não há falar em revogação tácita ou expressa da Lei 7.853/1989 regulamentada pelo decreto em conformidade com o que foi apresentado, e em decorrência do Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Com a finalidade de saber quem poderá ser considerado apto a preencher vagas pelo sistema de cotas para os beneficiários em questão, reproduzem-se os conceitos de pessoa com deficiência, nos termos do artigo 5º, §1º do Decreto nº 5.296/2004, *ipsis litteris*: (I) a pessoa com deficiência, além daquelas previstas na Lei nº 10.690, de 16 de junho de 2003, é a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias: deficiência física, auditiva, visual, mental e deficiência múltipla.

A deficiência física é alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com

²⁰ Farias, Cunha e Pinto (2016, p. 21) equivocam-se ao dizer: “O conceito de pessoa com deficiência é trazido pelos arts. 3.º e 4.º do **Dec. 3.298/1999**, que regulamentou a **Lei 7.853/1989**.” O Decreto nº 5.296/2004 deu um novo conceito à pessoa com deficiência no seu artigo 70, revogando assim o art 4º do Decreto 3.298/1999.

deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

A deficiência auditiva é perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz. Por sua vez, a deficiência visual é cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.

Nos termos do Decreto em comento, a deficiência mental é o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.

A deficiência múltipla, em conformidade com o Decreto, é a associação de duas ou mais deficiências. Esse conceito, porém, é mais amplo.²¹

Por fim, nos termos do inciso II, também é pessoa com deficiência aquela com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção. (BRASIL, 2004b, não paginado).

Embora a lei não estabeleça entre as categorias de deficiência tratamento prioritário, há uma previsão legal e jurisprudencial a respeito da caracterização da deficiência. Gugel (2016) assevera que se deve compreender a caracterização ou conceituação da deficiência que o decreto n.º 3.298/99 enquadra como 'categoria',

²¹ *Deficiência múltipla* é a ocorrência de duas ou mais deficiências simultaneamente, sejam intelectuais, físicas, distúrbios neurológicos, emocionais, linguagem e desenvolvimento educacional, vocacional, social e emocional, dificultando sua autossuficiência. A deficiência múltipla não é o somatório dessas características. De acordo com a Secretaria de Educação Especial do Ministério da Educação (MEC), o que define deficiência múltipla é o nível de desenvolvimento, as possibilidades funcionais, de comunicação, interação social e de aprendizagem que determinam as necessidades educacionais dessas pessoas. Tipos de deficiência múltipla: física e psíquica, física e psíquica, sensorial e física, física, psíquica e sensorial (GODÓI, 2006). Educação infantil: saberes e práticas da inclusão: dificuldades acentuadas de aprendizagem: deficiência múltipla. [4. ed.] / elaboração profª Ana Maria de Godói – Associação de Assistência à Criança Deficiente – AACD... [et. al.]. – Brasília: MEC, Secretaria de Educação Especial, 2006.

visando identificar os diferentes tipos de deficiência, delimitando-os, segundo os graus de comprometimento das funções e suas respectivas áreas.

O cerne da questão das cotas no mercado de trabalho formal reside no artigo 93 da Lei 8.213/1991, que garante o direito ao trabalho das pessoas com deficiência por meio de um sistema de cotas que varia de 2% a 5%, conforme se reproduz a seguir *ipsis litteris*:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I até 200 empregados.....	2%;
II de 201 a 500.....	3%;
III de 501 a 1.000.....	4%;
IV de 1.001 em diante.....	5%.

(BRASIL, 1991, não paginado).

Esses números constantes do artigo 93 da Lei 8.213/1991 precisam ser interpretados. À primeira vista, parecem facilmente dispostos nos incisos I, II, III e IV. É necessário que se faça uma análise comparativa entre a lei vigente e a revogada, para que se entenda se as ações afirmativas atuais são matematicamente mais benéficas às pessoas com deficiência.

Ocorre que a norma anterior era a Lei n.º 3.807/1960, que determinava, no seu artigo 55, que as empresas com 20 (vinte) ou mais empregados reservasse de 2% a 5% das suas vagas aos trabalhadores. Isso quer dizer que, na vigência da Lei anterior, as probabilidades matemáticas de uma pessoa com deficiência achar uma empresa eram maiores que as atuais (BRASIL, 1960).

Nesse caso, para efeito de comparação intertemporal, desconsideram-se os crescimentos populacional e o econômico. Atualmente, em razão de poucas empresas contarem com cem empregados no Brasil, fica mais difícil de uma pessoa com deficiência achar uma vaga. Muitas dessas empresas estão localizadas nos grandes centros urbanos, o que, segundo Carvalho (2017), inviabiliza o exercício do direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência e demonstra que as medidas adotadas pelo Estado para proteger esse direito são insuficientes.

Passa-se agora à leitura dos números constantes do artigo 93, incisos I, II, III e IV da Lei 8.213/1991. Esse dispositivo repete-se no artigo 5º, §3º da Instrução Normativa nº 98/2012 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que determina o procedimento do Auditor Fiscal do trabalho (AFT) para verificar se a empresa está cumprindo a Lei de Cotas, nestes termos:

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 e um empregados, cinco por cento.

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

§2º Para as empresas que apresentem variações sazonais no quantitativo de empregados, a fiscalização poderá utilizar, para a composição da base de cálculo da cota a ser cumprida, a média aritmética da totalidade de empregados existentes ao final de cada um dos doze últimos meses.

§3º As frações de unidade, no cálculo de que trata o *caput*, darão lugar à contratação de um trabalhador. (Parágrafo acrescido pela Instrução Normativa SIT nº 36). (BRASIL, 2012c, não paginado).

Atualmente, o número mínimo é de 100 empregados para que seja exigida a contratação de 2 profissionais com deficiência. Não há previsão de número máximo. Há um percentual mínimo (2%) e um máximo (5%).

Ao se calcularem as cotas, certamente surgirão números fracionados, porque ao contar com 101 (cento e um) empregados sem deficiência, além das duas pessoas com deficiência já contratadas, haverá a obrigatoriedade da contratação de mais uma pessoa com deficiência, por força do artigo 5º, §3º da Instrução Normativa nº 98/2012 supramencionada.

Procedendo-se à leitura dessa IN, quantificaram-se uma a uma as possibilidades de números de empregados sem deficiência, para saber quantas pessoas com deficiência deveriam ser contratadas via sistema de cotas.

A tabela 1 apresenta a conversão dos percentuais de fração de cotas, interpretação oriunda dessa Instrução Normativa, pois ao seguir estritamente os percentuais dispostos nos incisos I, II e III do artigo 93 da Lei 8.213/1991 o resultado não satisfaz ao entendimento inclusivo da legislação, porquanto, conforme consta do §3º acrescido pela Instrução Normativa SIT nº 36, as frações de unidade, no cálculo de que trata o *caput* do artigo 5º, darão lugar à contratação de um trabalhador.

Em razão dessa dificuldade de cálculo dentro dos percentuais e números estipulados na lei e nas Instruções Normativas, o pesquisador criou a tabela 1, considerando a quantidade mínima de 100 (cem) a 15.000 (quinze mil) empregados, a porcentagem disposta no artigo 93, incisos I a IV da Lei nº8.213/1991 e os respectivos números de pessoas com deficiência a preencherem as cotas em relação ao número de empregados sem deficiência.

Tabela 1 - Cálculo de fração de cotas para o preenchimento de vagas de pessoas com deficiência

CÁLCULO DE FRAÇÃO DE COTAS					
Lei 8.213/1991, art. 93, incisos I, II, III e IV.					
IN MTE nº 98/2012, art. 5º, §3º					
Nº total de empregados	%	Nº de Pessoas com deficiência	Nº total de empregados	%	Nº de Pessoas com deficiência
100	2%	2	676-700	4%	28
101-150	2%	3	701-725	4%	29
151-200	2%	4	726-750	4%	30
201-233	3%	7	751-775	4%	31
234-266	3%	8	776-800	4%	32
267-300	3%	9	801-825	4%	33
301-333	3%	10	826-850	4%	34
334-366	3%	11	851-875	4%	35
367-400	3%	12	876-900	4%	36
401-433	3%	13	901-925	4%	37
434-466	3%	14	926-950	4%	38
467-500	3%	15	951-975	4%	39
501-525	4%	21	976-1.000	4%	40
526 -550	4%	22	1.001 -	5%	51
551-575	4%	23	5.000	5%	250
576-600	4%	24	10.000	5%	500
601-625	4%	25	10.001	5%	501
626-650	4%	26	10.500	5%	525
651-675	4%	27	15.000	5%	750

Fonte: autoria do próprio pesquisador a partir de Brasil (1991)

A tabela 1 é indispensável para o cálculo das frações de cota vigentes, pois uma leitura rápida dos incisos I, II e III do artigo 93 da Lei 8.213/1991 pode induzir o empregador ao erro, vez que, por exemplo, no inciso I, lê-se “de 100 até 200 empregados, 2%”, mas, na verdade, em razão da Instrução Normativa, a partir de 101 empregados, já há o dever de a empresa contratar a terceira pessoa com deficiência. Se não o fizer, poderá sofrer sanções previstas em lei.

Em caso de penalidades no caso de descumprimento da Lei de Cotas, as empresas estarão sujeitas a multa, como também a intervenções do Ministério Público do Trabalho (MPT), que agem fiscalizando as relações entre empregados e empregadores.

Ao constatar irregularidades, o Ministério Público do Trabalho emitirá um termo de compromisso de ajustamento de conduta, com metas e prazos a serem cumpridos pelas empresas, em conformidade com a Legislação vigente. Em caso de

descumprimento das metas, o MPT indica ações civis públicas contra a empresa infratora, para garantir o direito previsto na Legislação Trabalhista.

Em caso de infração a AFT poderá aplicar multas, nos termos do art. 133 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Também importa destacar que o art. 93, § 1º, da Lei 8.213/1991 determina, claramente, que a demissão de funcionário com deficiência ou reabilitado só é possível se a empresa contratar outro em condições semelhantes àquele demitido (BRASIL, 1991). Na hipótese de alguém devidamente caracterizado como deficiente visual, na iniciativa privada, tenha o seu contrato trabalhista rescindido, nos termos da Lei de Cotas, o estabelecimento empresarial deverá substabelecer tal empregado por outro dentro de uma das categorias de deficiência. A substituição de uma pessoa com deficiência por um novo empregado, cujas limitações físicas não preencham tal exigência, é uma infração à lei, e essa prática coloca outras pessoas com deficiência em desvantagem. Contudo, a Lei 8.213/91 não prevê a ordem de preferência conforme o grau ou qualidade de deficiência.

Curiosamente, o artigo 93, criado para incluir, termina com a exclusão expressa, no § 3.º, textualmente: “para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz²² com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).” (BRASIL, 1991, não paginado).

Nessa seara trabalhista, importa ressaltar que a Lei de Cotas brasileira não prevê nenhum benefício ou bonificação do Governo para a empresa a exemplo do que fazem a Colômbia e o Peru (cf. Seção I, Introdução). O legislador quis entender que dar emprego às pessoas com deficiência é algo que pode ser visto como um negócio, uma boa imagem de *marketing* para atrair consumidor, uma boa ação.

Todavia, são tantas as normas jurídicas que diante de um benefício o legislador acaba criando um meio de anular direitos previstos em leis anteriores. Exemplo disso é a Lei 13.429/2017, que, entre outras providências, dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, pode interferir na contratação de pessoas com deficiência. Vale ressaltar que o empregado com

²² Lei de Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000 e Decreto nº 5.598/2000), que modificou a CLT, obriga empresas a manterem cotas de aprendizes entre seus empregados, o que pode ser uma via eficaz de qualificar pessoas com deficiência e integrá-las à organização do trabalho e contratá-las, posteriormente, em definitivo Setubal e Fayan (2017).

deficiência contratado por empresa terceirizada não conta para a tomadora de serviço (a contratante) (BRASIL, 2017c). Contudo, ao substabelecer atribuições profissionais a outrem a tomadora de serviço acaba por reduzir o quadro de funcionários, o que afetará o número de vagas destinadas às pessoas com deficiência na tomadora de serviços.

Nada obstante isso, mais duas normas jurídicas vieram contribuir com a inclusão das pessoas com deficiência. A primeira delas é a Lei 13.467/2017, que promoveu a dita Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017b); a segunda é o Decreto nº 9.450/2018, que instituiu a Política Nacional de Trabalho no âmbito do Sistema Prisional (PNAT), bem como a oferta de vagas de trabalho às pessoas presas e egressas do sistema prisional, prevendo cumprimento de reserva de cotas para deficientes, *inclusive* (BRASIL, 2018b).

A Reforma Trabalhista de 2017, realizada pela Lei 13.467/2017, à primeira vista, traz vantagens ao trabalhador com deficiência, haja vista a previsão do teletrabalho disposta do artigo 75-A *usque* 75-D. A definição de teletrabalho se reproduz *ipsis litteris*:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (BRASIL, 2017b, não paginado).

Essa lei trabalhista flexibiliza os contratos trabalhistas, e poderá beneficiar a pessoa com deficiência. Prova disso é o artigo 75-C, que reza: “A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.” E continua: “§1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.” Prevê mudanças ou adequações: “§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.” (BRASIL, 2017b, não paginado).

Destarte, trabalhando remotamente, a pessoa com deficiência poderá ter quebrada algumas barreiras estruturais e atitudinais. O artigo 75-D prevê como serão os procedimentos contratuais de instalação do local de teletrabalho:

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de

despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (BRASIL, 2017b, não paginado).

Repetindo *ipsis litteris* o texto da Constituição Federal no seu artigo 7º, inciso XXXI, o novel diploma legal referente à reforma trabalhista empreendida pela Lei 13.467/2017, nos termos do artigo 611-B, inciso XXII, prevê que é defeso o comportamento discriminatório contra as pessoas com deficiência: “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência.” (BRASIL, 2017b, não paginado).

Contudo, a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é passiva de vários preconceitos e discriminações. A par disso, em sendo a pessoa com deficiência apenada ou egressa do sistema prisional, possivelmente, as chances de ela conseguir um emprego são menores ainda. É nesse diapasão que surgiu o Decreto nº 9.450, de 24 de julho de 2018, que institui a PNAT, voltada à ampliação e qualificação da oferta de vagas de trabalho, ao empreendedorismo e à formação profissional das pessoas presas e egressas do sistema prisional. O PNAT tem os seguintes princípios (art. 2º, incisos I, II e III): a dignidade da pessoa humana, a ressocialização e o respeito às diversidades étnico-raciais, religiosas, em razão de gênero e orientação sexual, origem, opinião política, para com as pessoas com deficiência (BRASIL, 2018b).

O PNAT estabelece, no art. 5º, que na contratação de serviços, inclusive os de engenharia, com valor anual acima de R\$ 330.000,00 (trezentos e trinta mil reais), os órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional deverão exigir da contratada o emprego de mão de obra formada por pessoas presas ou egressos do sistema prisional (BRASIL, 2018b), nos termos disposto no § 5º do art. 40 da Lei nº 8.666/1993.

A reserva de vagas é estabelecida sem que se diga a cota da cota que cabe a cada pessoa com deficiência. O art. 6º estabelece que a empresa deverá contratar, para cada contrato que firmar, pessoas presas, em cumprimento de pena em regime fechado, semiaberto ou aberto, ou egressas do sistema prisional, nas seguintes proporções:

- I - três por cento das vagas, quando a execução do contrato demandar duzentos ou menos funcionários;
- II - quatro por cento das vagas, quando a execução do contrato demandar duzentos e um a quinhentos funcionários;
- III - cinco por cento das vagas, quando a execução do contrato demandar quinhentos e um a mil funcionários; ou

IV - seis por cento das vagas, quando a execução do contrato demandar mais de mil empregados. (BRASIL, 2018b, não paginado).

É necessário que, na aplicação do direito, tenham-se em mente os princípios dos direitos humanos que norteiam essas leis.

4.3 Princípios constitucionais em prol da pessoa com deficiência

Os princípios são de suma importância para a defesa dos interesses da pessoa com deficiência. Primeiramente, é necessário que se localize em que trecho do texto constitucional eles se encontram, para depois conceituá-los.

No rol dos princípios fundamentais republicanos, nos termos do artigo 1º da Constituição da República Federativa do Brasil, incisos II, III e IV, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa são fundamentos do Estado democrático de direito (BRASIL, 1988).

Vários autores dedicaram-se à conceituação dos princípios gerais do direito.

Silva (2018, p. 93) afirma que “a palavra princípio é equívoca”, porque de fato é polissêmica, tem sentidos diversos. A palavra princípio tem sua raiz etimológica no latim *principiu(m)* e significa, de acordo com Guimarães (2011), *preceito, causa primária, proposição*, para Ferreira (2010), *origem de algo, de uma ação ou de um conhecimento* “origem, causa próxima, início”, de *primus*, “o que vem antes”, do grego **πρίν, πρίν** *prin*, de mesmo significado. Cuida-se, de acordo com o dicionário Merriam-Webster (2017), de *uma verdade básica ou teoria, uma ideia que forma a base de algo*.

O jurista Reale (1996) ensina que os princípios são *certos enunciados lógicos admitidos como condição ou base de validade das demais asserções que compõem dado campo do saber*.

Aquaviva (1999) diz que princípio é um pressuposto lógico imprescindível da norma legislativa e constitui o espírito da legislação, mesmo quando não expresso em seu corpo. Sua existência é de suma importância para o preenchimento das lacunas da lei. O artigo 5º, §2º da Constituição Federal determina que os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte (BRASIL, 1988); o artigo 4º da Lei de Introdução às

normas do direito brasileiro determina que quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais do direito (BRASIL, 1942).

A seguir, apresentam-se conceitos dos princípios constitucionais, que tutelam a pessoa com deficiência: o princípio da igualdade, o princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio da liberdade e o princípio da cidadania.

4.3.1 Princípio da igualdade e inclusão da pessoa com deficiência

A Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988, trouxe evoluções mais significativas em prol das pessoas com deficiência ao tornar expressa a importância da inserção destas no mercado de trabalho. A Lei Maior deixa de se referir a tais indivíduos como inválidos ou aleijados, e passa a considerá-los “portadores” de alguma limitação para realizar determinadas atividades, ou precisam de algum meio diferenciado para que as realizem tal qual aquelas ditas normais (BRASIL, 1988).

A Constituição de 1988 busca promover a inclusão para que aqueles outrora excluídos sintam-se úteis trabalhando em prol da sociedade brasileira. Destarte, ela deu-lhes amparo legal, permitindo-lhes a inserção nos meios sociais, no mercado de trabalho, nos meios de transporte, na educação. Esses direitos e garantias estão insculpidos em alguns trechos do texto constitucional.

No enunciado *caput* do artigo 3º encontram-se os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, dentre os quais o inciso IV destaca a promoção do bem-estar amplo, destituído de preconceito e de discriminação, textualmente: “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.” (BRASIL, 1988, não paginado).

O princípio da igualdade e da dignidade da pessoa humana permeia um rol de dezenas de incisos do artigo 5º, cujo enunciado *caput* estabelece que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...]”. (BRASIL, 1988, não paginado).

Os direitos fundamentais incluem o artigo 7º do Constituição Federal, o qual assevera que *são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social*. O inciso XXXI veda qualquer forma de

discriminação no que diz respeito ao pagamento de trabalhadores com deficiência: “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.” (BRASIL, 1988, não paginado).

Nos termos do artigo 37 da CF/1988, os princípios da *legalidade*, *impeccabilidade*, *moralidade*, *publicidade* e *eficiência* regem a Administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. A partir da Emenda Constitucional nº 19, de 1998, nos termos do inciso VIII, “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão” (BRASIL, 1988, não paginado).

Essa garantia disposta no artigo 37, inciso VIII, coaduna-se com o que está disposto no enunciado *caput* do artigo 5º, o qual reza que “todos são iguais perante a lei” (BRASIL, 1988, não paginado). A esse respeito, o entendimento de reserva de vagas dentro de percentuais enquadra-se no princípio de igualdade. Porém, não há como se dividirem as vagas meio a meio, tal qual se depreende do conceito de igualdade substancial, muitas vezes idealista, pois o princípio da igualdade depreendido da ética Aristotélica²³ significa dar “tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades” (LENZA, 2018, p. 1072), isto é, pressupõe que as pessoas postas em situações diferentes sejam tratadas de forma desigual. A esse respeito, Dallari (2004, p. 46) comenta não ser suficiente “afirmar que todos são iguais perante a Lei; é indispensável que sejam assegurados a todos, na prática, um mínimo de dignidade e igualdade de oportunidades.”

O princípio da igualdade, também chamado de princípio da isonomia, princípio isonômico, princípio igualitário, repete-se ao longo do texto constitucional. O artigo 37, inciso VIII, pois, busca assegurar a igualdade de condições no mercado de trabalho e dentro do concurso público. Tal princípio é uma decorrência imediata do princípio republicano, coaduna-se com o estado de direito democrático, segundo Ataliba (2007) ao se reunirem em república, erigirem um estado, outorgarem a si mesmos uma constituição, em termos republicanos, os cidadãos não o fazem para

²³ Lenza (2016, p. 1072) aduz que esse conceito se trata de uma lição secular copiada principal obra de Aristóteles, à qual o jurista Rui Barbosa se refere na Oração aos Moços. Johnson e Jordan (2017) confirmam a referência ao filósofo Aristóteles sob o título *Nicomachean Ethics*, V. 3; cujo título original em grego é *Ἠθικὰ Νικομάχεια*; Ética a Nicômaco, em português.

consagrar instituições que tolerem ou permitam, seja de modo direto, seja indireto, a violação da igualdade fundamental, que foi o próprio postulado básico, condicional da ereção do regime. Ao estado criado em rigorosa isonomia cidadã não cabem poderes para serem usados criando privilégios, engendrando tratamentos desiguais, favorecendo grupos ou pessoas, ou atuando em detrimento de quem quer que seja. A coisa pública (*res pública*) é de todos e para todos. Os poderes advindos do povo no texto constitucional devem ser transformados em benefícios e encargos iguais para todos os cidadãos. A legalidade sem igualdade é inútil.

Dessarte, Ataliba (2007) prossegue, a igualdade é a primeira base de todos os princípios constitucionais e condiciona a própria função legislativa, que é a mais nobre, alta e ampla de quantas funções o povo, republicanamente, decidiu criar. A isonomia norteia, portanto, todas as manifestações de Estado, que majoritariamente convertem-se concretamente em atos de aplicação da lei, ou desdobramento desses. Não há ato ou forma de expressão estatal que possa isentar-se das exigências da igualdade.

A violação do princípio da isonomia, portanto, representa inconstitucionalidade e agressão a todo um ordenamento jurídico. Nesse sentido, Mello (2018, p. 991) assevera que:

[...] violar um princípio é muito mais grave do que transgredir uma norma. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra todo o sistema subversão aos seus valores fundamentais.

A participação do brasileiro na administração pública direta ou indireta é direito assegurado na Constituição Federal, isso está explicitamente posto no artigo XXI, item 2 do texto da Declaração Geral dos Direitos Humanos, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas: “Toda pessoa tem igual direito de acesso ao serviço público do seu país.” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948, não paginado).

O princípio isonômico no Direito do Trabalho encontra-se no artigo 7º, incisos XXX, XXXI, XXXII, XXXIV da Constituição Federal de 1988 e nos artigos 5º e 461 da CLT, textualmente: “a todo o trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo” e “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário,

sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.” (BRASIL, 1943, não paginado; BRASIL, 1988, não paginado).

O princípio da isonomia garantido na Constituição Federal é amplo e assegura ao indivíduo o direito de insurgir-se contra o arbítrio e a discriminação. Este princípio está inserido também na CLT, assegurando igualdade de salário para o trabalho de igual valor. Dispõe o art. 461 da CLT, *in verbis*: “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”. (BRASIL, 1943, não paginado).

O princípio constitucional da igualdade, exposto no núcleo artigo 5º, é uma norma constitucional de eficácia plena, isto é, possui aplicabilidade *direta, imediata e integral*: aplicada diretamente ao caso concreto, imediata, pois ela tem aplicação incondicional, basta ser publicada, integral porque outra lei não poderá restringi-la, sob pena de esta ser declarada inconstitucional. Esse princípio isonômico está no rol de cláusulas pétreas, os chamados núcleos constitucionais intangíveis do artigo 60, §4º, IV, *os direitos e garantias individuais*, as quais abrangem as garantias fundamentais do artigo 5º (BRASIL, 1988).

Muito mais que uma “igualdade na lei” a pessoa com deficiência precisa de uma “igualdade perante a lei”, ou seja, não basta que o direito esteja escrito, é preciso que a interpretação e a aplicação sejam benéficas à pessoa com deficiência, sem preconceito dos operadores do direito.

Ainda sobre igualdade, Ramos (2017) aduz que entre os direitos sociais consagrados na Constituição Federal há, no artigo 7º, a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (inciso XXX) e a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão de trabalhador portador de deficiência (inciso XXXI).

Contudo, ao se dizer “qualquer discriminação”, o constituinte parece olvidar-se de que também discrimina as pessoas sem deficiência, que é necessária à busca do tratamento igualitário. Nessa esteira de raciocínio, conforme Feijó (2002), só é possível entender o tema da proteção excepcional das pessoas com deficiência se a compreensão do princípio de igualdade for uma realidade, pois igualdade é a regra mestra e superior a todo direito à inclusão social delas, e sempre estará presente na aplicação do direito. Essa proteção excepcional não lhes dá privilégios, mas sim “discriminações positivas”.

Nesse encadeamento de ideias pertinentes à abrangência do princípio de igualdade (embora refira-se à Constituição da República Portuguesa), Feijó (2002, p. 70-71) traslada texto da lavra de Canotilho (2002, p. 409) para a realidade brasileira:

A partir do princípio de igualdade e dos direitos de igualdade específicos consagrados na constituição, a doutrina deriva esta função primária e básica dos direitos fundamentais: assegurar que o Estado trate os seus cidadãos como cidadãos fundamentalmente iguais.

Esta função de não-discriminação abrange todos os direitos. Tanto se aplica aos direitos, liberdades e garantias pessoais (ex: não-discriminação em virtude de religião), como os direitos de participação política (ex: direito de acesso aos cargos públicos) como ainda aos direitos dos trabalhadores (ex: direito ao emprego e formação profissional). Alarga-se, de igual modo, aos direitos a prestações (prestação de saúde, habitação). É com base nesta função de não-discriminação que se discute o problema das quotas (ex: parlamento paritário de homens e mulheres) e o problema das *affirmative actions* tendentes a compensar a desigualdade de oportunidades (ex: 'quotas de deficientes'). É ainda com uma acentuação-radicalização da função antidiscriminatória dos direitos humanos fundamentais que alguns grupos minoritários defendem a efetivação plena da igualdade.

O respeito às diferenças passou a fazer parte dos debates em prol da inclusão das pessoas com deficiência e outras minorias. Segundo Piovesan (2012, p. 5):

Torna-se, contudo, insuficiente tratar o indivíduo de forma genérica, geral e abstrata. Faz-se necessária a especificação do sujeito de direito, que passa a ser visto em sua peculiaridade e particularidade. Determinados sujeitos de direitos, ou determinadas violações de direitos, exigem uma resposta específicas e diferenciada. Nesse cenário, as mulheres, as crianças, as populações afrodescendentes, os migrantes, as pessoas com deficiência, dentre outras categorias vulneráveis, devem ser vistas nas especificidades e peculiaridades de sua condição social. Ao lado do direito à igualdade, surge, também como direito fundamental, o direito à diferença. Importa o respeito à diferença e à diversidade, o que lhes assegura um tratamento especial.

Resumindo, as políticas de ação afirmativa via sistema de cotas de reserva de vagas para pessoas com deficiência em universidades públicas, concursos públicos e empregos no setor privado atendem ao princípio da igualdade, dentro da constitucionalidade e da universalidade dos direitos humanos. Não é por acaso que Eroles e Fiamberti (2016, p. 131, tradução nossa)²⁴ observam que a doutrina da Corte Interamericana de Direitos Humanos respalda o conceito de ações afirmativas como condição para garantir o pleno exercício desses direitos:

A obrigação de garantir o livre e pleno exercício dos direitos humanos não se acaba com a existência de uma ordem normativa destinada a tornar possível o cumprimento dessa obrigação, mas sim abrange a necessidade de uma

²⁴ “La obligación de garantizar el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos no se agota con la existencia de un orden normativo dirigido a hacer posible el cumplimiento de esta obligación, sino que comporta la necesidad de una conducta gubernamental que asegure la existencia, en la realidad, de una eficaz garantía del libre y pleno ejercicio de los derechos humanos. Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Velázquez Rodríguez, Sentencia de 29 de julio de 1988, Serie C, Nº 4, párr. 167 y 168”. (EROLES; FIAMBERTI, 2016, p. 131).

conduta governamental que assegure a existência, na realidade, de uma garantia eficaz do livre e pleno exercício dos direitos humanos.

Nessa senda, a Lei Federal n. 13.146, que instituiu o Estatuto das Pessoas com Deficiência, destinado a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania (art. 1º), reforça o exercício dos direitos humanos no seu artigo 4º: “Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.” Essa cidadania em conjunto com a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho fazem parte dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (BRASIL, 1988, não paginado).

4.3.2 Princípio da dignidade da pessoa humana

O princípio da dignidade da pessoa humana na visão kantiana, segundo Ramos (2012) é um valor interno, moral e de interesse geral que difere o ser humano de um objeto. A autora assim a define:

Dignidade é algo que está no âmago da natureza humana e que, por isto mesmo, não se pode confundir com os aspectos casuais ou fortuitos da realidade que a envolvem, e que não lhe são inerentes, tais como raça, nacionalidade, condição social, fortuna, talentos, privilégios, etc. dignidade é algo que está substância do ser humano, vale dizer, na sua essência, naquilo que todas as pessoas têm em comum e na igual medida. (RAMOS, 2012, p. 173).

Então, independentemente da condição, os seres humanos possuem a mesma dignidade, porém esta não pode ser tratada como atributo universal ou abstrato da humanidade, é um valor intrínseco de cada um (RAMOS, 2012). Nos termos do artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, “todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948, não paginado). Ela é um dos fundamentos da República Federativa, conforme insculpido no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal (1988). Nesse sentido, Silva (2018, p. 107, grifo nosso) afirma que “*dignidade da pessoa humana* é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida.”

Importa salientar, em relação a superioridade hierárquica princípio sobre a norma, repetindo Mello (2018) e, principalmente, o valor supremo do princípio da dignidade, Silva (2014), que Alexy (2015, p. 113) aprofunda essa argumentação

dizendo que “é necessário que se pressuponha a existência de duas normas da dignidade humana: uma regra da dignidade humana e um princípio da dignidade humana”. A preeminência do princípio da dignidade sobre outros princípios é que determina o conteúdo da regra da dignidade humana. Robert Alexy ainda cita, que há razões jurídico-constitucionais praticamente inafastáveis para essa primazia do princípio da dignidade humana. Contudo, o pesquisador alerta:

[...] é possível dizer que a norma da dignidade humana não é um princípio absoluto. A impressão de um caráter absoluto advém, em primeiro lugar, da existência de duas normas da dignidade humana: uma regra e um princípio; além disso, essa impressão é reforçada pelo fato de que há uma série de condições sob as quais o princípio da dignidade humana prevalecerá - com grande grau de certeza - em face de todos os outros princípios. (ALEXY, 2015, p. 114).

Por sua vez, Barbosa e Almeida (2017) veem a dignidade como a concessão efetiva de direitos em que o sujeito se sente membro de uma sociedade. Todos têm direito a tratamento digno. Segundo Leite (2013, p. 64):

Noutras palavras, pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência são todas dignas e merecedoras de igual respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade. Todavia, os mecanismos de respeito e promoção da dignidade humana não são idênticos em se tratando de pessoas com deficiência. Temos, nesse caso, duas situações distintas que necessitam ser tratadas diferentemente para efeitos de concretização da dignidade da pessoa humana.

Nesse encadeamento de ideias, Bonavides (2001, p. 233) diz que “nenhum princípio é mais valioso para compendiar a unidade material da Constituição que o princípio da dignidade da pessoa humana.”

Contudo, no esforço de conceder dignidade, o Estatuto da Pessoa com Deficiência veio levantar uma grande polêmica ao mudar a teoria das capacidades. Para Fiuza (2018, p. 23) a pessoa com deficiência está diante de situações de vulnerabilidade:

Reconhecer a vulnerabilidade da pessoa com deficiência é uma questão de princípio. A regra, tendo por lastro os fundamentos constitucionais do pretendido Estado Democrático de Direito e os direitos e garantias fundamentais, passa a ser o suporte à capacidade, com a proteção contra toda forma exclusão, negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante.

Nesse sentido, Donizetti (2017) assevera que a Lei 13.146/2015, também chamada EPcD ou Lei de Inclusão da Pessoa com deficiência, promoveu uma profunda alteração em alguns dispositivos do Código Civil, na chamada disciplina “Capacidade” e um conflito extraordinário de leis nesse particular. Ocorre que, com a partir da vigência do Estatuto da Pessoa com deficiência, abruptamente, alguém que gozava do *status* de absolutamente incapaz ou relativamente incapaz passou a ter

capacidade para atos da vida civil em igualdade com as pessoas sem deficiência. Então, que argumentos poderiam ser utilizados para a interdição dessas pessoas com deficiência que por força do novel Estatuto passaram a ter liberdade para usufruírem de todos os atos da cidadania? São tantos os pontos polêmicos que Donizetti considera essa a *Lei Brasileira do Desamparo da Pessoa com Deficiência*.

Dentro dessa alteração jurídica, complementa-se que a dignidade não se limita ao corpo físico, à dimensão biológica, pois a complexidade humana a estende, levando em conta a dimensão espiritual e moral. A proteção da dignidade do ser humano inclui a garantia da integridade e incolumidade do corpo físico do indivíduo e do seu patrimônio ético, condição basilar para a sua realização pessoal (RAMOS, 2012).

4.3.3 Princípio da liberdade

Dentre os princípios específicos do direito do trabalho acha-se o *princípio da liberdade de trabalho*, que significa, de acordo com o Professor Santos (2010) que *o empregado tem liberdade para escolher o seu trabalho, não podendo ser coagido ou constrangido a prestá-lo*. Tal entendimento decorre doutro que inspirou o disposto no inciso XIII do artigo 5º, que reza: *XIII – é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer*.

Na Constituição Federal é defeso o rompimento desse princípio da liberdade até mesmo para apenados (art. 5º, XLVII, alínea c – *não haverá penas: de trabalhos forçados*). Aproveitando o ensinamento de Santos (2010, p. 61):

Dessa forma, o ser humano trabalha se quiser, para quem quiser e enquanto quiser. É importante mencionar que, embora bastante utilizado o termo, o empregado não pede demissão, e sim se demite, já que o seu afastamento não pressupõe concordância do empregador.

Como há um contrato de trabalho, as partes são livres para rescindi-lo a qualquer tempo sem que haja a obrigação de o empregador aceitar. Há liberdade de rescisão contratual. Do contrário isso será considerado trabalho análogo ao de escravo.

A par dessas bases principiológicas dos direitos humanos, constitucional e do trabalho da pessoa com deficiência, segundo Pereira-Glodek e Tomasevicius Filho (2018) deve-se reconhecer que o acesso ao trabalho para pessoa com deficiência decorre da função social da empresa, que é geradora de empregos,

conforme disposto na Constituição Federal de 1988; o contrato de trabalho cumpre importante função social, ao formalizar o exercício do direito ao trabalho dessas pessoas, além do interesse social de que elas possam desempenhar atividades laborativas.

4.3.4 Princípio da cidadania

Para que se entenda o princípio da cidadania perpassa-se, primeiramente, pela etimologia do termo cidadania, o qual é derivado de cidadão, do étimo latino *civitas*, civil. A cidadania é o exercício de participação ativa e passiva do cidadão na comunidade onde ele vive. Segundo Dallari (2004), a cidadania pode ser definida como a faculdade de participar ativamente da vida e do governo de seu povo.

Em sentido contrário, as pessoas com deficiência, os analfabetos e/ou aqueles com pouca escolaridade têm o direito à cidadania deveras limitado. Ramos (2012) afirma que o princípio da cidadania implica a responsabilidade de todos, e em especial do Estado, para com o interesse público, deve se combinar e se harmonizar com os direitos fundamentais do cidadão privado, e se mesclar no sentimento de pertença a uma coletividade. Nesse sentido de proteção ao princípio da cidadania, é imprescindível o equilíbrio entre o público e o privado.

Ade-se a esses argumentos de Ramos (2012) que a cidadania é uma qualidade da qual nunca poderá prescindir uma sociedade que se intitule democrática. Jamais existirá uma democracia sólida sem uma cidadania plena. Nessa esteira de raciocínio, observa-se que as pessoas com deficiência, em razão das diversas barreiras atitudinais, de acessibilidade física ou virtual, não conseguem desfrutar plenamente da cidadania.

Nesse sentido, Kovács (2012) corrobora que o resgate da cidadania dessas pessoas só se dará quando o cumprimento da norma vier acompanhado do respeito às diferenças e da oferta de condições para capacitação desses profissionais. Com base nesse pensamento, a “Lei de Cotas” representa o resgate da cidadania e da dignidade das pessoas com deficiência pela garantia do direito fundamental ao trabalho, vale dizer: trabalho digno. Não é favor, nem benefício, é direito da pessoa com deficiência.

Por isso, em busca da concessão da cidadania às pessoas com deficiência a Lei 13.416/2015 – Lei brasileira de inclusão – trouxe no seu artigo 1º o seu objetivo

ao determinar que a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destina-se a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania (BRASIL, 2015a).

5 A CONDIÇÃO DA DEFICIÊNCIA E SUAS IMPLICAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO

Nesta seção abordam-se a condição da pessoa com deficiência da educação no seio familiar e as suas implicações ao procurar emprego no mercado de trabalho formal. Parte-se do próprio conceito da pessoa com deficiência, nos termos da Lei 13.146/2015 e de decisões jurisprudenciais.

Primeiramente, é preciso que se saiba quem pode ser considerada pessoa com deficiência. Para isso, convém saber que há normas internacionais recepcionadas no ordenamento jurídico pátrio, que trabalham esse conceito. Trata-se da Convenção nº 159/83 da OIT e da Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (também chamada Convenção da Guatemala), que foi promulgada pelo Decreto nº 3.956/2001, e da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2007), no seu artigo 1º, que se repete na Lei 13.146/2015 e traz, em seu artigo 2º, o conceito de pessoa com deficiência, textualmente:

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. (BRASIL, 2015a, não paginado).

Farias, Cunha e Pinto (2016, p. 21) asseveram que o conceito de pessoa com deficiência é trazido pelos artigos 3º e 4º do **Dec. 3.298/1999**, que regulamentou a **Lei 7.853/1989**. Ocorre que o Decreto 5.296 de 2 de dezembro de 2004 reformulou e atualizou tal conceito. O artigo 4º traz o conceito de pessoa com deficiência, de acordo com um rol de categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004).

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004). (BRASIL, 2004b, não paginado).

Há que se destringir o que é surdo do que é deficiente auditivo, de acordo com Honora e Frizanco (2009, p. 25), “o surdo se comunica através da Língua

Brasileira de Sinais (LIBRAS) e apresenta uma perda auditiva de grau severo ou profundo.” Porém, Rinaldi et al. (1997, p. 31) traçam essa diferença deste modo:

Denomina-se deficiência auditiva a diminuição da capacidade de percepção normal dos sons, sendo considerado surdo o indivíduo cuja audição não é funcional na vida comum, e parcialmente surdo, aquele cuja audição, ainda que deficiente, é funcional com ou sem prótese auditiva. Pelo menos uma em cada mil crianças nasce profundamente surda. Muitas pessoas desenvolvem problemas auditivos ao longo da vida, por causa de acidentes ou doenças. Existem dois tipos principais de problemas auditivos. O primeiro afeta o ouvido externo ou médio e provoca dificuldades auditivas ‘condutivas’ (também denominadas de ‘transmissão’), normalmente tratáveis e curáveis. O outro tipo envolve o ouvido interno ou o nervo auditivo. Chama-se surdez neurossensorial. A deficiência auditiva pode ser classificada como deficiência de transmissão, quando o problema se localiza no ouvido externo ou médio (nesse caso, o prognóstico costuma ser excelente); mista, quando o problema se localiza no ouvido médio e interno, e sensorioneural (neurossensorial), quando se origina no ouvido interno e no nervo auditivo.

Santana e Bergamo (2009, p. 567) vão além da percepção médica e educacional, para os autores:

Essa mudança de estatuto da surdez, de patologia para fenômeno social, vem acompanhada também de uma mudança de nomenclatura, não só terminológica, mas conceitual: de deficiente auditivo para surdo, ou ainda Surdo. Antes, os surdos eram considerados deficientes e a surdez era uma patologia incurável. Agora, eles passaram a ser ‘diferentes’. Deficiente auditivo e surdo, ou Surdo, como preferem autores como Moura (2000), por exemplo, são termos ideologicamente marcados.

Capelli et al. (2016, p. 70) trazem um aprofundamento desse debate apresentando fontes nacionais e internacionais, bem como a norma jurídica que faz alusão a essa diferença entre deficiente auditivo e surdo:

Na população em geral, não somente em crianças, há autores que definem deficiência auditiva como sendo uma redução da capacidade auditiva, observando-se um desvio ou mudança das estruturas ou da função auditiva, estando situado fora dos limites da normalidade. (ISAAC; MANFREDI, 2005; LOPES-FILHO, 1997; JOINT COMMITTEE ON INFANT HEARING, 1994; STEPHENS; HÉTU, 1991).

A condição da pessoa com deficiência parte do tratamento familiar até o contato externo, na escola, na sociedade. Nesses grupos sociais, alguns indivíduos cometem assédio moral (ou *bullying*) contra as pessoas com deficiência quer por falta de conhecimento, quer por preconceito e discriminação. A esse respeito, Sasaki (2005a) tem um ensinamento bem pertinente: a construção de uma verdadeira sociedade inclusiva passa também pelo cuidado com a linguagem. Na linguagem se expressa, voluntariamente ou involuntariamente, o respeito ou a discriminação em relação às pessoas com deficiências. Sasaki diz que:

Jamais houve ou haverá um único termo correto, válido definitivamente em todos os tempos e espaços, ou seja, latitudinal e longitudinalmente. A razão disto reside no fato de que a cada época são utilizados termos cujo significado seja compatível com os valores vigentes em cada sociedade enquanto esta

evolui em seu relacionamento com as pessoas que possuem este ou aquele tipo de deficiência. (SASSAKI, 2005a, p. 1).

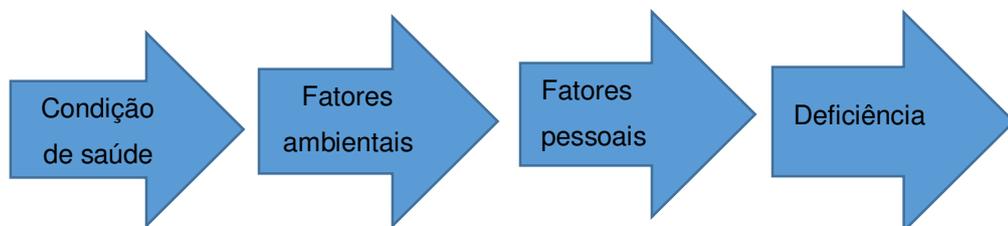
Todavia, a vida em sociedade pode trazer muitas agruras, óbices às pessoas com deficiência ao lidar com o assédio moral. É nesse ambiente que ela convive com a diferença, às vezes do modo mais cruel. Isso pode interferir nos estudos, no trabalho, dando a impressão que a pessoa com deficiência não é produtiva, quando, na verdade, fatores externos a incomodaram, levando-a a sair da escola, do trabalho.

Para que se evitem esses desrespeitos, é preciso que se mude o olhar sobre a diferença, que se aceite o novo conceito da deficiência, que não se prende à percepção médica. Vai muito além disso.

Com base nos estudos de Chamorro e Arévalos (2014), entende-se que uma nova classificação internacional foi proclamada pela Organização Mundial da Saúde (2001), a qual, por meio da Classificação Internacional do Funcionamento da Deficiência e da Saúde (CIF), cujo objetivo foi apresentar uma linguagem que sirva como ponto de referência ao descrever a saúde e os estados relacionados à saúde, incluiu um enfoque biopsicossocial e ecológico superando a perspectiva biomédica que imperava na norma anterior.

A CIF (2001 *apud* CHAMORRO; ARÉVALOS, 2014, p. 251), define a deficiência como “um termo genérico que inclui deficiências, limitações nas atividades e restrições para a participação”. Indica os aspectos negativos da interação entre um indivíduo com condição de saúde e os fatores contextuais (ambientais e pessoais). Conforme a Figura 1.

Figura 1 - Modelo conceitual de deficiência



Fonte: CIF (2001 *apud* CHAMORRO; ARÉVALOS, 2014)

Essa definição traz uma grande mudança no conceito da deficiência, passa-se da concepção em que se considerava a condição de saúde da pessoa com deficiência para uma concepção em que também os fatores ambientais e pessoais representam pontos principais. Dessarte, a deficiência não é só uma condição própria da saúde, mas sim o resultado da interação entre as limitações humanas e o meio em que se desenvolve. Considera-se o contexto social com determinante na deficiência de uma pessoa. Contribui com elementos para destacar o funcionamento humano sobre o lado positivo e não a estigmatização. O que importa é o que se faz ou que se pode realmente fazer, e não o que não se faz (ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, 2001).

A partir da aprovação da Convenção sobre os direitos da pessoa com deficiência, os direitos humanos servem de base o enfoque da deficiência. Os artigos dessa Convenção abrangem todas as áreas da vida social. Importa mencionar que a preocupação em garantir à pessoas com deficiência o acesso aos direitos humanos em igualdade de condições tem como antecedente uma das normas principais das Nações Unidas, que contribuiu para dar visibilidade à deficiência sob a ótica dos direitos humanos.

Segundo Chamorro e Silvero Arévalos (2014), essas Normas constam dos 22 artigos e foram aprovadas pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em sua resolução 48/96 de 20 de dezembro de 1993, que constitui um instrumento para a proteção e promoção das pessoas com deficiência até a aprovação da Convenção em 2006.

5.1 O direito do vidente monocular às cotas no mercado de trabalho

A visão monocular, também chamada visão univalente, “cegueira legal”, “ambliopia²⁵”, é a perda da capacidade de um dos olhos enxergar, em que a acuidade visual com a melhor correção óptica é igual ou menor que 0,05 (20/400) em um olho, dificultando a compreensão das noções de profundidade e distância. A Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (CID-10) considera a visão monocular como subespécie de cegueira: H54.1 – cegueira em um olho e visão subnormal em outro; H54.4 – cegueira em um olho (BRASIL, 2011a).

²⁵ Termo médico que consta de várias decisões judiciais. Em inglês, usa-se “amblyopia”. Contudo, a ambliopia pode atingir os dois olhos.

Contudo, persiste a polêmica em virtude de a visão monocular não ser deficiência visual, propriamente dita para alguns especialistas²⁶.

Farias, Cunha e Pinto (2016) citam o artigo 4.º Decreto nº 3.298/1999, que 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, entre as quais conceitua a deficiência visual, no inciso III, aqui reproduzido *ipsis litteris*:

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004). (BRASIL, 1999, não paginado).

Numa rápida leitura do inciso III acima, percebem-se 4 tipos de *deficiência visual*: a *cegueira*, a *baixa visão* e outras, mas todas em ambos os olhos. Não há menção à visão monocular ou univalente, a qual merece uma explicação nos próximos parágrafos.

Em razão dessa não-previsão de que a visão univalente seja deficiência em lei federal²⁷, vários candidatos de alguns concursos buscaram a tutela jurisdicional. Após reiterados deferimentos a liminares, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) tentou pacificar a matéria criando a Súmula nº 377/2009, que determina que *o portador de visão monocular tem direito de concorrer, em concurso público, às vagas reservadas aos deficientes* (BRASIL, 2009b). Em igual sentido, a Advocacia Geral da União publicou a Súmula n.º 45/Advocacia-Geral da União (AGU), a qual reza que “os benefícios inerentes à Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência devem ser estendidos ao portador de visão monocular que possui direito de concorrer, em concurso público, à vaga reservada aos deficientes.” (BRASIL, 2009c, não paginado).

²⁶ Importa ressaltar que a Suprema Corte dos Estados Unidos da América, em referência ao *Americans with Disability Act* (ADA) entende que a visão monocular não é deficiência visual.

²⁷ Atualmente, tramitam no Congresso Nacional pelo menos três projetos de lei que visam regulamentar a visão monocular como deficiência visual: Projeto de Lei 7005/2017 de autoria do deputado Josi Nunes (PMDB/TO), apensado ao PL 6054/2016 (de autoria do deputado Ildon Marques do PSB/MA), que pretende alterar a Lei 7.853/1989, e o Projeto de Lei 6931/2017 (de autoria do deputado federal Marcelo Álvaro Antônio – PR/MG), que altera a redação do inciso III, do art. 4º, do Decreto n.º 3.298/1999, para assegurar o direito às pessoas com visão monocular a classificação como deficientes.

Em razão da falta de legislação federal sobre essa matéria, dezessete entes federativos já publicaram leis classificando a visão monocular como deficiência. Em Goiás, a Lei n.º 14.715/2004; no Espírito Santo, a Lei n.º 8.775/2007; no Amazonas, a Lei n.º 3.340/2008; no Distrito Federal, a Lei 4.317/2009; em Alagoas, a Lei n.º 7.129/2009; em Mato Grosso do Sul, a Lei n.º 3.681/2009; no Maranhão, a Lei 9.206/2010; Rondônia, a Lei n.º 2.481/2011; em São Paulo, a Lei n.º 14.481/2011; no Paraná, a Lei n.º 16.945/2011; na Paraíba, a Lei n.º 9.899/2012; no Rio Grande do Norte, a Lei n.º 9.697/2013; em Minas Gerais, a Lei n.º 21.458/2014; em Pernambuco, a Lei n.º 15.576/2015; no Tocantins, a Lei n.º 3.105/2016; no Acre, a Lei n.º 3.282/2017; em Mato Grosso, a Lei n.º 10.664/2018.

Concomitantemente a essas leis vigentes nesses entes federativos e decisões sumuladas, o Supremo Tribunal Federal assentou entendimento, ao julgar procedente os pleitos de candidatos com visão monocular, considerando-os pessoas com deficiência visual para todos os fins de direito, invocando o preâmbulo da Constituição Federal, como reforço argumentativo em decisões de adjudicação desses direitos, no dizer de Mendes (2015). Nesse sentido, o candidato com visão monocular padece de deficiência que impede a comparação entre os dois olhos para saber-se qual deles é o “melhor”. A visão univalente – comprometedora das noções de profundidade e distância – implica limitação superior à deficiência parcial que afete os dois olhos. A reparação ou compensação dos fatores de desigualdade factual com medidas de superioridade jurídica constitui política de ação afirmativa que se inscreve nos quadros da sociedade fraterna que se lê desde o preâmbulo da Constituição de 1988 (BRASIL, 2011b).

Algumas decisões judiciais têm considerado visão monocular como deficiência visual, embora não condigam com a classificação médica. Prova disso é que o Tribunal Regional Federal – 1ª Região (TRF1) julgou procedente o pleito de uma pessoa com visão monocular, candidata a um certame público, conforme o texto da ementa de acórdão abaixo:

TRF-1 - AGRAVO REGIMENTAL NA APELAÇÃO CIVEL AGRAC 00757073720134013400 0075707-37.2013.4.01.3400 (TRF-1). 23/11/2015.
Ementa: ADMINISTRATIVO. CONCURSO PÚBLICO. CANDIDATO COM VISÃO MONOCULAR. VAGA DE DEFICIENTE FÍSICO. POSSIBILIDADE. 1. O STF assentou o entendimento de que candidato com visão monocular é deficiente físico, o que o autoriza a concorrer em concurso público às vagas destinadas a essa categoria (STF, ARE 760015 AgR, Rel. Ministro Roberto Barroso, 1T, DJe 06/08/2014). Igualmente: RMS 26.071, Rel. Ministro Ayres Brito, 1T, DJe 01/02/2008. 2. Nessa mesma diretriz, o enunciado da Súmula 377/STJ: "O portador de visão monocular tem

direito de concorrer, em concurso público, às vagas reservadas aos deficientes". 3. Na espécie, o próprio edital do certame assegurou ao candidato portador de visão monocular o direito de concorrer às vagas reservadas aos deficientes (subitem 5.7.1). 4. Agravo regimental improvido. (BRASIL, 2015b, não paginado).

A despeito disso, Freitas (2010) assevera que a equiparação da visão monocular com a deficiência visual tende a gerar uma maior exclusão à inserção das pessoas com deficiência no setor público. Freitas também aduz que essas súmulas (STJ e AGU) contrariam o princípio da igualdade material, que define que se confira tratamento desigual aos desiguais na medida de suas desigualdades objetivando igualá-los. Nesse caso, o que ocorre, na prática, é exatamente o inverso ao se tratar desigualmente o monocular, que não se encontra em situação de desvantagem.

Para Freitas (2010), essas decisões sumuladas não se coadunam com a política de ações afirmativas e, como consequência, promover-se-á maior exclusão das pessoas com deficiência que necessitam de ajudas técnicas, tecnologias *assistivas* e, em última análise, de igualdade de oportunidades. Essa ampliação do rol de pessoas com deficiência a serem beneficiadas pelo sistema de cota para as pessoas com deficiência trarão maiores dificuldades de inserção no setor público.

Freitas (2010, não paginado) traz a lume a Mensagem de Veto n.º 570/2008 do Presidente da República contra o Projeto de Lei 20, de 2008 (Projeto de Lei 7.460/06 na Câmara dos Deputados) – por contrariar interesse público, que “acrescentaria dispositivo à Lei no 7.853/1989, que dispõe sobre pessoas portadoras de deficiência, para caracterizar a visão monocular como deficiência visual”. A fundamentação desse veto presidencial decorre da oitiva da Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República e dos Ministérios da Justiça, da Saúde e do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, que se manifestaram pelo veto integral, além do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE), órgão vinculado à Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. Como argumento o presidente da República aduziu que o enquadramento, sem a mencionada diferenciação, causará distorções nas ações afirmativas nesse âmbito, prejudicando pessoas com outras deficiências.

Nesse sentido, também, Lino (2016) – embora defenda a visão monocular como deficiência visual – salienta que o CONADE, emitiu a Recomendação n.º 03/2012, por meio da qual ele rejeita expressamente a extensão do reconhecimento da condição de pessoa com deficiência visual ao possuidor de visão monocular e de pessoa com deficiência auditiva ao surdo unilateral. Em 2013, o CONADE corroborou

esse posicionamento contrário: que tem visão monocular não é, com base no modelo conceitual biopsicossocial, considerada pessoa com deficiência, pois não necessita de tecnologias *assistivas*, nem de ajuda técnica para seu cotidiano.

Para refutar ainda mais esse entendimento da Súmula 377 do STJ, chamam-se à baila os contra-argumentos de Waisberg e Waisberg (2015, p. 126-127) às teses levantadas pelos magistrados em que eles asseveram que “os recorrentes, por serem cegos em um dos olhos, não possuem um melhor olho”. Os autores asseveram que tal argumento não se sustenta, já que quem tem visão monocular possui um melhor olho: o seu olho único, aquele que possui boa visão, ainda que tenha perdido o outro olho por acidente ou doença. Trata-se de um erro semântico na interpretação do significado do adjetivo em grau comparativo de superioridade “melhor”, que o hermenêuta confunde ao definir cegueira legal, *i.e.*, a visão monocular.

Além disso, traz-se à discussão a possibilidade de a pessoa com visão univalente obter a Carteira Nacional de Habilitação (CNH). Segundo o médico oftalmologista Lima (2016), do Centro Brasileiro de Cirurgia de Olhos (CBCO), a “Lei Monocular” não impede o candidato à direção veicular de obter ou revalidar sua CNH. O médico Francisco Lima assevera que a visão monocular, que constitui ofuscamento em um dos olhos, principalmente no olho esquerdo (não se trata de cegueira), não é motivo para os candidatos serem tolhidos em seus direitos, pois eles podem dirigir com uma só visão, sem problemas, enquanto que o outro, mesmo empanado, enxerga a sinalização do trânsito, as luzes do semáforo, *inclusive*.

Em 2017, o ministro do STF Edson Fachin concedeu três liminares em Mandados de Segurança (34.541, 34.623 e 34.624), contra ato do procurador-geral da República, que havia indeferido as inscrições de candidatos ao Concurso para procurador da República. Para a Procuradoria Geral da República a condição de pessoa monocular não se enquadra no conceito de deficiência previsto no Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015). Por outro lado, o ministro citou como precedentes o Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 760.015 e o Recurso Ordinário em Mandado de Segurança (RMS) 26.071. Vale ressaltar que à época, o parágrafo 1º do artigo 2º do Estatuto da Pessoa com Deficiência – que estabelece que a avaliação da deficiência seja feita por equipe multiprofissional – só começaria a vigorar em julho de 2017. Mesmo assim, de acordo com o ministro, não havia razão para a jurisprudência consolidada do STF deixar de ser aplicada (VISÃO..., 2017).

O Tribunal Superior do Trabalho, ao denegar liminar em mandado de segurança, julgou que, certamente, o Decreto nº 3.298/99 não incluiu a visão monocular no rol das deficiências visuais amparado por estudos de especialistas na área médico-científica (BRASIL, 2016d). Assim, não compete ao julgador, não detentor de conhecimento específico sobre o tema, concluir pela ilegalidade ou inconstitucionalidade do Decreto em comento.

Em aparente contradição, o Superior Tribunal de Justiça editou a Súmula 552/2015 que estabelece: “o portador de surdez unilateral não se qualifica como pessoa com deficiência para o fim de disputar as vagas reservadas em concursos públicos.” (BRASIL, 2015c, p. 730). O mesmo STJ que editou a Súmula 377, que considera quem tem impedimento em um olho só ser pessoa com deficiência, determina que quem tem um ouvido só ser pessoa sem deficiência.

Pelo exposto, diante da jurisprudência, das leis estaduais e projetos de leis federais, são muito fortes as tendências de a visão monocular ser considerada deficiência visual, em que pese ao parecer médico e à interpretação do conceito de deficiência disposto em lei.

5.2 Deficiência mental *versus* deficiência intelectual (Art. 2º, inciso IV)

É de mister, também, enfrentarem-se as distinções entre deficiência intelectual e mental, pois o que está disposto no inciso IV, esta é “funcionamento intelectual significativamente inferior à média [...]”. Ocorre que em razão das pesquisas no âmbito da linguagem inclusiva, usa-se o termo *doença mental* para designar um transtorno psiquiátrico, ou seja, um conjunto de alterações mentais de comportamento e de humor da pessoa, que veja a prejudicá-la no modo como ela percebe a realidade. São exemplos dessas doenças o transtorno bipolar, depressão, transtorno do pânico – todas elas tratadas por um médico psiquiatra com medicamentos (PORTAL DA EDUCAÇÃO, 2013).

Já a deficiência intelectual é um retrocesso no desenvolvimento cognitivo da pessoa, ocorrido antes da fase adulta, que gera dificuldades no aprendizado e na realização de tarefas simples do cotidiano. São exemplos de deficiência intelectual o autismo, síndrome de Down e a síndrome de Angelman (PORTAL DA EDUCAÇÃO, 2013).

Em razão disso, os autistas passaram a ter assegurados benefícios iguais aos das outras pessoas com deficiência, nos termos da Lei nº 12.764/2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (BRASIL, 2012d).

Em que pese às decisões pautadas no conceito biopsicossocial, a questão ainda não tem um entendimento pacífico.

Contudo, na aplicação do direito, discutem-se outras possibilidades que atendem ao critério biopsicossocial, com respaldo no Estatuto da Pessoa com Deficiência e na Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da qual o Brasil é signatário. É o caso dos gogos e das pessoas com um grau de deformidade estética muito acentuado (não listadas no artigo 4º do decreto nº 3.298/99), os quais pugnam pelo seu enquadramento no rol de pessoas com deficiência.

Nessa temática particular da gaguez ou pselismo, o TRF da 1ª região negou provimento à apelação cível (Apelação Cível nº 2005.34.00.032663-3/DF) ao decidir que *gagueira não pode ser considerada deficiência para fins de concurso público*. Candidato que sofre de disfemia ou tartamudez, popularmente conhecida como gagueira, não pode ser enquadrado dentro do conceito de deficiência física a que alude o Decreto 3.298/99. Segundo se extrai das regras inscritas nos artigos 3º e 4º do Decreto 3.298/99, a deficiência física que dá direito à reserva de vaga em concurso público caracteriza-se por uma perda irreversível ou de improvável recuperação de uma função ou estrutura anatômica ou fisiológica, que reduza efetiva e acentuadamente a capacidade de integração social do indivíduo e que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano. A condição vulgarmente conhecida como gagueira caracteriza-se como uma disfunção provocada por transtorno emotivo e comportamental e, por ser passível de tratamento, não pode ser considerada irreversível. Além disso, esse transtorno não reduz efetiva e acentuadamente a capacidade de integração social do indivíduo. Logo, a gagueira é não deve ser enquadrada como deficiência física, para fins de reserva de vaga em concurso público (BRASIL, 2009d).

Em virtude dessas novas regras, o conceito de pessoa com deficiência amplia-se sob a avaliação de uma equipe multiprofissional e interdisciplinar, conforme previsto no §1º, artigo 2º da Lei 13.146/2015 (inspirada na CIF (BRASIL, 2015a). Assim, não há como determinar, fora desse contexto biopsicossocial, quem é

deficiente. Essas novas interpretações ampliam o conceito da pessoa com deficiência, ultrapassam o disposto na Lei Complementar nº 142, de 8 de maio de 2013, que regulamenta a concessão de aposentadoria da pessoa com deficiência segurada pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS), máxime nos seguintes artigos:

Art. 3º É assegurada a concessão de aposentadoria pelo RGPS ao segurado com deficiência, observadas as seguintes condições:

Parágrafo único. Regulamento do Poder Executivo definirá as deficiências grave, moderada e leve para os fins desta Lei Complementar.

Art. 4º A avaliação da deficiência será médica e funcional, nos termos do Regulamento.

Art. 5º O grau de deficiência será atestado por perícia própria do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, por meio de instrumentos desenvolvidos para esse fim. (BRASIL, 2013, não paginado).

Entende-se, pois, que em razão da ampliação biopsicossocial do conceito de pessoa com deficiência as consequências no âmbito jurídico ainda se mostram incertas e desvantajosas para as pessoas com deficiências mais graves, vez que não há previsão legal de preferência na concorrência por uma vaga no sistema de cotas. Outrossim, em razão dos benefícios da Previdência, muitos podem se perguntar por que motivo iriam trabalhar.

5.3 A barreira da aparência visual

A conquista do emprego no setor público ou privado requer a transposição de barreiras de acesso relativas à aparência visual e à competência, conforme os estudos de Omote (2014). A sociedade cria padrões de beleza física (facial) que servem de estímulo para a contratação de candidatos em razão dessas atrações, criando, assim, os estabelecidos as pessoas “normais” e os *outsiders* (ELIAS; SCOTSON, 1965), *i.e.*, aqueles que não se enquadram no modelo do grupo dos “normais”), no caso, as pessoas com deficiência assemelham-se a estes.

As severas dificuldades de aceitação e várias situações de rejeição, de acordo com Quindim e Lago (2012) são decorrentes de estereótipos da sociedade que consideram as pessoas com deficiência como se fossem menos preparadas e com capacidade reduzida em todos os campos. Vários pesquisadores dedicaram-se aos estudos do preconceito e da discriminação, os quais podem ser aplicados no âmbito das dificuldades das pessoas com deficiência no campo laboral.

Amaral (1994 apud QUINDIM; LAGO, 2012) diz que os comportamentos preconceituosos advêm de conceitos formados antes da experiência e do contato, e têm dois momentos: de atitude favorável ou desfavorável outrem, com base em argumentos emocionais a exemplo do amor, ódio, atração, raiva, ao passo que noutra momento há ausência de conhecimento e informação sobre esse algo ou alguém.

Quindim e Lago (2012) também citam um trecho do artigo de Pastore (2000), que, ao olhar para a deficiência, as pessoas refletem a consciência da própria imperfeição daquele que vê, espelhando suas limitações e castrações, representando também uma ferida narcísica em cada profissional e comunidade. Tal pensamento encontra sustentação nas teorias de Theodor W. Adorno (1950), Gordon Allport (1954), José Leon Crochik (2004) e outros. Allport (1954) diz que o preconceito é uma atitude negativa em relação a uma pessoa, baseada na crença de que ela tem as características negativas atribuídas a um determinado grupo; é o resultado de uma frustração: pessoas que se sentem exploradas e oprimidas acabam deslocando suas hostilidades para outros em posição inferior na escala social.

Bobbio (2011) diz que o preconceito é uma opinião acolhida passivamente pela tradição, pelo costume ou por uma autoridade, tendo destaque a noção de não pertencer ao âmbito da razão, de escapar ao raciocínio e se impor com força de uma certeza; o preconceito nasce de uma generalização, um estereótipo, os quais fazem parte do domínio da crença, não têm base racional.

Adorno (1950) aduz que a fonte do preconceito é uma personalidade autoritária ou intolerante, que tendem a ser rigorosamente convencionais e hostis com quem desafia as regras sociais. Assim, o preconceito representa uma manifestação de desconfiança e suspeita, que poderá conduzir o preconceituoso a atos extremos de exclusão ou violência. O preconceito é um traço da personalidade autoritária e é patológico.

Crochik (2011) diz que o preconceito não tem relação direta e imediata com a vítima, mas com quem não consegue deter o ódio a si mesmo e à sua condição social e psíquica, dirigindo-o para outros grupos e pessoas.

É importante que se entenda o cerne da palavra preconceito como um conceito prévio em que se ignoram algumas observações; que a discriminação é que representa a atitude mais condenável, pois, ao contrário desta, o preconceito é inevitável. A literatura jurídica usa também como sinônimo o termo *preconceito segregacional*, que é uma forma de discriminação.

Na visão de Bianchetti (2011), no que diz respeito à empregabilidade, tanto as pessoas com deficiência quanto os desempregados considerados “normais” estão suscetíveis à *ideologia do déficit, que os apreende como vítimas de si próprios e de sua incompetência, a situação é mais dramática para aqueles cuja deficiência é visível fisicamente*. Esse conflito social constitui um pretexto para uma nova meritocracia. O que difere as pessoas com deficiência dos outros desempregados é a legislação inclusiva de cunho cotista. Essas políticas públicas garantidoras dos direitos sociais, no entanto, ainda são mais vistas como uma espécie de caridade pública que como um combate à injustiça e ao sofrimento social das mais variadas origens.

6 DADOS QUANTITATIVOS DO GOVERNO FEDERAL REFERENTES AO CUMPRIMENTO DAS COTAS NO MERCADO DE TRABALHO

Nesta seção analisam-se dados estatísticos disponibilizados pelo IBGE, Ministério do Trabalho e Emprego, e Ministério do Planejamento.

O IBGE, no Censo/2010 informou que 45.606.048 de pessoas têm algum tipo de deficiência, o que representa cerca de 23,9% da população. Dentre os 86,4 milhões de brasileiros ocupados, 20,4 milhões, *i.e.*, 23,6% da população ocupada tinha ao menos um tipo de deficiência: visual, auditiva, motora, mental, intelectual. No setor público, de acordo com o Censo/2010 5,9% são servidores públicos estatutários, militares e civis (BRASIL, 2012b).

Convém informar ainda que, em 2010, o Brasil tinha 2.039.499 de servidores públicos federais. Não foram divulgados dados mais detalhados referentes às pessoas com deficiência no poder público Executivo e Legislativo. Contudo, especificamente no Poder Judiciário, segundo o Censo do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), realizado em 2013, 2,5% tinham alguma deficiência física. Na Justiça do Trabalho e Militar havia 3,5% de pessoas com deficiência e na Justiça Estadual havia 2,2%. O número de servidores com deficiência se aproximava de 4,5% do total de efetivos. Desses, 58% deficientes físicos, 24% deficientes visuais e 17% deficientes auditivos (FREIRE; PALOTTI, 2015).

Para que se visualizem esses percentuais, produziu-se a tabela 2, que apresenta um quadro comparativo entre a reserva de vagas nos setores público e privado, a qual demonstra que este emprega mais pessoas com deficiência que aquele.

Tabela 2 - Percentual de cotas no setor público x setor privado

Reserva de vagas	Reserva de vagas no setores público e privado		Pessoas com deficiência empregadas em relação à população de trabalhadores ativos
	% mínimo	% máximo	
Setor público (a partir de 5 vagas dispostas em concurso público)	5%	20%	5,9%
Setor privado (a partir de 100 empregados).	2%	5%	50%

Fonte: Autoria do pesquisador reunindo informações do IBGE e da média dos resultados da RAIS/MTE, apresentados nas próximas tabelas.

Como se percebe, o setor público é o que menos emprega pessoas com deficiência apesar de as cotas em concursos públicos terem percentuais acima daqueles referentes à reserva de vagas nas empresas privadas. Além disso, se porventura for considerada a reserva real de vagas no serviço público, os números que demonstrariam a exclusão de pessoas com deficiência seriam bem maiores.

Em razão dessas distorções na inclusão entre os setores público e privado, Maria Aparecida Gugel, segundo Marchesan (2015) defende uma mudança na lei de reserva de vagas para garantir que as empresas públicas tenham, de fato, funcionários com deficiência, e não apenas que reservam vagas em concurso. Segundo Gugel:

[..] Infelizmente, a lei não prevê a reserva real de cargos no âmbito da administração pública, tal como faz a lei para as empresas privadas com cem ou mais empregados. Essa lacuna de lei cria uma grande distorção entre os regimes público e privado. (MARCHESAN, 2015, não paginado).

Dando-se prosseguimento nas informações estatísticas, nas tabelas 3 e 4 são apresentados os dados da RAIS 2013 e 2014.

A RAIS é um registro administrativo instituído pelo Decreto nº 76.900/1975, de responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego, com a finalidade de suprir as necessidades de controle, de estatísticas e de informações às entidades governamentais da área social. Constitui um instrumento imprescindível para o cumprimento das normas legais, como também é de fundamental importância para o acompanhamento e a caracterização do mercado de trabalho formal

A declaração da RAIS é anual e obrigatória para todos os estabelecimentos existentes no território nacional, independentemente de possuírem ou não empregados. Ela contempla todos os empregados formais celetistas, estatutários, temporários, avulsos, entre outros. Com isso, o Ministério do Trabalho tem o controle das contratações de pessoas com deficiências, se as empresas estão cumprindo a cota estabelecida pela Legislação entre outras informações.

As tabelas 3 e 4 apresentam o resumo estatístico da RAIS sobre os totais de pessoas com deficiência empregadas nos biênios de 2013–2014 e 2015–2016, distribuídas conforme suas deficiências (física, visual, auditiva, intelectual, múltipla e os reabilitados) e gêneros; em contraste, são apresentados os números de pessoas sem deficiência que estiveram empregadas nesse interstício.

Tabela 3 - Total de empregos, por tipo de deficiência e sexo

Tipo de Deficiência	RAIS/2013				RAIS/2014			
	Masculino	Feminino	Total	Participação Masc./Total	Masculino	Feminino	Total	Participação Masc./Total
Física	117.535,00	63.929,00	181.464,00	64,77	124.195,00	68.237,00	192.432,00	64,54
Auditiva	49.510,00	28.568,00	78.078,00	63,41	48.822,00	29.548,00	78.370,00	62,30
Visual	21.438,00	12.067,00	33.505,00	63,98	25.224,00	14.356,00	39.580,00	63,73
Intelectual (Mental)	17.874,00	7.458,00	25.332,00	70,56	20.440,00	8.692,00	29.132,00	70,16
Múltipla	3.429,00	2.061,00	5.490,00	62,46	4.084,00	2.624,00	6.708,00	60,88
Reabilitado	22.215,00	11.713,00	33.928,00	65,48	22.983,00	12.117,00	35.100,00	65,48
Total de Deficientes	232.001,00	125.796,00	357.797,00	64,84	245.748,00	135.574,00	381.322,00	64,45
Não Deficientes	27.771.630,00	20.819.006,00	48.590.636,00	57,15	27.887.902,00	21.302.286,00	49.190.188,00	56,69
Total	28.003.631,00	20.944.802,00	48.948.433,00	57,21	28.133.650,00	21.437.860,00	49.571.510,00	56,75

Fonte: Brasil (2014, p. 21)

A tabela 3 mostra uma predileção pela inclusão de pessoas com deficiência física, do sexo masculino, conforme descrito nas colunas Participação Masculina Total. Em segundo lugar, em números percentuais abaixo dos 50%, vêm as pessoas com deficiência auditiva. Os deficientes visuais, intelectuais e aqueles com deficiência múltipla vêm em menor número. O caso dos reabilitados é diferente.

Tabela 4 - Total de empregos por tipo de deficiência e sexo

Tipo de Deficiência	RAIS/2015				RAIS/2016			
	Masculino	Feminino	Total	Participação Masc./Total	Masculino	Feminino	Total	Participação Masc./Total
Física	129.360	71.434	200.794	64,42	131.348	73.206	204.554	64,21
Auditiva	49.052	30.337	79.389	61,79	49.457	30.933	80.390	61,52
Visual	29.830	17.083	46.913	63,59	33.889	19.549	53.438	63,42
Intelectual (Mental)	22.418	9.726	32.144	69,74	23.849	10.319	34.168	69,80
Múltipla	4.769	3.339	8.108	58,82	4.654	2.633	7.287	63,87
Reabilitado	23.567	12.340	35.907	65,63	25.076	13.608	38.684	64,82
Total de Deficientes	258.996	144.259	403.255	64,23	268.273	150.248	418.521	64,10
Não Deficientes	26.802.699	20.854.853	47.657.552	56,24	25.529.312	20.112.365	45.641.677	55,93
Total	27.061.695	20.999.112	48.060.807	56,31	25.797.585	20.262.613	46.060.198	56,01

Fonte: RAIS - Dec. 76.900/75 Elaboração: CGCIPE/DER/SPPE/MTb

Fonte: Brasil (2016b)

Comparando-se a tabela 4 com a tabela 3 percebe-se que a inclusão de homens com deficiência, em todos os casos, continua se sobrepondo à inclusão das mulheres com deficiência: no biênio 2013-2014 foi de 64,45%, e, no biênio 2015-2016, foi de 64,10, ou seja, quando se comparam pessoas com deficiência nos seus diferentes gêneros, os homens superam as mulheres na preferência dos contratos trabalhistas em 14,27%. Isso está muito acima do total geral, pois a participação masculina, nesse caso, varia, respectivamente, de 56,75% a 56,01%, *i.e.*, quase que

a empregabilidade entre os gêneros é repartida meio a meio. Os percentuais de pessoas com deficiência empregadas são: em 2013 a 0,73%, em 2014 a 0,77%, em 2015 a 0,84% e em 2016 a 0,91% do total de pessoa sem deficiência registradas nos sistemas informatizados do Ministério do Trabalho e Emprego. De fato, há um aumento na contratação de pessoas com deficiência, mas o percentual ainda está abaixo de 1%, quando se espera, com base na “Lei de Cotas” que, em cada empresa cotista, o índice seja de 2% a 5%.

A tabela 5 apresenta a remuneração média das pessoas com deficiência no período de 2013 a 2014, distribuída conforme as deficiências e gênero.

Tabela 5 - Remuneração média (R\$), por tipo de deficiência e gênero

TIPO DE DEFICIÊNCIA	RAIS/2013(*)			RAIS/2014			Variação Relativa (%)			Relação Rem. Fem/Masc 2013(%)
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	
Física	2.537,93	1.946,46	2.331,06	2.566,86	2.008,48	2.370,37	1,14	3,19	1,69	78,25
Auditiva	2.823,57	1.738,61	2.427,36	2.756,20	1.764,63	2.383,27	-2,39	1,50	-1,82	64,02
Visual	2.549,08	2.006,83	2.355,46	2.647,97	2.047,54	2.431,35	3,88	2,03	3,22	77,32
Intelectual (Mental)	1.080,35	959,09	1.044,74	1.094,87	974,90	1.059,04	1,34	1,65	1,37	89,04
Múltipla	1.964,60	1.635,48	1.840,31	2.098,36	1.734,38	1.954,10	6,81	6,05	6,18	82,65
Reabilitado	2.921,28	2.342,27	2.727,48	2.949,81	2.415,84	2.770,37	0,98	3,14	1,57	81,90
Total de Deficientes	2.513,47	1.872,38	2.289,78	2.515,26	1.917,81	2.304,26	0,07	2,43	0,63	76,25
Não Deficientes	2.604,60	2.145,77	2.407,65	2.652,68	2.186,27	2.450,19	1,85	1,89	1,77	82,42
Total	2.603,87	2.144,20	2.406,83	2.651,52	2.184,65	2.449,11	1,83	1,89	1,76	82,39

(*) Deflator: INPC
 Fonte: RAIS - Dec. 76.900/75
 Elaboração: CGET/DES/SPPE/MTE

Fonte: Brasil (2014)

A tabela 5 mostra que as empresas pagam melhor as pessoas com deficiência física, seguidas pelas pessoas com deficiência auditiva, visual, intelectual, múltipla e reabilitado. Fazendo-se uma média aritmética dos percentuais de diferenças salariais entre homens e mulheres, chega-se à conclusão de que elas percebem 79,13% do que eles ganham. Nota-se que há diferenças salariais, em resumo: homens percebem salários maiores que os das mulheres e os não deficientes, de acordo com a Tabela 5, têm ganhos salariais maiores que os empregados com deficiência.

A tabela 6 elaborada pelo MTE/RAIS (2016) muda um pouco em relação à tabela 5 ao demonstrar a remuneração média (R\$), por escolaridade e tipo de deficiência, sem avaliar as diferenças salariais entre gêneros. Em ambos os casos

(tabelas 5 e 6), na análise dos resultados, apresentam-se as críticas referentes a essa metodologia de pesquisa da RAIS/MTE.

Tabela 6 - Remuneração média (R\$), por escolaridade e tipo de deficiência

Escolaridade	Física	Auditiva	Visual	Intelectual (Mental)	Múltipla	Reabilitado	Total de Deficientes	Total de Empregos
Analfabeto	1.345,02	1.412,94	1.354,27	1.091,29	1.180,41	1.506,54	1.247,65	1.403,09
Até o 5ª ano Incomp. do Ensino Fundamental	1.661,54	1.719,05	1.592,87	1.169,74	1.391,07	2.007,79	1.568,82	1.658,79
5ª ano Completo do Ensino Fundamental	1.903,84	2.077,96	1.778,01	1.206,33	1.726,43	2.308,72	1.886,89	1.805,21
Do 6ª ao 9ª ano Incomp. do Ensino Fundamental	1.724,86	1.816,79	1.663,10	1.120,96	1.406,41	2.242,28	1.666,07	1.759,64
Ensino Fundamental Completo	1.886,88	2.043,53	1.772,34	1.208,48	1.614,59	2.625,11	1.888,97	1.821,70
Ensino Médio Incompleto	1.674,98	1.703,96	1.607,39	1.102,39	1.437,39	2.368,86	1.630,24	1.664,48
Ensino Médio Completo	2.079,31	2.142,08	2.035,10	1.265,78	1.764,88	2.802,02	2.104,13	2.068,17
Educação Superior Incompleta	2.787,06	2.784,43	2.616,81	1.558,75	2.252,76	3.562,27	2.791,38	2.888,46
Educação Superior Completa	5.950,14	6.094,00	5.945,53	2.397,80	5.200,87	4.794,98	5.816,30	5.925,63
Total	2.784,44	2.612,12	2.778,64	1.228,02	2.115,97	3.038,46	2.630,35	2.852,62

RAIS - Dec. 76.900/75 Elaboração: CGCIPE/DER/SPPE/MTb

Fonte: Brasil (2016b)

Na tabela 6, percebe-se que há diferenças salariais dentro de cada categoria e entre essas, também. Segundo o que está disposto na Tabela 6, quanto maior a escolaridade, maior o salário, e, também, há maior remuneração nesta ordem de preferência: reabilitados, auditivos, visuais, físicos, pessoas com deficiência múltipla, e intelectual (mental).

A tabela 7 apresenta o coeficiente de variação de 2009 a 2015.

Tabela 7 - Variações absoluta e relativa (%) por tipo de deficiência – 2009/2015

Variação Absoluta e Relativa (%) por Tipo Deficiência - 2009/2015 - Brasil				
Tipo Defic	2009	2015	Variação Absoluta	Variação Relativa (%)
Física	157.805	200.794	42.989	27,24
Auditiva	65.613	79.389	13.776	21,00
Visual	14.391	46.913	32.522	225,99
Intelectual (mental)	13.120	32.144	19.024	145,00
Múltipla	3.506	8.108	4.602	131,26
Reabilitado	34.158	35.907	1.749	5,12
Total	288.593	403.255	114.662	39,73

Fonte: RAIS

Fonte: Brasil (2016b)

A tabela 7 mostra que entre 2009 e 2015, houve um crescimento de 39,73% no número de pessoas com deficiência, correspondendo a um aumento de 114.662 empregos no mercado de trabalho formal. O coeficiente de variação absoluta consegue-se pela subtração dos números totais do ano de 2015 pelos totais de 2009 ($403.255 - 288.593 = 114.662$). O coeficiente de variação relativa (desvio padrão) é obtido via regra de três simples, para calcular quanto é a variação absoluta em relação ao total do ano de 2009, ou seja, $(114.662 \times 100\% / 28.593 = 39,73\%)$.

A prevalência é de pessoas com deficiência física, que registraram a maior geração de postos de trabalho (43 mil ou 27,24%). Logo depois, vêm as pessoas com deficiência visual (32 mil postos de trabalho ou 225,99%). O maior crescimento foi de deficiente visual (32 mil postos de trabalho ou 225,99%) e intelectual (19 mil pessoas ou 145%), e o menor foi de reabilitados (1.749 pessoas ou 5,12%).

A tabela 8 demonstra de modo mais amplo, entre os anos de 2007 a 2016, a quantidade de postos de empregos ocupados por pessoas com deficiência.

Tabela 8 - Total de empregos, por tipo de deficiência (2007 a 2016)

RAIS Vínculo Id											
Tipo Defic	2007	2008	2009	2010	2011	Ano 2012	2013	2014	2015	2016	Total
Física	175.377	177.834	157.805	166.690	174.207	170.468	181.464	192.432	200.794	204.554	1.801.625
Auditiva	98.236	79.347	65.613	68.819	73.579	74.385	78.078	78.370	79.389	80.390	776.206
Visual	10.275	12.428	14.391	17.710	21.847	26.119	33.505	39.580	46.913	53.438	276.206
Intelectual (mental)	8.407	10.864	13.120	15.606	18.810	21.317	25.332	29.132	32.144	34.168	208.900
Múltipla	5.839	3.517	3.506	3.845	4.144	4.696	5.490	6.708	8.108	7.287	53.140
Reabilitado	48.907	37.916	34.158	33.343	32.704	33.311	33.928	35.100	35.907	38.684	363.958
{ñ class}	1.777	1.304	0	0	0	0	0	0	0	0	3.081
Total	348.818	323.210	288.593	306.013	325.291	330.296	357.797	381.322	403.255	418.521	3.483.116

Fonte: Brasil (2016b)

Na tabela 8, os dados da RAIS/2015 revelam que 403,2 milhões de pessoas com deficiência trabalham formalmente. Quase 24% da população brasileira é composta por pessoas que possuem algum tipo de deficiência. O mais recente Censo do IBGE (2010) revelou que o Brasil possui 45 milhões de pessoas com deficiência.²⁸ Em 2015, o número de empregos para as pessoas com deficiência cresceu 5,75% em relação ao ano de 2014 (BRASIL, 2016b).

²⁸ A Nota Técnica/IBGE 01/2018 corrigiu para 6,7% de pessoas com deficiência.

Os dados da tabela 8 revelam que o crescimento na contratação de pessoas com deficiência tem se mantido ao longo de uma década. Certamente, um avanço significativo para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal.

Contudo, a inclusão é de caráter compulsório. A Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH) após uma pesquisa de mercado (2014) constatou que 81% das empresas contratam pessoas com deficiência só 'para cumprir lei', trata-se de mera satisfação dada ao poder público. Apenas 4% acreditam em potencial da pessoa com deficiência. O que prova quão grande ainda é o preconceito na sociedade brasileira (CAOLI, 2015).

Em 2016, a RAIS detectou que os empregos formais das pessoas com deficiência chegaram a 418.500, houve um aumento de 3,79% no número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal brasileiro, em relação ao ano anterior. Ao considerar os tipos de deficiência, os empregados com deficiência física somam 48,9%, os deficientes auditivos são 19,2%, os deficientes visuais são 12,8%, reabilitados atingem 9,2%, intelectual 8,2% e os de deficiência múltipla 1,7% (BRASIL, 2016b).

É necessário que se apontem, também, o cruzamento dos dados referentes ao emprego e o grau de escolaridade das pessoas com deficiência.

Os dados referentes ao grau de escolaridade das pessoas com deficiência passaram a ser colhidos a partir da RAIS/2005. Cumpre esclarecer que escolheram-se.

A seguir demonstram-se esses números em tabelas que relacionam o grau de instrução das pessoas com deficiência e os tipos de deficiência, conforme divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego divulgou novas pesquisas com base na RAIS (2011 e 2017),

A tabela 9 apresenta a drástica situação de baixa escolaridade entre as pessoas com deficiência.

Tabela 9 - Nível de escolaridade das pessoas com deficiência empregadas

Tipo Defic	Analfabeto	Escolaridade (após 2005)								Total
		Até 5ª Incompleto	5ª Completo Fundamental	6ª a 9ª Fundamental	Fundamental Completo	Médio Incompleto	Médio Completo	Superior Incompleto	Superior Completo	
Física	821	6.509	6.131	14.492	18.208	14.146	96.069	9.891	38.287	204.554
Auditiva	636	4.527	3.782	8.181	8.980	6.600	34.033	2.533	11.118	80.390
Visual	219	1.719	1.390	3.489	4.333	3.526	25.264	2.791	10.707	53.438
Intelectual (mental)	1.375	3.907	1.579	5.709	4.557	4.450	11.186	425	980	34.168
Múltipla	127	466	307	723	871	619	3.057	176	941	7.287
Reabilitado	124	1.009	1.231	2.566	3.762	2.228	20.188	1.607	5.969	38.684
Total	3.302	18.137	14.420	35.160	40.711	31.569	189.797	17.423	68.002	418.521

Fonte: Brasil (2016b)

A tabela 9 apresenta dados relativos à escolaridade das pessoas com deficiência. Os números referentes à baixa escolaridade e o analfabetismo são alarmantes. Porém, a inclusão de pessoas com deficiência no ensino superior demonstra uma evolução no cenário do ensino superior, que está se tornando mais inclusivo.

As pessoas com deficiência analfabetas e aquelas que têm o ensino fundamental completo compõem a maioria, de acordo com a tabela 9. Em seguida, vêm os que têm ensino médio incompleto, ensino médio completo ou superior incompleto e superior completo.

Entre as pessoas com deficiência com menor nível de escolaridade encontram-se em maior número as com deficiência intelectual (mental), os deficientes físicos, auditivos, visuais, os que têm deficiência múltipla e os reabilitados.

A RAIS/2016 revelou um crescimento de 3,79% nos contratos trabalhistas de pessoas com deficiência em relação ao ano anterior. Isso se deve, principalmente, às políticas públicas de ações afirmativas, maiormente em virtude do serviço de auditoria fiscal do trabalho. Outro dado importante é que 93,48% desse total de pessoas com deficiência constante da tabela 9 só estão empregados por força de lei.

O percentual de pessoas com deficiência com curso superior completo que se encontravam empregadas no ano de 2016 é de 16,24%. Isso revela a probabilidade de os que os demais – cerca de 83,76% -- provavelmente, não têm profissão definida, fato esse que os leva a aceitarem salários inferiores, ou remunerações típicas dos chamados subempregos.

A tabela 10 mostra a situação das vagas preenchidas por pessoas com deficiência no Estado do Maranhão, no ano de 2015.

Tabela 10 - Vagas preenchidas por pessoas com deficiência no Estado do Maranhão, no ano de 2015

RAIS 2015 - Resultado MA							
Empresas com 100 a 200 empregados	Total de vínculos	Número de trabalhadores com deficiência (declarados)	N.º de trab. com defic. (aplicado o percentual legal)	Diferença para alcançar a cota legal	Proporção de cumprimento da Lei	n.º de emp. agregadas por CNPJ	n.º Estabelecimentos
1 Ad. Pública EP e	4.723	4	-	-	-	33	34
2 SocEM* Demais Em**	0	0	0	0	-	0	0
3	27.163	285	543	258	52,46%	202	664
Empresas com 201 a 500 empregados							
1 Ad. Pública EP e	30.660	32	-	-	-	89	89
2 SocEM	225	1	7	6	14,81%	1	1
3 Demais Em	33.550	518	1.007	489	51,47%	109	629
Empresas com 501 a 1.000 empregados							
1 Ad. Pública EP e	55.223	75	-	-	-	79	80
2 SocEM	1.806	11	72	61	15,23%	3	3
3 Demais Em	30.560	519	1.222	703	42,46%	43	287
Empresas com mais de 1.001 empregados							
1 Ad. Pública EP e	172.164	187	-	-	-	59	62
2 SocEM	2.324	11	116	105	9,47%	1	11
3 Demais Em	75.074	1.486	3.754	2.268	39,59%	38	588
Total 1		298					
Total Geral	433.472	3.129	-	-		657	2.448
Total 2+3	170.702	2.831	6.721	3.890	42,12%	397	2.183
Total 2		23	195	172	11,78%	5	15
Total 3		2.808	6.526	3.718	43,03%	392	2.168

RAIS 2015 – Resultado MA
Fonte: Brasil (2015d).

As estatísticas disponíveis no *site* do MTE, referentes ao ano de 2015, informam que no estado do Maranhão, por exemplo, as empresas privadas contribuem mais para a proporção do cumprimento da Lei de Cotas para as pessoas

com deficiência que a administração pública, empresa pública e sociedade de economia mista (tabela 8).

A tabela 11 mostra a situação das vagas preenchidas por pessoas com deficiência no Estado do Maranhão, no ano de 2016.

Tabela 11 - Vagas preenchidas por pessoas com deficiência no Estado do Maranhão

RAIS 2016 - Resultado MA							
Empresas com 100 a 200 empregados	Total de vínculos	Número de trabalhadores com deficiência (declarados)	N.º de trab. com defic. (aplicado o percentual legal)	Diferença para alcançar a cota legal	Proporção de cumprimento da Lei	n.º de emp. agregadas por CNPJ	n.º Estabelecimentos
1 Ad. Pública	4.244	5	-	-	-	29	30
2 EP e SocEM*	0	0	0	0	0,00%	0	0
3 Demais Em**	26.002	269	520	251	51,73%	187	587
Empresas com 201 a 500 empregados							
1 Ad. Pública	29.929	33	-	-	-	87	87
2 EP e SocEM	225	1	7	6	14,81%	1	1
3 Demais Em	32.533	537	976	439	55,02%	106	628
Empresas com 501 a 1.000 empregados							
1 Ad. Pública	54.258	80	-	-	-	78	78
2 EP e SocEM	1.249	1	50	49	2,00%	2	2
3 Demais Em	26.247	582	1.050	468	55,43%	36	246
Empresas com mais de 1.001 empregados							
1 Ad. Pública	168.389	189	-	-	-	56	56
2 EP e SocEM	4.052	26	203	177	12,83%	2	12
3 Demais Em	75.755	1.595	3.788	2.193	42,11%	36	590

Fonte: Brasil (2016)

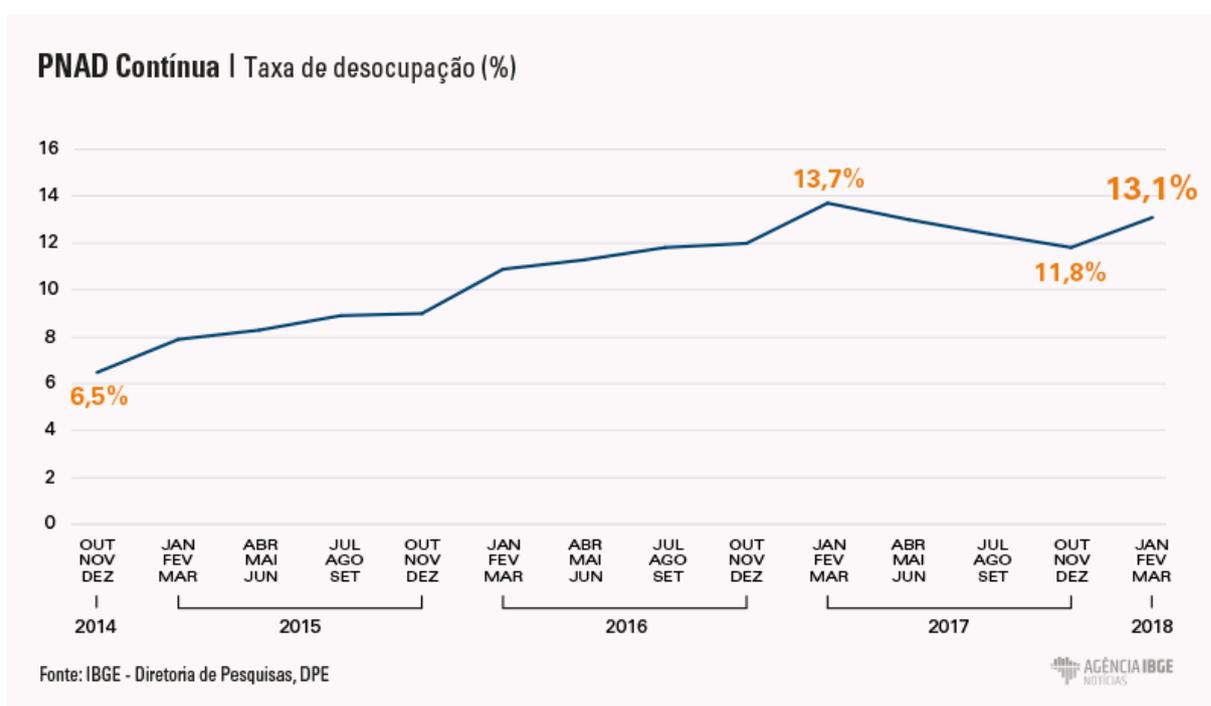
Os dados percentuais mais recentes oriundos do Ministério do Trabalho e Emprego a respeito do percentual de empregados na iniciativa privada mostram a grande lacuna a ser preenchida no mercado de trabalho formal pelas pessoas com deficiência, num dos estados mais pobres da federação, conforme se verifica na tabela 11.

A realidade brasileira atual mostra, sem embargo dessa situação econômica por que atravessa o país, que as vicissitudes não têm afetado a proporção de pessoas com deficiência empregadas. Importa ressaltar que, segundo Fernanda Maria Pessoa di Cavalcanti, auditora-fiscal do trabalho, “a crise trouxe muitos efeitos, mas o desemprego entre pessoas com deficiência não aumentou” (LISBOA, 2018,

não paginado). De fato, a população de pessoas com deficiência tem aumentado em números absolutos, mas tem se mantido em números percentuais abaixo de 1%, de 2007 a 2016 (RAIS/MTE).

Malgrado o esforço do governo federal nas estratégias para diminuir a taxa de desemprego, ela se mantém alta e em oscilação. Conforme demonstra-se no gráfico 1. Contudo, essa crise, não diminui a obrigatoriedade de as empresas cumprirem a reserva legal de cotas.

Gráfico 1 - Taxa de brasileiros sem ocupação laboral



Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2018)

Apesar dos altos números do desemprego calculados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2016), a taxa de desocupação do trimestre (computada até março de 2018) chegou a 13,1%, com aumento de 1,3% em relação ao último trimestre do ano de 2017 (11,8%). O total de desempregados (desocupados) também cresceu nesse período, passando de 12,3 milhões para 13,7 milhões. O aumento do contingente foi de 11,2%, ou seja, mais 1,4 milhões de desempregados no país.

Como a contratação de pessoas com deficiência está disposta em termos percentuais, essa regra se mantém, ainda que diminuam os postos de trabalho. Na análise dos resultados trata-se melhor dessa informação.

7 METODOLOGIA

Realizou-se uma pesquisa exploratória (de campo), descritiva e bibliográfica utilizando-se dados estatísticos de órgãos oficiais do governo federal e autores especializados na temática dos direitos das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal.

Segundo Gil (2008), as pesquisas *exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores*. Para ele, a pesquisa do tipo descritiva:

[...] tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados. (GIL, 2008, p. 28).

Desenvolveu-se, também, uma pesquisa bibliográfica, *feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos* (FONSECA, 2002). Por meio desse procedimento metodológico também chamado de estado da arte ou estado do conhecimento, analisaram-se os conteúdos de teses e dissertações, publicadas entre os anos de 2013 a 2016, buscando coincidência temática com o objeto desta pesquisa. A amostra foi composta por 20 trabalhos disponíveis no acervo do banco virtual de teses e dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Em seguida, foi realizado um outro levantamento de estado do conhecimento no banco físico de Dissertações e Teses da Biblioteca de Ciências Sociais da Pós-Graduação da UFMA. A leitura das referências serviu para aumentar os autores constantes da revisão de literatura.

As palavras-chave: “cotas”, “pessoas com deficiência”, “mercado de trabalho”, “direitos” foram pesquisadas no Google com igual intuito.

Por fim, entre os trabalhos achados nos bancos da CAPES, Biblioteca de Ciências Sociais e Google, restaram as dissertações de Aroucha (2011), Maciel Júnior (2008), Lobato (2009), porque abordam o sistema de cotas para pessoas com deficiência. A primeira dissertação foi apresentada no Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da UFMA, a segunda foi apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da UFMA, e a terceira foi apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Especial da Universidade de São Carlos.

A pesquisa proposta abordou as características de um grupo de pessoas com deficiência empregadas em locais específicos: a distribuição por faixa etária, gênero, procedência, nível de escolaridade, renda média, estado de saúde física, intelectual (GIL, 2008).

Dessarte, em se tratando de abordagem, este estudo consiste em uma pesquisa com abordagens qualitativa e quantitativa, o qual, por meio da classificação das fontes, possibilitou a realização de um julgamento qualitativo complementado por “estudo estatístico comparado” (FONSECA, 2002). Reuniram-se, pois, os métodos qualitativo e quantitativo. Esse método misto²⁹ é um procedimento de coleta, análise e combinação de técnicas quantitativas e qualitativas em um mesmo desenho de pesquisa. O pressuposto central que justifica a abordagem multimétodo é o de que a interação entre eles fornece melhores possibilidades analíticas. De acordo com Creswell (2014, p. 32, tradução nossa):

A pesquisa de método misto é uma abordagem de investigação envolvendo a coleta de dados quantitativa e qualitativa, integrando as duas formas de dados, e usando desenhos distintos que podem envolver questões filosóficas e estruturas teóricas. A questão central desse formato de investigação é que a combinação das abordagens qualitativa e quantitativa possibilita um entendimento mais completo do problema da pesquisa que qualquer uma dessas duas abordagens isoladamente.

É importante que se diga que há uma vasta bibliografia de estudiosos da metodologia da pesquisa cujos outros autores internacionais que reforçam esse perfil quali-quantitativo desta pesquisa ou dele discordam. Contudo, para Campelli (1996, p. 26)³⁰, “não existe um só ato, uma só decisão de pesquisa, que não seja uma mistura intrincada entre qualidade e quantidade”. Gomes e Araújo (2004, p. 10) apontam uma interdependência e afinidade entre as abordagens:

Segundo alguns estudiosos, essas abordagens não são paradoxais. Na verdade, elas são complementares. Uma preenche as lacunas que a outra não consegue suprir. De maneira análoga se pode dizer que elas são como matéria e espírito, que embora tenham naturezas diferentes, forma um só corpo.

²⁹ *“Mixed methods research is an approach to inquiry involving collecting both quantitative and qualitative data, integrating the two forms of data, and using distinct designs that may involve philosophical assumptions and theoretical frameworks. The core assumption of this form of inquiry is that the combination of qualitative and quantitative approaches provides a more complete understanding of a research problem than either approach alone”* (CRESWELL, 2014, p. 32).

³⁰ *Non esiste un solo atto, una sola decisione di ricerca, che non sia un'inestricabile mix di qualità e quantità.* (CAMPELLI, 1996, p. 26).

Essa interligação representa uma interdependência das análises em triangulação. Mayring (2002, p. 148, tradução nossa)³¹ diz que “tal qual os vértices de um triângulo estão soldados, as abordagens qualitativa e quantitativa devem estar interconectadas; elas dependem uma da outra com o intuito de serem uníssonas”. Por isso, “um dos objetivos da triangulação é a busca de uma convergência dos resultados sobre o mesmo fenômeno estudado, a fim de reforçar a validade do estudo” (ALDEBERT e ROUZIERS, 2014, p. 4, tradução nossa)³². Para Sampiere (2014, p. 565, tradução nossa)³³, “a meta da investigação mista não é substituir a investigação quantitativa ou a qualitativa, mas utilizar os pontos fortes dos dois tipos de indagação, combinando-os e cuidando de minimizar seus pontos potencialmente fracos.”

Adianta-se, de acordo com Bouville e Céline Schmidt³⁴ (2016, p. 176, tradução nossa, apud Creswell e Plano-Clark, 2011; Johnson et al., 2007; Molina, 2016; Tashakkori e Teddlie, 2010), as abordagens mistas têm diferentes definições segundo a disciplina e o campo de pesquisa em que elas são aplicadas.

Isto posto, embora a estrutura metodológica deste estudo seja em grande parte qualitativa, a mescla entre as duas abordagens é útil e bem-vinda, configurando-se, dessarte, numa pesquisa mista, também chamada de abordagem quali-quantitativa, em virtude de a análise dos resultados partir de tabulações numéricas e dados estatísticos, que, por fim, são reanalisados qualitativamente.

7.1 Local da pesquisa

A pesquisa realizou-se nas matrizes de 2 empresas estabelecidas em São Luís do Maranhão que se enquadram na exigibilidade prevista na Lei de Cotas para as pessoas com deficiência, sujeitas ao controle da auditoria fiscal do trabalho (MTE). Dentre essas, 1 pertence ao setor público (sociedade de economia mista) e 1 ao setor privado. Identificadas neste estudo por E1 e E2, respectivamente.

³¹ “(...) wie die Schenkel eines Triangels zusammengeschweißt sind, so sind qualitative und quantitative Analyseschritte miteinander zu verbinden, sie sind aufeinander angewiesen, um einen reinen Klang hervorbringen zu können.” (MAYRING, 2002).

³² “Un des buts de la triangulation est la recherche de convergence ou de corroboration des résultats sur un même phénomène pour renforcer la validité de étude.” (ALDEBERT e ROUZIERS, 2014).

³³ “La meta de la investigación mixta no es reemplazar a la investigación cuantitativa ni a la investigación cualitativa, sino utilizar las fortalezas de ambos tipos de indagación, combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales.” (SAMPIERE, 2014)

³⁴ Les méthodes mixtes ont différentes définitions selon la discipline et le champ de recherche auxquels elles sont appliquées. (BOUVILLE e SCHMIDT, 2018).

Esses duas empresas foram escolhidas entre as principais cotistas situadas na cidade de São Luís/MA, após várias recusas de outras, que não autorizaram a pesquisa de campo. Após cada indeferimento, novos ofícios foram requeridos à coordenação do Mestrado em Educação da UFMA.

7.1.1 Contexto da população de estudo

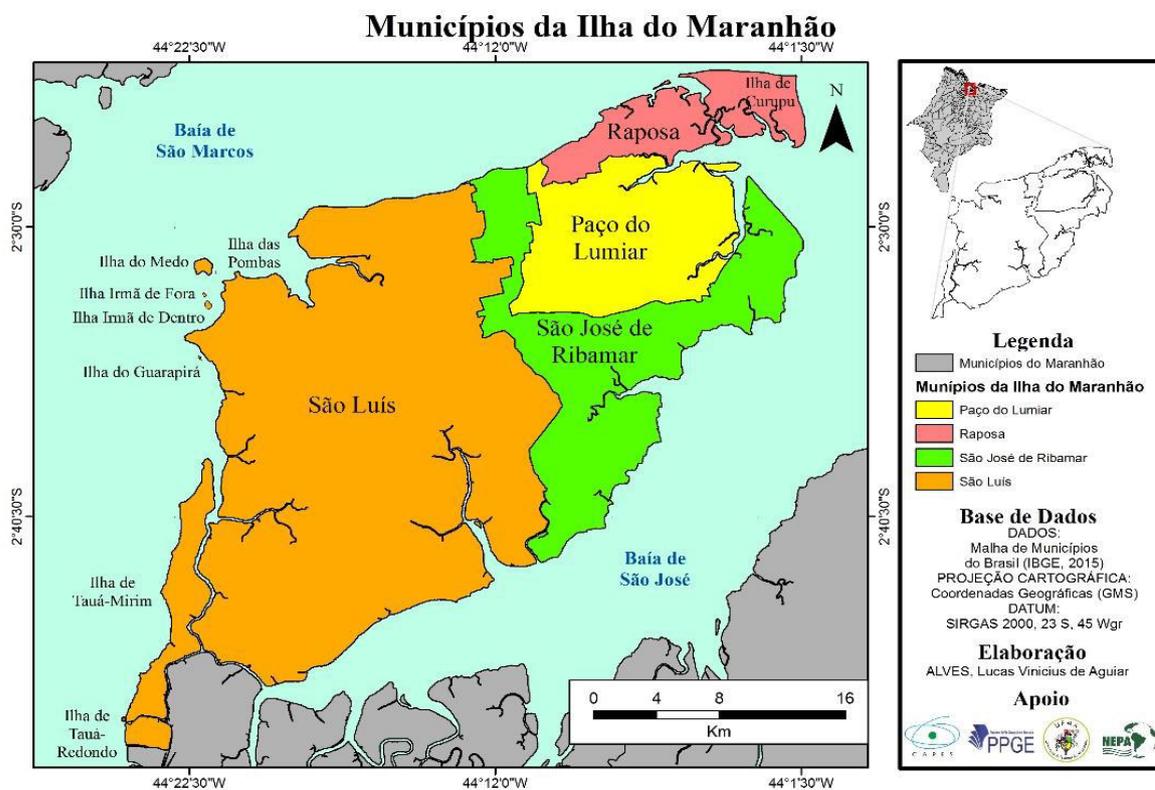
A pesquisa realizou-se no município de São Luís, capital do Estado do Maranhão, localizada nas seguintes coordenadas geográficas: latitude $-02^{\circ} 31' 47''$ S, longitude $-44^{\circ} 18' 10''$ W (IBGE, 2017).

O Centro Histórico da cidade de São Luís tem um conjunto arquitetônico tombado pelo Patrimônio Histórico da Humanidade. O município de São Luís ocupa a área de 834,8 km², aproximadamente, e está situado em um arquipélago inserido no Golfão Maranhense, que se constitui de 57% da Ilha principal, denominada no artigo 8º da Constituição do Estado do Maranhão como Ilha de Upaon-Açu³⁵, e mais apropriadamente conhecida como Ilha do Maranhão ou Ilha de São Luís, haja vista tal denominação constituir uma homenagem a um povo que não tem mais qualquer representação na toponímia maranhense (FEITOSA, 2006, p. 93). Popularmente, a cidade tem várias alcunhas ou epítetos, a exemplo de “Atenas brasileira”, “Jamaica brasileira” e “Ilha do Amor”.

Politicamente, o município de São Luís tem mais outras unidades insulares: a Ilha do Medo e a Ilha das Pombas (a noroeste), a Ilha de Tauá-Mirim, Tauá-Redondo, Ilhas Duas Irmãs (Irmã de Dentro e Irmã de Fora) e Guarapirá. O município de São Luís limita-se ao norte pelo Oceano Atlântico, ao sul pela Baía de São José de Ribamar, ao leste pelo município de São José de Ribamar e a oeste pela Baía de São Marcos (figura 2).

³⁵ Nos termos do artigo 8º da Constituição do Estado do Maranhão, que reza, textualmente: “A cidade de São Luís, na Ilha de Upaon-Açu, é a capital do Estado”. (MARANHÃO, 1989, não paginado).

Figura 2 - Mapa da Ilha de Upaon-Açu e município de São Luís



Fonte: (ALVES, 2018a)

7.1.2 Dados gerais do município de São Luís/MA

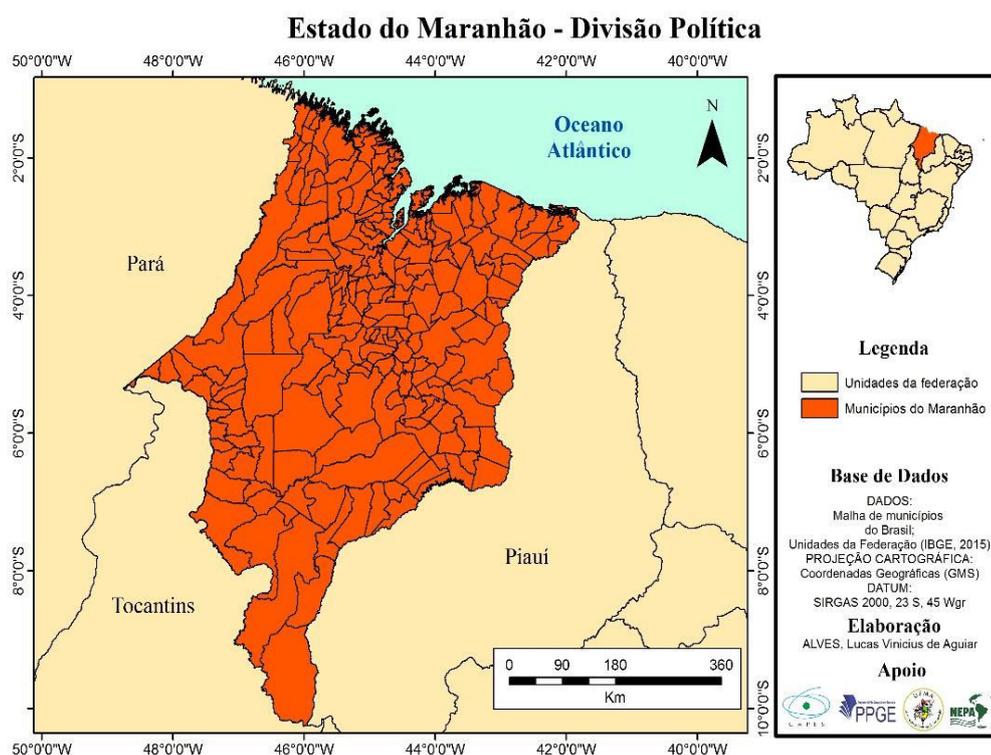
Segundo o Censo/IBGE de 2010, o município de São Luís/MA possui uma população de 1.014.837 habitantes e uma densidade demográfica de 1.215,69 hab./km². Atualmente, estima-se que a população equivalha a 1.094.667 pessoas (IBGE, 2010).

No que diz respeito à educação básica, conforme os dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), a área urbana do município de São Luís, no ano de 2016, tinha um total de 272.578 discentes matriculados dos quais 23.9487 estudavam na zona urbana, distribuídos assim: 4.465 estavam na rede federal de ensino, 70.414 estavam na rede estadual, 61.397 em escolas públicas do município, e, nas escolas particulares, um total de 103.211 discentes. Na área rural, havia um total de 33.091 dos quais 1.303 estavam na rede federal, 6.051 estudavam na rede estadual e 21.113, na rede municipal de ensino (BRASIL, 2016d).

7.1.3 Situação geopolítica do Estado do Maranhão

O Maranhão é um dos 27 entes federativos do Brasil (figura 3). Está localizado entre os paralelos 1°01' e 10°21' de latitude sul e os meridianos 41°48' e 48°50' de longitude, oeste, no lado oeste da região Nordeste do país, e tem como limites o Oceano Atlântico (N), o Piauí (L), Tocantins (S), e o Pará (O). O Estado ocupa uma área de 331.983.293 km²; por isso, ele é o segundo maior Estado do Nordeste em dimensões territoriais, que correspondem, aproximadamente, a 4% do tamanho do Brasil, e 18% da Região Nordeste. É um dos Estados que compõem a Amazônia Legal, possui 217 municípios (IBGE, 2017).

Figura 3 - Mapa do Estado do Maranhão



Fonte: (ALVES, 2018b)

Dados do Censo IBGE/2010 revelam que a população maranhense é estimada em 7.000.229 habitantes, a densidade demográfica é de 21,09 hab/km² e que existem 1.641.404 de pessoas com deficiência, *i.e.*, 24,97% da população. Desse total, 256 mil estão em São Luís (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2017a).

7.1.4 Dados educacionais do Estado do Maranhão

De acordo com o INEP/MEC, o Estado do Maranhão conta com 2.034.769 matrículas na educação básica: 336.569 na educação infantil, 1.217.005 no ensino fundamental e 319.656 no ensino médio. Emprega um total de 102.176 docentes: 288 no ensino fundamental, 49.220 no ensino médio e 52.668 no ensino superior. Em relação à qualificação dos docentes, 51.040 têm licenciatura, 1.628 não têm licenciatura, 22.742 têm especialização, 672 têm mestrado e 109 têm doutorado (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2017a).

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), o Maranhão é o segundo estado com a segunda maior taxa de analfabetismo do Brasil com 16,7%, *i.e.*, 851 habitantes analfabetos. Esses números representam mais que o dobro da média de analfabetos no Brasil (7%). Ao todo, estima-se que o Brasil tem 11,5 milhões de analfabetos (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2016).

Em relação ao analfabetismo entre as pessoas com deficiência acima de 15 anos de idade, conforme com o Censo IBGE/2010, a taxa é de 18%. O Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (BRASIL, 2017e), que é o principal indicador de qualidade da educação básico no Brasil, revela que a educação no Maranhão continua abaixo da média nacional.

Enfim, o retrato do Estado do Maranhão confirma-se no Índice de Desenvolvimento Humano, que, na percepção do IBGE, é o segundo mais grave do Brasil, correspondendo a 0.639, superando somente o Estado de Alagoas (0,631) (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2017b).

7.2 Participantes da pesquisa

Participaram do estudo 20 pessoas. Dentre essas, 14 são pessoas com deficiência empregadas nas respectivas empresas pesquisadas; 2 são profissionais nos setores de RH dessas empresas e 4 profissionais envolvidas na defesa dos direitos de inclusão das pessoas com deficiência no contexto do mundo do trabalho.

Em relação às pessoas com deficiência, empregadas nas empresas pesquisadas e participantes do estudo, 3 pertencem ao sexo feminino e 11 ao

masculino. As 4 pessoas com deficiência da empresa pública ocupam cargos administrativos; as da empresa privada: não têm profissão específica por formação e trabalham em várias funções: 5 são assistentes de loja, 2 são conferentes, 1 assistente de faturamento, 1 empacotador, 1 auxiliar de vendas.

Quanto aos profissionais de RH, 1 é do sexo masculino e 1 do feminino; ele é da área de administração e ela é da área de educação.

Já as 4 pessoas envolvidas na defesa dos direitos das pessoas com deficiência, todas pertencem ao sexo feminino, 1 é formada em economia e 3 são bacharéis em direito.

Por motivos éticos, neste estudo preservou-se o sigilo da fonte e o anonimato dos participantes criando códigos da seguinte forma: E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E11, E12, E3 e E14 (empregados com deficiência); RH1 e RH2 (profissionais de RH); P1, P2, P3 e P4 (profissionais envolvidas na defesa dos direitos de pessoas com deficiência).

O critério de inclusão dos 14 participantes (grupo E) foi serem pessoas com deficiência e se encontrarem inseridas como empregados nas empresas pesquisadas e o critério de exclusão foi não serem pessoas com deficiência e não estarem inseridas nas empresas pesquisadas.

O critério de inclusão dos 2 profissionais nos setores de RH foi decorrente da relação de gerência dessas pessoas com deficiência nessas empresas. O critério de exclusão foi não entrevistar profissionais do RH que não tivessem poder de gerenciamento dessas pessoas com deficiência. Quanto às 4 profissionais envolvidas na defesa dos direitos de inclusão das pessoas com deficiência, o critério de inclusão da primeira foi a relevância do seu trabalho na fiscalização do cumprimento das cotas na função de agente público, excluíram-se os agentes públicos que não têm a incumbência de fiscalizar o cumprimento de cotas. As três restantes foram incluídas pelo fato de serem pessoas com deficiência e advogadas conhecedoras da temática em questão nesta pesquisa.

Assim, decidiu-se qual amostra tirada de um todo chamado população. Segundo Lakatos e Marconi (2006, p.41), a amostra “é uma porção ou parcela, convenientemente selecionada do universo (população), sendo assim, um subconjunto do universo.” Em geral, amostragem pode ser de dois tipos, de acordo com Mattar (2001, p. 18):

A amostragem probabilística é aquela em que cada elemento da população tem uma chance conhecida e diferente de zero de ser selecionado para compor a amostra. Já a não probabilística: é aquela em que a seleção dos elementos da população para compor a amostra depende, ao menos em parte, do julgamento do pesquisador ou do entrevistador no campo.

Nas palavras de Richardson (2015), a existem diversos critérios de classificação de amostras, mas, em geral, essa dicotomia caracteriza-se pelo fato de que na amostragem não probabilísticas os participantes são escolhidos por critérios acidentais, intencionais ou de seleção racional, ao passo que nas amostras probabilísticas, todos os participantes têm igual possibilidade de serem escolhidos, sendo elas probabilísticas, aleatórias ou ao acaso. Diante da leitura dessas duas fontes autorais, neste trabalho, utilizou-se uma amostra intencional e não probabilística, baseada nas informações adquiridas nos campos de pesquisa.

Foram selecionadas para o estudo, ao todo, 20 participantes, dos quais 14 são empregados com deficiência; desses, 4 estão lotados numa empresa pública e 10 trabalham no setor privado de uma empresa do setor do comércio; 3 são advogadas, que trabalham em prol dos direitos da pessoa com deficiência. Mais três participantes foram listados na pesquisa: um auditor fiscal do trabalho e 2 gerentes de Recursos Humanos das respectivas empresas.

Os participantes da pesquisa são pessoas que ocupam as vagas reservadas às pessoas com deficiência contratadas e/ou lotadas nas referidas empresas e seus respectivos gerentes dos setores de Recursos Humanos. Incluem-se, ainda, o auditor fiscal do trabalho responsável pela fiscalização do cumprimento da Lei de Cotas de pessoas com deficiência, três advogadas com deficiências, uma delas é um membro da comissão de defesa da pessoa com deficiência na Ordem dos Advogados do Brasil do Maranhão (OAB/MA).

Sabendo-se que a empresa pública tem ao todo 9 pessoas com deficiência e a empresa privada 27, o critério de inclusão dos participantes foi estabelecido a partir das empresas, que possuem funcionários com deficiência inseridos por meio da política de cotas. Analisaram-se os meios de ingresso desses profissionais em cada instituição consultando-se os departamentos de recursos humanos, atentando-se para o enquadramento legal e a jurisprudência pátria. Nesse aspecto, a pesquisa é também de caráter documental, de campo e bibliográfica. E os critérios de exclusão foram estabelecidos a partir dos funcionários das referidas empresas que não possuíam deficiência, bem como aqueles que se recusaram a participar do estudo.

7.3 Instrumentos para coleta de dados

Os instrumentos para coleta de dados foram entrevistas semiestruturadas, as quais foram aplicadas de forma flexível, por meio de quatro roteiros contendo questões selecionadas sobre a aplicação da legislação de cotas para o mercado de trabalho formal, contemplando todos os participantes (APÊNDICES A a D). O motivo dessa escolha é que, segundo May (2004)³⁶, nas entrevistas semiestruturadas, em razão do seu caráter aberto, as pessoas respondem mais nos seus próprios termos do que nas entrevistas padronizadas e ainda forneçam uma estrutura maior de comparabilidade que nas entrevistas focalizadas (ou as não estruturadas).

Ainda nesse contexto, Bittar (2007, p. 180) adverte que:

[...] o mais importante na entrevista é a técnica de produção das perguntas, das questões, na medida em que não podem dirigir o entrevistado às conclusões do pesquisador, mas devem ser suficientes para extrair do entrevistado as informações direcionadas para efeitos do objeto de pesquisa enfrentado; este tipo de técnica pode ser ainda conduzido de modo a colocar o entrevistado numa condição de livre resposta (livre).

Essa liberdade também ocorreu quando foi prometido aos participantes da pesquisa que, caso alguma restrição adviesse após a autorização dada ao pesquisador, suspender-se-iam a entrevista naquele local, com o(s) participante(s) de quem partiu a decisão que impedir seu lícito desenvolvimento.

7.4 Procedimentos de coleta de dados

Primeiramente, o pesquisador entrou em contato com várias grandes empresas, para saber se elas aceitariam participar da pesquisa, entre elas: duas do setor de transporte público metropolitano, um hospital particular, uma universidade privada, um grande grupo de supermercados, uma multinacional do setor de mineração, uma empresa do setor de comércio de material elétrico, uma empresa do setor de venda de material de construção e duas empresas estatais de economia mista. De todas essas, somente uma empresa do setor de construção e uma empresa de economia mista aceitaram receber o pesquisador. Outras não deram resposta, ou mesmo recusaram-se a dar qualquer informação.

³⁶ [Cf.] *“These types of interviews are said to allow people to answer more on their own terms than the standardized interview permits, but still provide a greater structure for comparability over that of the focused or unstructured interview.”* (MAY, 2001, p. 135).

Quando o pesquisador recebeu os dados referentes às empresas e seus responsáveis pelos setores de recursos humanos, solicitou ofícios à Coordenação do Mestrado em Educação da UFMA, requerendo às empresas selecionadas que o autorizassem a realizar entrevistas semiestruturadas a gerência de Recursos Humanos e empregados com deficiência que ocupassem as vagas de reserva de cotas.

Outrossim, requereram-se entrevistas com o auditor fiscal do trabalho e com uma advogada membro da Comissão de Defesa da Pessoa com Deficiência da OAB/MA, a fim de que forneçam ao pesquisador dados mais atuais referentes às pessoas com deficiência e mercado de trabalho formal.

7.5 Responsabilidade ética do pesquisador

Toda pesquisa que envolve seres humanos é passível de suscitar problemas éticos. Os riscos possíveis envolvidos na realização desta seriam de caráter emocional, especificamente, constrangimentos perante o pesquisador, bem como receio de as informações fornecidas fossem erroneamente socializadas ou ocasionassem demissão ou exoneração do participante da pesquisa. Contudo, ao assinarem o Termo de Comprometimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE E), os participantes da pesquisa ficaram cientes da confidencialidade das informações que eles forneceram, conforme consta na Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012³⁷ que trata do respeito pela dignidade humana e pela especial proteção devida aos participantes das pesquisas científicas envolvendo seres humanos.

Destaca-se também que o projeto desta pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UFMA via Plataforma Brasil, e seguiu todo o trâmite legal, sendo, por fim, aprovado de acordo com o Parecer Consubstanciado n.º 2.639.671, conforme documento constante do Anexo A.

³⁷ De acordo com a Resolução nº 466, em seu texto ressalta que: O Plenário do Conselho Nacional de Saúde em sua 240ª Reunião Ordinária, realizada nos dias 11 e 12 de dezembro de 2012, no uso de suas competências regimentais e atribuições conferidas pela Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, e pela Lei nº 8.142, de 28 de dezembro de 1990, e Considerando o respeito pela dignidade humana e pela especial proteção devida aos participantes das pesquisas científicas envolvendo seres humanos; Considerando o desenvolvimento e o engajamento ético, que é inerente ao desenvolvimento científico e tecnológico (BRASIL, 2012e). Destaca-se também que esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética da UFMA, conforme parecer nº 1.938.609

7.6 Análise dos dados

Nesta pesquisa trabalhou-se com a análise dos dados qualitativos e quantitativos, *i.e.*, fez-se uma abordagem mista e os dados coletados mediante entrevistas foram armazenados e analisados dentro da abordagem que reúne os métodos quantitativo e qualitativo.

7.6.1 Análise dos dados quantitativos

Análise dos dados quantitativos ocorreu por meio de somatório dos números referentes aos empregados com deficiência das respectivas empresas pública e privada. Compararam-se as informações estatísticas publicadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego ao longo de vários anos até o momento mais próximo da atualidade.

Para a análise quantitativa utilizaram-se estatísticas, tabelas, gráficos e porcentagens.

7.6.2 Análise dos dados qualitativos

Escolheu-se a Análise de Discurso (AD) para tratar os dados qualitativos constante das respostas dos participantes. O motivo para o emprego dessa teoria nesta pesquisa é dado por 3 autorias principais. A primeira delas é Orlandi (1999), que se preocupa em destrinçar a Análise do Discurso da linguística. Para ela:

A Análise de Discurso, como seu próprio nome indica, não trata da língua, não trata da gramática, embora todas essas coisas lhe interessem. Ela trata do discurso. E a palavra discurso, etimologicamente, tem em si a ideia de curso, de percurso, de correr por, de movimento. O discurso é assim palavra em movimento, prática de linguagem: com o estudo do discurso observa-se o homem falando. (ORLANDI, 1999, p. 15).

Essa observação não se limita à fala propriamente dita, trata-se de comunicação, de fato, pois, nesta pesquisa, entre os participantes, há surdos que se comunicam por meio da Libras. Então, a análise do discurso proposta vai além da palavra falada; perpassa pela linguagem corporal, gestos, etc. A análise envolve interpretação, descrição e outros elementos, com base em Orlandi (1999, p. 120):

O analista trabalha entre a descrição e a interpretação: primeiro explicita os gestos de interpretação na fala dos sujeitos, depois ao relacionar os objetos simbólicos que analisa, aos dispositivos teóricos que fundam a sua interpretação, ele pode deslocar-se para os limites da interpretação, num estado de contemplação do processo de produção dos sentidos em suas

condições. Esses dispositivos teóricos são: a noção da opacidade da linguagem, o descentramento do sujeito, o efeito metafórico (o equívoco).

Por outro lado, “a análise do discurso não tem como objeto nem a organização textual considerada em si mesma, nem a situação de comunicação, mas uma relação intrincada de um modo de enunciação e de um lugar social determinado” (MAINGUENEAU, 1995, p. 7)³⁸.

Em razão disso, a análise do discurso como campo da linguística especializado em analisar construções ideológicas contidas no texto, no que está nas entrelinhas, e o que há de carga ideológica, foi útil para avaliar as comunicações com os participantes desta pesquisa, dentro de uma esquema composto pelos seguintes elementos: *emissor*, *receptor*, *mensagem*, *referente* e *código*. Segundo Orlandi (1999, p. 15-21), “a linguagem serve para comunicar e para não comunicar”, é um misto de “o dito e o não dito”, pois o dizer tem relação com o não-dizer ou “um dizer tem relação com outros dizeres realizados, imaginados ou possíveis”. Assim, “a linguagem serve para comunicar e para não comunicar” (ORLANDI, 2009, p.19-21) e “Só uma parte do dizível é acessível ao sujeito, pois mesmo o que ele não diz (e que muitas vezes ele desconhece) significa em suas palavras” (ORLANDI, 1999, p. 34).

Observou-se, nesta pesquisa, que cada discurso dos participantes mantém interações muito próximas com outros discursos do meio profissional dos participantes da pesquisa, reproduções do cotidiano das pessoas com deficiência, às vezes, em contraposição ao discurso dos empregadores. Também, dentro das políticas de ações afirmativas estudadas, nas normas infraconstitucionais e internacionais, nos discursos dos participantes veem-se vários discursos de cunho ideológico. Isso vem calhar com o que dizem Orlandi e Pêcheux (1995, p. 160) ao considerar a ideologia a matriz do sentido:

É a ideologia que fornece as evidências pelas quais ‘todo o mundo sabe’ o que é um soldado, um operário, um patrão, uma fábrica, uma greve, etc., evidências que fazem com que uma palavra ou um enunciado ‘queiram dizer o que realmente dizem’ e que mascaram, assim, sob a ‘transparência da linguagem’, aquilo que chamaremos o caráter material do sentido das palavras e dos enunciados.

Por meio de uma análise do discurso crítico é possível identificar-se a ideologia contida nas posições enunciativas que dão sentido às palavras, expressões, proposições, gestos, sinais (ORLANDI; PÊCHEUX, 1995). Esse pensamento

³⁸ Maingueneau (1995, p. 7): “[...] *l’analyse du discours, en revanche, n’a pour objet ni l’organisation textuelle considérée en elle-même, ni la situation de communication, mais l’intrication d’un mode d’énonciation et d’un lieu social déterminés.*”

coaduna-se com o estudo de Fairclough (2001), o qual afirma que a análise do discurso “é uma atividade multidisciplinar” e que as ideologias que constituem os discursos travam contínuas disputas pela hegemonia nos discursos. Fairclough (2008) diz que a luta hegemônica se localiza em uma rente ampla, que inclui as instituições da sociedade civil (educação, sindicatos, família), com possível desigualdade entre diferentes níveis e domínios; o discurso é ideológico na medida em que contribui para a manutenção de relações particulares de poder e dominação.

Com maior amplitude, Van Dijk (1995)³⁹ diz que a análise do discurso aborda as ideologias contidas nas conversas e nos discursos, também. Nesse contexto, Dijk dá sustentação teórica para a análise das falas dos entrevistados, pois, segundo ele:

[...] as ideologias, ainda que variavelmente e indiretamente, podem ser expressadas em texto e em conversa, e que os discursos funcionam similarmente para ajudar a construir persuasivamente ideologias novas e confirmar as ideologias já existentes. Em ambos os casos, isso significa que podem existir estruturas de discurso que são particularmente relevantes para uma expressão eficaz ou uma comunicação persuasiva de significados ideológicos. (VAN DIJK, 1995, p. 22, tradução nossa).

Assim sendo, para entender o funcionamento da cognição social, por meio da vertente sócio cognitiva dos estudos discursivos de Van Dijk (1995), pode-se avaliar a noção de *acesso discursivo*, para saber de que forma é dada a chance de o indivíduo se inserir socialmente num discurso de domínio prestigiado. Nesse estágio analisam-se as competências discursivas dos entrevistados. Desse modo, o discurso produzido pelos participantes da pesquisa teve seus conteúdos observados para uma análise dentro do que eles expressaram por meio da linguagem e, também, dentro daquilo que deixaram de dizer.

Nesta investigação, os sujeitos que produziram os discursos analisados foram 14 pessoas com deficiência empregadas nas respectivas empresas pesquisadas, dois profissionais dos setores de RH dessas empresas, 1 AFT e 3 advogadas, os quais compõem o campo de pesquisa. Os discursos foram coletados por meio de entrevista semiestruturada, realizada *in situ*, em data e horário previamente agendados.

³⁹ “[...] we have seen that ideologies, though variably and indirectly, may be expressed in text and talk, and that discourses similarly function to persuasively help construct new and confirm already present ideologies. In both cases, this means that there may be discourse structures that are particularly relevant for an efficient expression or persuasive communication of ideological meanings.” (VAN DIJK, 1995, p. 22).

Os excertos das falas dos participantes constituem o *corpus*, cujos discursos foram analisados dentro dessas teorias de Orlandi, Pêcheux, Fairclough e Van Dijk.

8 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS, ANÁLISE E DISCUSSÕES

Nesta seção, apresentam-se os resultados da pesquisa exploratória realizada com os participantes de cada empresa e os outros envolvidos na defesa dos direitos das pessoas com deficiência. Em seguida, tecem-se análises mediante comentários embasados em autores especializados na temática do sistema de cotas. Por fim, discutem-se os resultados, considerando-se o problema levantado e os objetivos pretendidos, buscando-se saber até que ponto a Lei de Cotas é cumprida no mercado de trabalho, dentro do campo pesquisado.

Primeiramente, serão apresentados os dados obtidos com os empregados com deficiência (de E1 a E14). Em seguida, apresentam-se os dados referentes aos profissionais de Recursos Humanos (RH) (RH1 e RH2) e, por último, os dados obtidos com os profissionais envolvidos com os direitos das pessoas com deficiência no mundo do trabalho (P1, P2, P3 e P4).

Seguiram-se 4 roteiros de entrevistas. O primeiro constituiu-se de 10 perguntas feitas aos empregados das empresas pública e privada. O segundo constituiu-se de 11 perguntas feitas aos gerentes de RH. O terceiro constituiu-se de 5 perguntas feitas ao AFT (P1). O quarto compõe-se de 5 perguntas feitas às advogadas.

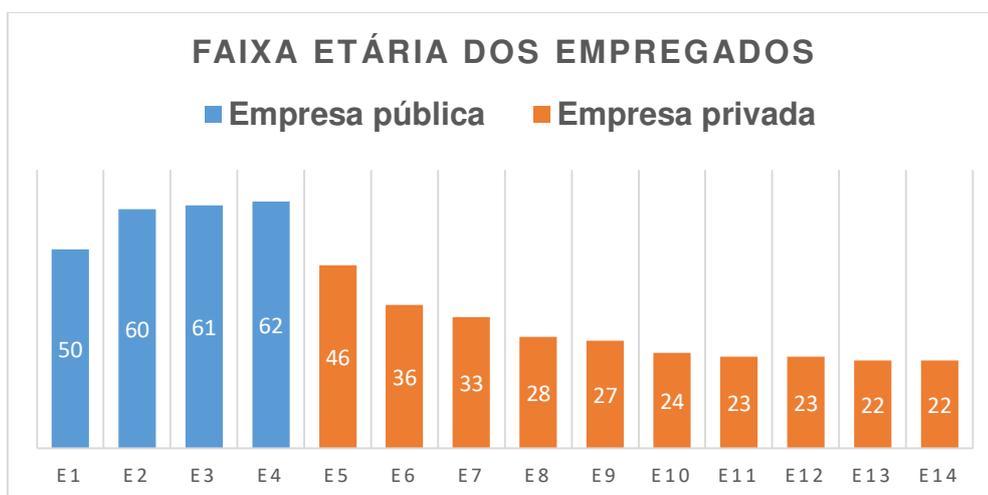
8.1 Resultados, análise e discussão

- a) **Roteiro 1.** Entrevistas com os empregados com deficiência das empresas pública e privada

Quando se perguntou às pessoas com deficiência empregadas nas empresas pesquisadas a respeito de suas idades, pôde-se constatar uma surpreendente diferença de faixas etárias. Observou-se, então, que entre os empregados da empresa pública a faixa etária média é 58,25 anos; já na empresa privada a faixa etária média é de 28,4 anos. Assim, comparando-se as duas, os empregados da empresa pública são em média 30 anos mais velhos que os da empresa privada.

Essa diferença etária é melhor demonstrada no gráfico 2.

Gráfico 2 - Faixa etária dos empregados das duas empresas



Fonte: Dados da pesquisa realizada pelo autor

O gráfico 2 revela a condição da pessoa com deficiência no país, vez que demonstra que a força de trabalho na empresa pública está há pelo menos 30 anos sem contratar essas beneficiárias de direitos, razão pela qual não se encontram jovens entre os participantes nesse local. Por outro lado, na empresa privada a maioria das pessoas com deficiência são jovens.

Ao se interrogar as pessoas com deficiência empregadas nas empresas pesquisadas a respeito dos seus respectivos níveis de escolaridade, os entrevistados responderam, quase unanimemente que estão abaixo no nível superior. Sendo que, na empresa privada, nem uma sequer, dentre os entrevistados, tem curso superior, e somente uma tem ensino médio completo. As demais têm ensino fundamental completo ou incompleto.

Empresa pública: 3 têm ensino médio, 1 tem curso superior

Empresa privada: Apenas 1 soube precisar ter concluído o ensino médio.

Os outros 9 têm ensino fundamental completo ou incompleto.

Os empregados da empresa pública têm mais anos de estudos que os empregados da empresa privada.

Eis o relato mais contundente feito pelo E10, reproduzido *ipsis verbis*:

Eu até comecei a cursar a faculdade particular de administração, mas não foi possível continuar porque não tive mais como pagar. Infelizmente, não tenho direito às cotas para pessoas com deficiência para entrar na universidade pública, pois eu estudei a vida inteira em escolas particulares, pois os médicos desaconselhavam a escola pública por ter acessibilidade para minha condição de pessoa com deficiência física.

Desse depoimento três problemas vêm à tona: a não-permanência no curso superior, a política de ação afirmativa restritiva de direitos numa IESs pública, mesmo E10 sendo pessoa com deficiência e a falta de acessibilidade para esse beneficiário de direitos. Em relação às dificuldades de acesso no ensino superior, Chahini (2016, p. 74) aduz que elas ocorrem em razão da falta de uma educação básica de boa qualidade, e que:

[...] dentre os alunos, os que estão em maior desvantagem são os com deficiência sensorial e física, por terem grandes dificuldades de acesso aos conhecimentos socioculturais produzidos, tendo como consequência falta de condições de competirem em situação de igualdade por uma vaga no referido nível de ensino.

No que tange ao acesso e à impermanência do discente no curso superior, Chahini (2016, p. 74-75) diz que “não se observa uma preocupação concreta por parte dos órgãos competentes em relação ao acesso, à permanência e ao atendimento educacional especializado desses alunos a níveis mais elevados de ensino”. Conforme abordado na seção 3 desta pesquisa, o Decreto 9.034/2017, que regulamenta a Lei 12.711/2012, garante 50% das vagas para a inclusão de pessoas com deficiência na lista de estudantes das instituições públicas de ensino, sob as proporções do último Censo Demográfico do IBGE.

No tocante à acessibilidade na escola pública, vale ressaltar que a Constituição Federal (1988) garante, no seu artigo 6º, alguns direitos sociais, entre os quais educação e segurança (BRASIL, 1988). Isto posto, a educação de qualidade, na rede regular de ensino deveria ser a regra. Mas, é real o risco de alguém ameaçar a integridade física de uma pessoa com deficiência numa escola desprovida de tratamento especializado.

Quando indagou as pessoas com deficiência empregadas nas empresas pesquisadas a respeito do tempo de serviço na empresa em que trabalham atualmente, observou-se que os empregados da empresa pública têm mais tempo de serviço e gozam de estabilidade no emprego.

Há quanto tempo você trabalha nesta empresa?

Empresa pública:

E¹-31 anos, E²- 30 anos, E³- 30 anos, E⁴- 42 anos;

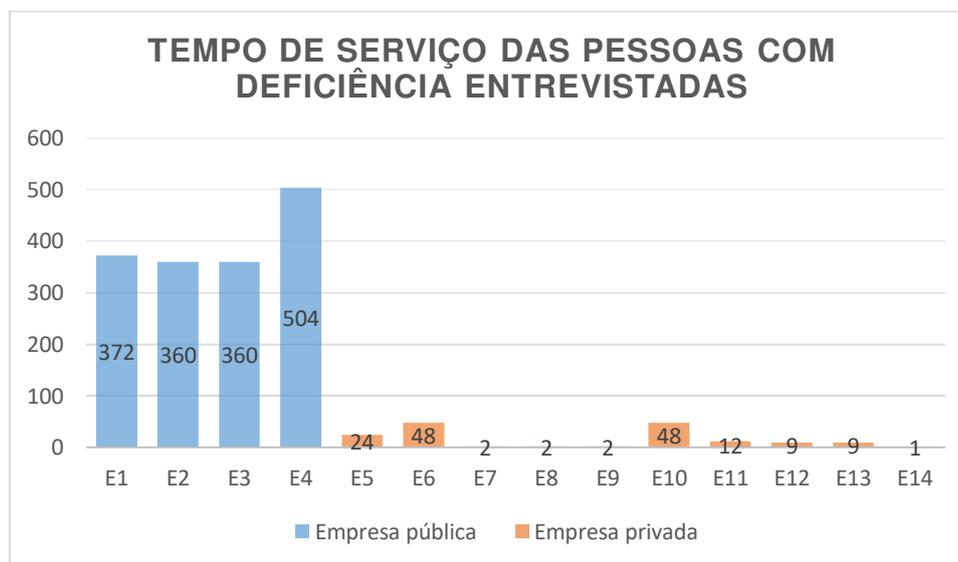
Empresa privada:

E⁵ 2 anos, E⁶ 4 anos, E⁷ 2 anos, E⁸ 2 anos, E⁹ 2 meses,

E¹⁰ 4 anos, E¹¹ 1 ano, E¹² 9 meses, E¹³ 9 meses, E¹⁴ 1 mês.

A partir desses dados elaborou-se o gráfico 3, demonstrativo da diferença de tempo de serviço de cada empregado em cada empresa.

Gráfico 3 - Tempo de serviço das pessoas com deficiência entrevistadas



Fonte: Dados da pesquisa realizada pelo autor

O gráfico 2 proporciona a seguinte interpretação comparada com os dados relativos à escolaridade e às diferenças entre a empresa pública e a empresa privada. Na empresa pública há mais estabilidade, visto que os servidores estão trabalhando lá há pelo menos trinta anos, ao passo que na empresa privada a rotatividade de empregados é maior. No tocante à estabilidade no emprego, Clemente e Shimono (2015) frisam que nas informações constantes da RAIS entre os anos de 2010 a 2014 verifica-se uma alta rotatividade dos empregos dos trabalhadores com deficiência, variando o índice de rotatividade anual de 91,4% em 2010 a 89,3% em 2014, conforme tabela 12.

Tabela 12 - Admissões e demissões dos empregos dos trabalhadores com deficiência – Brasil, 2010 a 2013

Ano	Posição: 31/12	Admitidos no ano	Desligados no ano	Saldo	Índice de rotatividade
2010	306.013	103.583	94.659	8.924	91,4%
2011	324.403	127.741	108.979	18.762	85,3%
2012	330.296	115.580	108.291	7.289	93,7%
2013	357.797	129.685	113.880	15.805	87,8%

Fonte: Rais/MTE. Elaboração MTE.

Clemente e Shimono (2015, p. 48) asseveram que, no período de 2010 a 2013, predomina a rescisão por iniciativa do empregador, em cerca de 70% dos casos e que, no ano de 2013, a rotatividade global, *i.e.*, aquela que considera todos os motivos de desligamento, entre os celetistas foi de 63,7%. Ao se comparar a rotatividade entre celetistas e estatutários o índice atingiu 54,9%. Desse modo, evidencia-se mais uma discriminação contra trabalhadores com deficiência, ao transformá-los nos mais frequentes demissionários, causadores dessa altíssima rotatividade. Nas palavras dos autores, as pessoas com deficiência são as primeiras a serem demitidas, e as últimas a serem contratadas.

Quando se indagaram as pessoas com deficiência empregadas nas empresas pesquisadas a respeito de suas profissões por formação, os empregados da Empresa pública deram as seguintes respostas: 1 motorista, 1 assistente administrativo, 1 auxiliar mecânico e 1 operador de estação elevatória. Na empresa privada, nem um dos entrevistados têm profissão específica por formação. 5 Trabalham na função de assistente de loja, 2 são conferentes, 1 assistente de faturamento, 1 empacotador, 1 auxiliar de vendas (vendedor).

Em relação a essas profissões e funções nota-se que, na empresa pública, há profissionais por formação, ao passo que na empresa privada as pessoas com deficiência foram aproveitadas nos chamados subempregos. Essa crítica não se limita ao Brasil. Valle e Connor (2014) afirmam que o sistema de educação especial estadunidense tem consequências imprevisíveis, cujos resultados apontam para, entre outras coisas, para as baixas taxas de conclusão de curso e o subemprego ou desemprego de adultos. A maioria das pessoas com deficiência é subempregada ou desempregada. Por isso, Chahini (2016), com base em Moaci Carneiro e em uma recomendação da Organização Internacional para o Trabalho (OIT), alerta para a igualdade de oportunidades, bem como para o combate ao subemprego.

Dando-se prosseguimento à entrevista no roteiro 1, ao se perguntar em que setores os empregados com deficiência trabalham, os entrevistados da empresa pública responderam, unanimemente, que não trabalham na área de formação – foram relocados para setores administrativos. Por outro lado, na empresa privada, todos responderam que trabalham em setores de atendimento, limpeza, controle de mercadorias, *i.e.*, conforme explicitado na resposta ao item anterior.

Os empregados da empresa pública foram deslocados para setores administrativos em razão da deficiência. A maioria dos empregados da empresa privada foram aproveitados em funções não administrativas.

Em seguida, quando se perguntou sobre o tipo de deficiência de cada um dos empregados entrevistados, soube-se que, na empresa pública, há um deficiente auditivo (um ouvido) e três deficientes físicos, um deles é reabilitado. Na empresa privada, há seis deficientes auditivos, três deficientes intelectuais e um com deficiência física.

Em relação à deficiência auditiva unilateral, vale ressaltar que o Decreto 5.296/2004 restringe a deficiência auditiva à perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500 Hz, 1.000 Hz, 2.000 Hz e 3.000 Hz (BRASIL, 2004b). Tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei da Câmara (PLC) 23/2016, que considera a perda auditiva unilateral uma deficiência e dá oportunidade às pessoas com essa condição de ingressarem no mercado de trabalho formal por meio do sistema de cotas (SÁ, 2016). O participante E⁴ informou que passou por perícia médica do INSS, mas confirmou que a perda auditiva é apenas em um dos ouvidos. Observou-se que a conversa se deu em voz alta e que o participante E⁴ não utiliza aparelho auditivo.

Quando se perguntou sobre a acessibilidade no local de trabalho, os entrevistados da empresa pública responderam que não há acessibilidade física, mas eles não têm essa necessidade, pois nem um deles têm mobilidade física reduzida. Já na empresa privada: todos afirmaram estar satisfeitos com a acessibilidade. Porém, em nenhuma das duas empresas há intérprete de Libras disponível para viabilizar a comunicação entre os deficientes auditivos e os colegas de trabalho ou público que demandam essas empresas. Na empresa pública foi informado que não é necessária a presença de um intérprete, vez que o único deficiente auditivo tem deficiência só em um dos ouvidos; lá não há surdos. Na empresa privada, os participantes informaram que há vários surdos, mas não há intérprete de Libras.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, trouxe uma princípio norteador das relações com os beneficiários de direitos por meio do lema “nada sobre nós, sem nós”. Nesse sentido, a falta de acessibilidade, as barreiras atitudinais, as barreiras físicas, a falta de intérpretes de Libras gera uma exclusão ou segregação da pessoa com deficiência.

Em resposta à pergunta concernente à possibilidade de as pessoas com deficiência empregadas participantes já terem, porventura, se sentido discriminadas em razão terem sido contratadas por causa da Lei de cotas, elas unanimemente responderam negativamente.

Contudo, E¹ fez um aditamento bem pertinente. Diz ele que não se sente discriminado por causa da Lei de Cotas. Mas, na relação com colegas de trabalho, algum ou outro o chama, eventualmente, de “perneta”, tratamento esse que ele não aceita, pois ele tem nome, exige respeito e, diante das provocações, às vezes, ele retruca as agressões verbais⁴⁰, porque ele não nasceu assim.

À luz do pensamento de Omote (1994, p. 71), com o devido cuidado para não “institucionalizar preconceitos e conferir-lhes um suporte científico aparente”, nesse contexto de aparente desrespeito gratuito ou injúria contra a pessoa com deficiência, percebe-se que “é necessário, portanto, investigar as cognições sociais que as pessoas mantêm acerca das categorias definidas de pessoas deficientes para compreender a construção social de deficiências e não-deficiências”. Em relação à reação diante da tentativa de estigmatizar o colega, anota-se que Omote (2004, p. 305) diz que “faz sentido cada categoria de pessoas estigmatizadas buscar formas de desestigmatização”.

Ao se analisar as respostas à pergunta 9, atinente aos salários dos entrevistados, depreendeu-se claramente que os empregados das empresas públicas ganham bem mais que os da iniciativa privada desde o salário inicial, e, após tantos anos de casa, em consequência dos benefícios, os empregados da empresa pública podem superar em salário os da empresa privada em mais de 3 vezes.

Para se esmiuçarem os salários pagos na empresa pública (salário inicial), aqui estão os dados colhidos: Motorista: R\$1.240,30; Assistente administrativo: R\$1.240,30; Auxiliar de mecânico: R\$1.519,42; Operador de estação elevatória: R\$1.519,42; Todos tem acréscimos de 7% nos vencimentos a cada 2 anos. O tempo de serviço lhes dá vencimentos maiores que o dobro do salário inicial, i.e., mais de R\$3.000,00 (três mil reais).

⁴⁰ Provavelmente, esse é um caso de injúria qualificada, com base no artigo 140, §3º do Código Penal: “Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro: §3º Se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião, origem ou a condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência. Pena: reclusão de um a três anos e multa.

Por outro lado, na empresa privada: Todos percebem o salário mínimo do comércio, *i.e.*, R\$1.000,00 (mil reais). Sendo que o vendedor é comissionista puro⁴¹, isto é, remunerado exclusivamente por meio de comissões (gráfico 4).

Gráfico 4 - Salário inicial dos empregados



Fonte: Dados da pesquisa realizada pelo autor

De fato, não se encontraram pessoas com deficiência nos cargos de gerência, ou que percebessem altos salários. Nesse item, há mais um fator limitante contra a pessoa com deficiência: seus gastos são maiores que o de uma pessoa sem deficiência. Clemente e Shimono (2015) apontam uma pesquisa realizada no estado de São Paulo que informa que, em média, o trabalhador com deficiência gasta cinco salários mínimos para ter condições de trabalho iguais às daquelas do trabalhador sem deficiência.

Ao se perguntar se alguma pessoa com deficiência participante deste estudo foi admitida por causa da lei de cotas, os da empresa pública disseram que entraram antes da existência da Lei de cotas, e que apenas um é concursado, um entrou na empresa por indicação política, antes de 1988. Frisam que as cotas são estabelecidas nos concursos públicos.

⁴¹ Diferentemente do comissionista misto, que é aquele remunerado por uma parcela fixa acrescida de comissões.

Em seguida, dando fim ao roteiro 1, os empregados da empresa privada disseram que suas contratações decorrem da obrigatoriedade disposta em lei, embora, nos dois casos, os empregados entrevistados não tenham demonstrado conhecimento da Lei de Cotas, pois nem um sequer dos entrevistados soube explicar exatamente quais são seus direitos no sistema de cotas; nem os da empresa pública, nem os da empresa privada, nem quantas pessoas com deficiência a empresa preenchem a cota de acordo com a Lei.

Em relação a isso, percebe-se que não há informação a respeito do sistema de cotas e, também, falta transparência do próprio Ministério do Trabalho e das empresas que se enquadram na obrigatoriedade prevista na Lei 8.213/91, pois se houvesse publicação do *déficit* de empregados com deficiência e das respectivas vagas, pelo menos, os interessados poderiam ter a oportunidade de participar dos processos seletivos. Isso poderia ser publicado pelo sistema CAGED, que recebe a informação do cumprimento das cotas eletronicamente.

b) **Roteiro 2.** Entrevistas com os gerentes de recursos humanos (aqui identificados RH1 e RH2).

Tanto RH1 quanto RH2 têm formação de nível superior. RH1 informou que é economista pós-graduado e é servidor público concursado da empresa pública. RH2 é formada na área de educação e é contratada nos termos da CLT na empresa privada.

Ao se indagar se RH1 era pessoa com deficiência, a resposta foi negativa. Essa também foi a resposta dada por RH2.

Comentam-se as respostas a essas duas perguntas feitas a RH1 e RH2 no sentido de que nem um dos dois é formado em recursos humanos, o que não os impede de exercer suas funções com a necessária competência, outrossim, apesar de não serem pessoas com deficiência, eles podem resolver os interesses das empresas perante os empregados com deficiência, sem qualquer óbice de cunho legal.

Quando se perguntou a respeito da natureza jurídica da empresa, RH1 disse que se trata de uma empresa pública cuja natureza jurídica configura uma sociedade de economia mista. RH2 disse que é um grupo empresarial da iniciativa privada, com várias lojas nesta cidade.

Ao se indagar a respeito da quantidade de servidores públicos que a empresa pública tem, RH1 respondeu que, em março de 2018, eram 2.341 servidores.

Já o RH2 respondeu que o grupo tem um total de 701 empregados (chamados de colaboradores) e tem 215 colaboradores ativos (empregados) na matriz.

Quando se perguntou a respeito da quantidade geral de pessoas com deficiência necessárias para preencher as cotas nas empresas, RH1 respondeu que há 9 (nove) servidores públicos com deficiência, mas que o total para preencher a reserva de vagas pelo sistema de cotas seria bem mais. Porém, a contratação de servidores se dá por meio de concurso público. O mais recente certame ocorreu em 2014. RH1 informou ainda que se fossem considerados os empregados das mais de 300 (trezentas) outras empresas terceirizadas, o número de pessoas com deficiência a ser contratado seria bem maior, pois dentre aquelas que prestam serviços na matriz, nem uma sequer tem pessoas com deficiência nos seus quadros laborais.

RH2 respondeu que são 27 pessoas com deficiência espalhadas nas várias lojas, contudo, a matriz da empresa tem 19 pessoas com deficiência.

Para comentar a situação das duas empresas no que diz respeito ao cumprimento das cotas, recorre-se, primeiramente, à tabela 1 (*cf.* item 4.2). As duas empresas encontravam-se, até o momento das entrevistas, em situações bem distintas. Constatou-se que a empresa pública deveria ter em seus quadros funcionais 120 pessoas com deficiência, ou seja, seria necessário contratar mais 111 (cento e onze) servidores com deficiência para a empresa se ajustar no número mínimo de cotas.

Por outro lado, a empresa privada com um total de 701 empregados deveria ter 29 pessoas com deficiência, nesse caso há *déficit* de dois empregados com deficiência. Contudo, a empresa encontrava-se em processo de seleção de novos empregados, no momento da entrevista. RH2 informou que havia 215 colaboradores sem deficiência e 19 colaboradores com deficiência na matriz. Importa ressaltar que não há obrigatoriedade legal de se organizarem percentuais exatos nos estabelecimentos da empresa, ou seja, esses empregados com deficiência podem estar distribuídos nas filiais, nos termos do artigo 5º, §1º e §2º da IN nº 98/2012 do MTE, textualmente:

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

§2º Para as empresas que apresentem variações sazonais no quantitativo de empregados, a fiscalização poderá utilizar, para a composição da base de cálculo da cota a ser cumprida, a média aritmética da totalidade de empregados existentes ao final de cada um dos doze últimos meses. (BRASIL, 2012c, não paginado).

Em relação à declaração de RH1 sobre existência de mais de 300 empresas prestadoras de serviços, entende-se que isso demonstra a possibilidade de redução das vagas no sistema de cotas brasileiro. Como foi declarada constitucional a terceirização irrestrita nas empresas, mesmo da atividade-fim, conforme a decisão do STF, e nos termos da Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista)⁴², o que se observa é que essa situação de não-contratação de pessoas com deficiência perdurar-se-á, e, também, que o número de empregados diretamente vinculados a uma determinada empresa tende a diminuir, pois, possivelmente, essa decisão afetará a oferta de vagas para as pessoas com deficiência via sistema de cotas.

A política de relacionamento da empresa privada considera todos os empregados colaboradores, e eles são identificados por meio de um crachá, exibido nos seus uniformes, fato esse que deu segurança ao pesquisador do provável vínculo empregatício dos participantes.

Observou-se ainda que as cotas não estão devidamente preenchidas. Segundo as informações que a própria empresa repassou para o sistema do CAGED, em 2018, ela conta com 701 empregados, o que a obriga contratar 29 pessoas com deficiência, conforme a tabela 1. Porém, uma vez que RH2 encontrava-se em fase de realização de um processo seletivo para contratação de novos empregados, a obrigação legal estava preste a ser cumprida.

Ao se indagar o nível de poder de decisão na efetivação da contratação da pessoa com deficiência, RH1 respondeu que não tem esse poder, pois isso é decidido no processo do concurso público. RH2 informou que seu poder de decisão é tático, e que tem sensibilidade para atuar nos processos seletivos. Os seletivos ocorrem com o intermédio de instituições próprias ligadas a movimentos em defesa da pessoa com deficiência para a inclusão no mercado de trabalho.

Quando indagados a respeito dos tipos de deficiência dos empregados que ocupam vagas das cotas, RH1 respondeu que, dos 9 existentes, apenas 1 (um) é deficiente auditivo (em um ouvido) e os demais são deficientes físicos. RH2 respondeu que há surdos, pessoas com *déficit* intelectual e deficientes físicos.

⁴² Lei 13.467/2017, “Artigo 4º-A: Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante **da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal**, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução” (BRASIL, 2017b, não paginado).

Em resposta à pergunta sobre as funções em que trabalham as referidas pessoas com deficiência, RH1 respondeu todos foram deslocados de seus cargos para ocuparem funções administrativas. RH2 informou que, em geral, elas trabalham nos setores operacional, administrativo e comercial.

Os requisitos e os motivos mais determinantes para que a sua empresa contrate pessoas com deficiência ficaram evidenciados nas respostas à pergunta 9. RH1 só disse que isso ocorre por concurso (a lei manda). RH2, por sua vez, informou que, além da obediência à lei, a empresa contrata por motivos de inclusão e responsabilidade social.

Quando se perguntou quais as maiores dificuldades para a contratação de pessoas com deficiência, RH1 repetiu que a contratação de pessoas para os quadros da empresa pública se dá por meio de concurso público, e que ele não interfere nesse processo de contratação. RH2 informou que a dificuldade de achar pessoas com deficiência disponíveis para trabalhar é que a família delas está recebendo o Benefícios do governo e a qualificação reduzida dos candidatos às vagas.

Em que pese às justificativas de RH2, de acordo com Clemente e Shimono (2015, p. 74), o argumento de os recebedores do benefício de prestação continuada (pessoas com deficiência) preferem receber esse subsídio do governo a disputar vagas no mercado de trabalho não se sustenta: após a mudança da Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) Lei 8.742/1993), a pessoa com deficiência não perde mais o Benefício de Prestação Continuada (BPC), e, caso se torne aprendiz, acumula 2 fontes de receita.

Para finalizar o roteiro 2, ao se perguntar se a empresa dispunha de intérpretes para auxiliar na comunicação com as pessoas deficientes, RH1 disse que não há, pois, a empresa não tem surdos, tem apenas um deficiente auditivo em um dos ouvidos. RH2 respondeu da seguinte forma: “Realizamos cursos básicos, contamos com parcerias e, em casos específicos, contratamos”.

Ao analisar essa resposta de RH2, única aparente lacuna observada na empresa privada pesquisada foi a falta de intérprete de Libras. Todavia, uma vez que a empresa privada investe em cursos básicos da Língua brasileira de sinais em prol da melhor comunicação entre seus colaboradores, e, não havendo obrigatoriedade legal de ela manter um intérprete nos seus quadros funcionais, não há elementos para imputar-lhe alguma falta. Mas, se desse forma inclusiva de promover integração dos seus colaboradores com os colegas com deficiência auditiva surdos, a falta de

intérprete de Libras representaria, de acordo com Sasaki (2005b), uma barreira de acessibilidade comunicacional, prejudicando a completa inclusão.

Por outro lado, nas empresas públicas federais, estaduais e municipais, desde que existam surdos, portanto, dependentes da Libras, a obrigatoriedade de contratação de intérprete é fato e está prevista nos artigos 26 e 27 do Decreto 5.626/2005, os quais rezam esse comando *ipsis litteris*:

Art. 26. A partir de um ano da publicação deste Decreto, o Poder Público, as empresas concessionárias de serviços públicos e os órgãos da administração pública federal, direta e indireta devem garantir às pessoas surdas o tratamento diferenciado, por meio do uso e difusão de Libras e da tradução e interpretação de Libras - Língua Portuguesa, realizados por servidores e empregados capacitados para essa função, bem como o acesso às tecnologias de informação, conforme prevê o Decreto nº 5.296, de 2004.

§ 1º As instituições de que trata o **caput** devem dispor de, pelo menos, cinco por cento de servidores, funcionários e empregados capacitados para o uso e interpretação da Libras.

§ 2º O Poder Público, os órgãos da administração pública estadual, municipal e do Distrito Federal, e as empresas privadas que detêm concessão ou permissão de serviços públicos buscarão implementar as medidas referidas neste artigo como meio de assegurar às pessoas surdas ou com deficiência auditiva o tratamento diferenciado, previsto no **caput**.

Art. 27. No âmbito da administração pública federal, direta e indireta, bem como das empresas que detêm concessão e permissão de serviços públicos federais, os serviços prestados por servidores e empregados capacitados para utilizar a Libras e realizar a tradução e interpretação de Libras - Língua Portuguesa estão sujeitos a padrões de controle de atendimento e a avaliação da satisfação do usuário dos serviços públicos, sob a coordenação da Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, em conformidade com o Decreto nº 3.507, de 13 de junho de 2000. Parágrafo único. Caberá à administração pública no âmbito estadual, municipal e do Distrito Federal disciplinar, em regulamento próprio, os padrões de controle do atendimento e avaliação da satisfação do usuário dos serviços públicos, referido no caput. (BRASIL, 2005, não paginado).

O artigo 26 do Decreto n.º 5.626/2005 deu às entidades públicas *vacatio legis*⁴³ de um ano para garantirem às pessoas surdas o tratamento diferenciado, por meio do uso e difusão de Libras e da tradução e interpretação de Libras - Língua Portuguesa, realizados por, pelo menos cinco servidores, funcionários e empregados capacitados para essa função, bem como o acesso às tecnologias de informação, conforme prevê o Decreto nº 5.296, de 2004. Versa que o Poder Público, os órgãos da administração pública estadual, municipal e do Distrito Federal, e as empresas privadas que detêm concessão ou permissão de serviços públicos buscarão implementar as medidas referidas neste artigo como meio de assegurar às pessoas surdas ou com deficiência auditiva o tratamento diferenciado.

⁴³ Vacância da lei; intervalo de tempo entre a publicação da lei e sua entrada em vigor. Base legal: artigo 1º e §1 ao §4 do Decreto-Lei 4.657/1942 (Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro).

O artigo 27 do Decreto *sub oculis* determina o controle de qualidade dos serviços prestados por servidores e empregados capacitados para utilizar a Libras e realizar a tradução e interpretação de Libras - Língua Portuguesa estão sujeitos a padrões de controle de atendimento e a avaliação da satisfação do usuário dos serviços públicos,, no âmbito da administração pública federal, direta e indireta, bem como das empresas que detêm concessão e permissão de serviços públicos federais, sob a coordenação da Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Outrossim, prevê que caberá à administração pública no âmbito estadual, municipal e do Distrito Federal disciplinar, em regulamento próprio, os padrões de controle do atendimento e avaliação da satisfação do usuário dos serviços públicos.

Observa-se que, nesse Decreto 5.626/2005, a preocupação está ligada à inclusão dos surdos, por meio da utilização da sua primeira língua. Entretanto, para a empresa privada, não há obrigatoriedade legal para a contratação de intérprete.

c) **Roteiro 3:** Entrevista com P1

Fora do contexto das empresas, entrevistou-se o profissional do MTE, que tem incumbência profissional de fiscalizar o cumprimento das cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, identificada como P1, conforme já explicitado nesta seção.

Quando se perguntou quais normas regulamentam a atividade do Auditor Fiscal do Trabalho relacionada ao cumprimento da Lei de Cotas e à aplicação de multas, P1 informou que nos termos do artigo 93 da Lei 8.213/1991, no seu §2º, ao MTE 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. P1 respondeu ainda que a sanção imposta aos infratores é multa, nos termos do artigo 91 da Lei 8.283/1991 (Lei de Benefícios da Previdência) (BRASIL, 1991).

Ao se indagar como é que as empresas estão cumprindo a Lei de Cotas no Maranhão, P1 informou que, atualmente, 307 empresas estão obrigadas ao cumprimento da Lei de Cotas em razão de terem atingido o mínimo de 100 empregados. P1 disse ainda que essas empresas deveriam empregar 6.064 pessoas com deficiência, contudo, só 3.123 pessoas (51,5%) estão empregadas.

Aqui no Maranhão, nós fiscalizamos as cotas deste o ano 2.000, e há muita dificuldade: as empresas não estão abertas; praticamente, todas as empresas que contrataram pessoas com deficiência foram [cumprir a lei] depois de fiscalizadas, e o percentual aqui no Maranhão, de cotas, é de 52%. Nós deveríamos ter seis mil pessoas com deficiência empregadas, e temos três mil e um pouquinho – basicamente, 52%. A gente só está um pouquinho melhor que o Brasil. O Brasil, em geral tem 50% das cotas preenchidas. Agora, a gente está falando de quantidade. Também tem que se pensar na qualidade, porque aí é outro problema. O maior empregador privado nosso é do setor de supermercados. Nós temos muitas pessoas com deficiência trabalhando em empresas de asseio e conservação, temos um pouco em construção civil e o restante é ‘pulverizado’. (P1).

Em resposta à pergunta atinente ao cálculo das multas aplicadas nas empresas infratoras em razão da não-observância à Lei 8.213/91, P1 esclareceu que vige, atualmente, a Portaria MF nº 15, de 16 de janeiro de 2018, a qual dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro social (INSS) e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social (RPS), bem como, no seu art. 8º, inciso IV, estabelece o valor da multa aplicada nos casos de descumprimento da Lei de Cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, o qual varia de R\$2.331,32 (dois mil trezentos e trinta e um reais e trinta e dois centavos) a R\$233.130,50 (duzentos e trinta e três mil cento e trinta reais e cinquenta centavos). P1 também informou que as multas têm sido reajustadas anualmente por meio de Portarias Interministeriais.

A título exemplificativo, P1 apresentou a seguinte hipótese de cálculo de multa (tabela 13).

Tabela 13 - Cálculo de multa em caso hipotético

1	Número de empregados	4.553
2	Número de pessoas com deficiência empregadas	47
3	Cota 5%	228
4	Déficit de Cota	181
5	Valor mínimo	R\$2.331,32
6	Valor máximo	R\$233.132,50
7	Percentual de acréscimo sobre o valor mínimo	47,8014%
8	Valor da multa	R\$233.130,50

Fonte: Dados fornecidos por P1.

Nessa hipótese, uma empresa privada tem 4.553 empregados e, conforme a tabela 1, deveria ter 228 pessoas com deficiência empregadas, mas só há 228, ou

seja, ela tem a obrigação de empregar com base no art. 93 da Lei 8.213/1991, mais 181 empregados. Como não cumpriu a lei, recebeu a multa de R\$233.130,50 (duzentos e trinta e três mil, cento e trinta reais e cinquenta centavos).

Quando se perguntou o que as empresas fazem ao serem multadas, P1 respondeu que algumas empresas infratoras ingressam com ação judicial pleiteando anulação da multa. Por isso, no auto de infração, os argumentos da auditoria são muito bem fundamentados, para evitar que ela tenha sucesso na demanda judicial.

A esse respeito, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) pacificou a questão do preenchimento de cota de pessoas com deficiência contida no art. 93 da Lei 8.123/91 ao decidir que as empresas não podem ser punidas com multas e indenizações se não conseguem profissionais no mercado para preenchimento de vagas de pessoas com deficiência (BRASIL, 2017d).

Ao se perguntar como é que o AFT fica ciente do não-cumprimento da Lei de Cotas em alguma empresa, P1 respondeu que as empresas lançam os registros de empregados no sistema do CAGED. A Auditoria Fiscal do Trabalho fica ciente das irregularidades por meio desse sistema.

Compreendendo como é realizada a fiscalização de P1, observou-se que há apenas um profissional com a incumbência de fiscalizar as empresas cotistas no Estado do Maranhão. Apesar disso, a fiscalização é eficaz. P1 informou que, em razão da crise atual, o número de empresas cotistas tem diminuído. Isso gera reflexos no número de pessoas com deficiência contratadas.

Em relação aos auditores fiscais do trabalho, observou-se que, às vezes, também apresentam-se-lhes críticas infundadas como se a atividade de fiscalização fosse coibir as omissões das empresas em contratar pessoas com deficiência, em que pese ao crescimento anual de contratações de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal brasileiro, conforme os resultados constantes da RAIS no últimos dez anos.

Em virtude disso, Costa, Cabral e Cavalcanti (2016) asseveram que essas ações de fiscalização têm feito com que a Auditoria Fiscal do Trabalho brasileira seja reconhecida pela OIT como uma das poucas em âmbito internacional a inspecionar as questões que envolvem os Direitos Humanos. Apesar desse trabalho incansável,

[...] os estudos desenvolvidos sobre os sistemas de cotas em âmbito internacional demonstram seu fracasso para inclusão de pessoas com deficiência no trabalho quando são desprovidos de obrigatoriedade, de sanções e fiscalizações efetivas. (BRASIL, 2016a, não paginado).

d) **Roteiro 4:** Entrevista com P2, P3 e P4.

Em relação às cotas e à condição da pessoa com deficiência no mercado de trabalho P2, P3 e P4, deram as seguintes contribuições para esta pesquisa. As entrevistas se deram nos locais de trabalho delas.

Quando se perguntaram os tipos de deficiência que P2, P3 e P4 têm, P2 respondeu que é deficiente auditiva e tem baixa visão. P3 respondeu que é deficiente físico (tem mobilidade reduzida), P4 disse que se tornou deficiente visual aos 18 anos em razão de um acidente vascular cerebral.

Em relação às formações acadêmicas de cada uma dessas participantes, P2, P3 e P4 informaram que são bacharelas em direito e advogadas.

Em seguida, adentrou-se à temática relativa à recepção dessas pessoas com deficiência no mercado de trabalho, P2 respondeu que não há interesse na contratação de pessoas com deficiência, segundo ela:

As pessoas com deficiência não são bem-aceitas no mercado de trabalho formal, pois [este] ainda tem a cultura que são [elas] são incapazes de desenvolver outras atividades que não seja de serviços gerais, a exemplo da empresa de serviços médicos hospitalares do Maranhão, que não disponibiliza vagas para pessoas com deficiências nos cargos superiores em seus seletivos.

P3 respondeu que há problemas gravíssimos:

No Supermercado X, a gente conhece algumas pessoas – até porque a gente tem acompanhado pelo Conselho Estadual – inclusive a situação de discriminação que os funcionários com deficiência do supermercado X enfrentam, é... notadamente os funcionários surdos; a forma como eles são tratados lá é absurda.

Nós recebemos algumas denúncias e estivemos com alguns funcionários que têm deficiência e os relatos que a gente recebe no Conselho Estadual é de que, via de regra, esses contratos duram um mês, dois meses, ou seja, ele só colocam, é..., pra maquiagem, né? Como se eles estivessem de fato cumprindo a obrigatoriedade da cota. Em geral, eles não têm intérpretes de Libras, não têm intérprete de Libras, em todas as unidades. Também, não têm um treinamento do pessoal da gestão. Então, os treinamentos do *Supermercado* não são acessíveis pra pessoa surda, pra pessoa cega. Cego, então, coitado!

Os gestores alegam que os funcionários não são produtivos, quando, na verdade, a orientação que eles deveriam receber não recebem da forma como eles sabem se comunicar, porque, via de regra, a linguagem número um da pessoa surda é a Língua brasileira de sinais – Libras. As orientações, inclusive os treinamentos, não são feitos com acessibilidade.

Em relação aos cegos a situação é mais complicada ainda, porque o cego depende das tecnologias *assistivas*: os leitores de telas, *software* específico, não apenas o braile, que também, continua sendo essencial para quem tem a instrução em braile, mas, via de regra, existem hoje, pra quem tem baixa visão ou cegueira total, os leitores de tela, *software* de ampliação. Então, as empresas se recusam de fato a investir na tecnologia *assistiva* e isso faz com que o cego fique um tipo de acessibilidade fundamental, que é a acessibilidade instrumental, exatamente as ferramentas que vão ser utilizadas para que ele consiga desenvolver suas atividades laborais como qualquer outro funcionário.

Por sua vez, P4, explicou que a situação é igualmente grave, e fez um relato da sua experiência pessoal:

Eu me tornei deficiente visual aos 18 anos em razão de um AVC, e tive bastante dificuldade com a minha inclusão social mesmo, e, principalmente, no mercado de trabalho desde o momento em que eu comecei a procurar estágio, como a deficiência que eu tenho é visual. Tenho baixa visão, mas com uma acentuada dificuldade para leitura, principalmente. Eu tinha muita dificuldade para encontrar estágio, porque os escritórios particulares achavam que eu não servia para tirar xérox, e os órgãos públicos achavam que era inviável um estagiário de direito com deficiência visual, pois não teriam um leitor que me auxiliasse nessas leituras. Então, a minha experiência pessoal foi bastante complicada nesse sentido. Só consegui realizar um estágio e me inserir profissionalmente no mercado de trabalho a partir de uma instituição de pessoas com deficiência que trabalhava na defesa dos direitos da pessoa com deficiência. Tenho um escritório de advocacia especializado que atua nessa área e que tinha convênio com a OAB e tal. Por esse motivo, eu tive a oportunidade de realizar estágio, e acabei depois me tornando coordenadora desse escritório durante os dez anos em que trabalhei nessa instituição. Mas, buscando oportunidades fora da instituição, a deficiência sempre constitui um obstáculo. Não que a deficiência seja, mas o fato das pessoas com quem eu conversava terem desconhecimento acerca das próprias tecnologias assistivas existentes que subsidiam a nossa atuação no exercício da nossa profissão. Enfim, complementam a questão da deficiência, ou suprem o que a deficiência impõe. Esse desconhecimento acabava prejudicando que me concedessem uma oportunidade de emprego.

Posso destacar para você que a maior dificuldade que a gente encontrava para inserir profissionais com deficiência no mercado de trabalho era sempre o preconceito, também. As empresas queriam que a gente encaminhasse profissionais com limitação menor que fosse, uma deficiência menos severa, não aceitavam cegos, nem surdos, cadeirantes... enfim, optavam sempre por uma pessoa que tivesse uma pequena deformidade física, uma pequena dificuldade de locomoção. Enfim, segregando sempre as pessoas com deficiência consideradas mais severas.

Em relação a essas respostas referentes à pergunta nº 3, conforme o que foi exposto no item 5.3 desta pesquisa, a conquista do emprego, por causa do preconceito e da discriminação, requer a transposição de barreiras relativas à aparência visual e à competência, conforme os estudos de Sadao Omote (2014), Essas condutas têm dado lugar às pessoas “normais” estabelecidos em detrimento dos *outsiders* (ELIAS; SCOTSON, 1965).

Assim, reita-se a afirmação de Quindim e Lago (2012): essas condutas são decorrentes de estereótipos da sociedade, que considera as pessoas com deficiência como se fossem menos preparadas e com capacidade reduzida em todas as áreas do conhecimento humano. Isso também vem calhar com o pensamento de Adorno (1950), o qual diz que a fonte do preconceito é uma personalidade autoritária ou intolerante, rigorosamente convencional, hostil e patológica contra quem antagoniza as regras sociais. Por isso, o preconceituoso pode cometer atos extremos de exclusão ou violência.

Ainda em relação aos relatos de P2, P3 e P4 sobre os comportamentos preconceituosos de autoridades públicas e empresários, no campo da análise do discurso ideológico de que as pessoas com deficiência são preteridas, propositalmente, em razão da sua condição ou característica, vale repetir o pensamento de Bianchetti (2011), pois os desempregados (independentemente de terem deficiência ou não) estão suscetíveis à *ideologia do déficit, que os apreende como vítimas de si próprios e de sua incompetência, a situação é mais dramática para aqueles cuja deficiência é visível fisicamente*. Esse conflito social constitui um pretexto para uma nova meritocracia.

Ademais, nessas declarações empíricas de P2, P3 e P4, nota-se que o discurso preconceituoso usa como pretexto a defesa da produção e os custos e a pouca celeridade nos resultados do empregado com deficiência. Na esteira de raciocínio de Garcez e Conceição (2015, p. 20):

No mercado de trabalho, o preconceito e a discriminação se revestem de discurso mercadológico, como, por exemplo, o aumento dos custos de produção e a menor eficiência do trabalhador com deficiência. Nenhum desses argumentos tem sido confirmado pelas pesquisas realizadas com empregadores que cumprem a Lei de Cotas.

Como em outros espaços sociais, o que está na base dessas afirmações é a compreensão da deficiência como uma limitação e uma doença. Além disso, quando são disponibilizados postos de trabalho, não raro, o preconceito aparece mais uma vez, na própria ideia que os empregadores têm sobre quais deficiências podem ser mais produtivas em determinados postos ou tipos de trabalhos. Por exemplo: pessoas com deficiência intelectual gostam de trabalhos repetitivos; pessoas com deficiência visual trabalham melhor em ambientes escuros; pessoas com deficiência auditiva trabalham bem em ambientes barulhentos.

Em conformidade com Garcez e Conceição (2015, p. 20), o centro das atenções dos empregadores deveria estar nos conhecimentos, nas habilidades e na capacidade de desenvolver tarefas com confiabilidade, ou seja, a avaliação deveria se dar sobre a competência da pessoa, independentemente da condição ou característica.

Ao se perguntar como está a aplicabilidade da Lei de Cotas nos setores público e privado no sentido de garantir a inclusão da pessoa com deficiência, P2 afirmou que a aplicação da Lei das Cotas nos setores público e privado é tímida, pois embora a lei vislumbre o direito à vaga, há restrição, no caso de cargos em comissão, e que, nos processos seletivos por tempo determinado, não oferecem vagas para pessoas com deficiência.

Em relação a esse comentário de P2, e em observação aos princípios da igualdade e do amplo acesso aos cargos e empregos públicos, Gugel (2016) afirma

que o decreto n.º 4.228/2002 institui, no âmbito da administração pública federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas, determina, no seu artigo 2º, inciso I, medidas administrativas e de gestão estratégica, sobre a definição de metas de participação de pessoas com deficiência em cargos em comissão do grupo de direção e assessoramento superiores, os quais, segundo a ressalva constitucional do item II, do artigo 37, estão dispensados de concurso público já que se tratam de funções de livre nomeação. Isso significa que a pessoa com deficiência devidamente qualificada poderá também acessar, na Administração Pública Federal, funções de livre nomeação de assessoramento superior, de maior visibilidade, responsabilidade e de maior remuneração.

Além do Decreto 4.228/2002, há um Projeto de Lei do Senado (PLS) 263/2017, de autoria do Senador Romário (2017), que prevê mudança na Lei 8.213/91 no sentido de reservem-se cotas para cargos de confiança nas empresas, primeiramente.

P3 aduziu que a fiscalização no cumprimento de cotas tem se mostrado ineficiente. A condição das vagas ofertadas, também merece atenção. Em geral, ofertam-se as vagas de subemprego. As condições em que as pessoas com deficiência são postas não são boas. Já P4 disse que a lei de cotas é um instrumento importante porque se ela não existisse, a gente não estaria, hoje, discutindo empregabilidade, não sealaria, as pessoas que estão hoje no mercado de trabalho talvez nem estivessem, se não existisse essa discussão trazida pela lei de cotas.

Quando se perguntou o que se pode fazer para melhorar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, P2 respondeu que para aprimorar a política de cotas é preciso que haja disponibilidade de vagas respeitando as limitações e, assim, avaliar as pessoas com deficiência distintamente.

P3 disse que para aprimorar a inclusão é necessário que se corrijam os seguintes pontos: em geral, ofertam-se as vagas de subemprego. As condições em que as pessoas com deficiência são postas não são boas. Segundo P3 há vários problemas que impedem a inclusão propriamente dita:

Contratos trabalhistas que duram um mês, dois meses, ou seja, eles só contratam só para parecer empresas inclusivas, como se eles estivessem de fato cumprindo a obrigatoriedade da cota.

Para ela a cota é um dos caminhos, mas ela não é o único, e ela também acaba sendo prejudicada porque muitas vezes ela não cumpre o seu papel, que é o papel de incluir e diminuir as desigualdades da pessoa com deficiência em relação ao mercado de trabalho e garantir que essas pessoas

tenham acesso ao mercado de trabalho, porque, via de regra, o mercado está focado em produzir e ter lucro.

Empresário quer lucrar. Então, discussões como responsabilidade social, ou enfim, nesse viés, elas, via de regra, são muito tacanhas nesse âmbito: o 'cara' está preocupado em cumprir a cota para não ser multado. Mas, alguns... eu já sentei com empresários que 'disse' que preferem pagar a cota [a multa] do que ter que 'acessibilizar' a empresa dele, do que ter que treinar o pessoal dele pra lidar com a pessoa com deficiência. Então, o instrumento em si não é a solução total da questão, mas ele é um dos instrumentos para lutar pela garantia do trabalho.

Por fim, P4 informou que ainda se tem muito a avançar, muito a fazer, principalmente, a começar pelas mentalidades das pessoas que trabalham no setor de RH das empresas. Há uma departamentalização da pessoa com deficiência, ou seja, são criadas vagas específicas para as pessoas com deficiência, em regra o que se chama de subemprego, são aquelas vagas cujo valor do salário não ultrapassa um salário mínimo, exigem baixa escolaridade... E aí, segregam aquele espaço, aquelas vagas, aquelas oportunidades para a pessoa com deficiência, e se a pessoa com deficiência não aceita, ainda é mal vista. Enfim, acham que pra contratar a pessoa com deficiência pra botar naquelas vagas, não tem necessidade de realizar nenhuma preparação ambiental... seja física, estrutural ou humana.

Após essas análises dos comentários dos participantes, importa resumir as análises dos principais resultados da pesquisa documental extraída das estatísticas do Ministério do Trabalho e Emprego (via RAIS e CAGED).

De acordo com os dados estatísticos estudados, de 2007 a 2016 (cf. item 6, tabelas 5 e 6) o total de pessoas com deficiência empregadas tem se mantido em ascendência, em que pese à absurda rotatividade nos respectivos empregos. As pessoas com deficiência do gênero feminino são as que menos têm acesso ao mercado de trabalho.

Em relação ao salário, os dados estatísticos dizem que as mulheres com deficiência ganham 20,85% a menos que os homens com deficiência. É sabido que várias pesquisas asseveram essas supostas diferenças salariais, a exemplo do levantamento realizado pelo sítio de empregos da Catho, que diz que *mulheres ganham menos que homens em todos os cargos e áreas* (CAVALLINI, 2018).

Questiona-se, no entanto, se essa informação que se tira das Tabelas 5 e 6 parece conter um quê ideológico, ou uma suspeita de infração às leis trabalhistas, vez que, constitucionalmente, a regra é a igualdade salarial, independentemente de origem, sexo, raça, etnia, origem, condição ou característica, ou religião, em cumprimento ao princípio isonômico ou princípio da igualdade, o qual garante

igualdade salarial entre homens e mulheres (deficientes ou não), conforme se verifica nestes excertos dos referidos diplomas legais, *ipsis litteris*:

CRFB/1988, art. 7º, inc. XXXI. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social [...]; inciso XXXI- proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. (BRASIL, 1988, não paginado).

CLT, Artigo 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (BRASIL, 1943, não paginado).

Lei 13.146/2015, artigo 34, §2º. A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor. (BRASIL, 2015a, não paginado).

Em relação ao disposto no artigo 461 do Decreto-Lei 5452/1943 (vulgo CLT), nos seus parágrafos seguintes está previsto que (§ 1º) o trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos. No § 2º está previsto que os dispositivos contidos no artigo 461 não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público, e que (§ 3º), no caso desse § 2º, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

Em seguida, no § 4º, está previsto que o trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social *não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial*. Mais adiante, no § 5º, destaca-se que a equiparação salarial *só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função*, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria. Por fim, no § 6º, para dissuadir e punir eventuais diferenças salariais ilegais, está previsto que, no caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Ainda no que tange à equiparação salarial supracitada, importa ressaltar que esse entendimento está devidamente pacificado no TST, conforme se depreende do texto da Súmula 6, que versa sobre essa matéria, aqui reproduzida *ipsis litteris*:

Súmula nº 6 do TST

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada) – Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015

I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente. (ex-Súmula nº 06 – alterada pela Res. 104/2000, DJ 20.12.2000)

II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego. (ex-Súmula nº 135 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação. (ex-OJ da SBDI-1 nº 328 - DJ 09.12.2003)

IV - É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita. (ex-Súmula nº 22 - RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970)

V - A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante. (ex-Súmula nº 111 - RA 102/1980, DJ 25.09.1980)

VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto: a) se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior; b) na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto, considerada irrelevante, para esse efeito, a existência de diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante e os empregados paradigmas componentes da cadeia equiparatória, à exceção do paradigma imediato.

VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos. (ex-OJ da SBDI-1 nº 298 - DJ 11.08.2003)

VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. (ex-Súmula nº 68 - RA 9/1977, DJ 11.02.1977)

IX - Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. (ex-Súmula nº 274 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

X - O conceito de 'mesma localidade' de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana. (ex-OJ da SBDI-1 nº 252 - inserida em 13.03.2002). (BRASIL, 2015d, não paginado).

Esses entendimentos jurisprudenciais têm base na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, cujos princípios elencados no seu art. 5º, quais

sejam, acessibilidade, a não-discriminação e a igualdade de oportunidades, refletem-se em vários campos da vida humana – educação, saúde, trabalho e outros (GUGEL, 2016, p. 34). Ratifica-se o princípio da não-discriminação no artigo 27, item 1, alíneas g e h dessa Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006), que versam sobre a necessidade de o setor público empregar pessoas com deficiência (g), e a possibilidade de promoção de emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas (GUGEL, 2016, p. 35).

Essas informações relativas ao princípio da não-discriminação salarial são corroboradas por Gugel (2016, p. 37):

O princípio da não discriminação baseada na deficiência adere ao já existente comando constitucional de proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (artigo 7º, inciso XXXI da Constituição da República). Ao mesmo tempo, convalida o vanguardismo das regras de proteção contra a discriminação de trabalhadores – aqui incluídos os trabalhadores com deficiência - que foram consolidando as leis relativas ao trabalho (a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT) e cujos direitos estão revelados no artigo 461 que trata da igual remuneração para trabalho de igual valor; no artigo 373-A que trata de vedações às práticas de discriminação em relação ao trabalho da mulher, como o acesso a cargos, promoções, remunerações, formação profissional e outros; no artigo 1º, da Lei nº 9.029/95 que veda a discriminação de acesso ao trabalho da mulher, e que foi recentemente alterado pela lei brasileira de inclusão nº 13.146/2015, para incluir expressamente a deficiência como motivo para proibir qualquer prática discriminatória, além de permitir à pessoa discriminada optar por ser reintegrada no trabalho com o ressarcimento integral de todo o período de afastamento.

De posse dessas informações à luz das teorias de análise do discurso de Van Dijk (1995), Orlandi e Pêcheux (1995), Orlandi (1999) e Fairclough (2001, 2008), levando-se em conta que esses dados relativos às quantidades de homens e mulheres com deficiência que se encontram empregados em várias empresas no Brasil.

Isto posto, desconfia-se que tenha ocorrido uma generalização no colhimento dos dados da pesquisa da RAIS, para chegarem aos resultados exibidos nas Tabelas 5 e 6, vez que, de posse dos dados das pessoas com deficiência numa mesma função e mesma empresa, seria inconstitucional essa alegada diferença salarial. Se essas diferenças existem de fato, dentro da mesma empresa, entre pessoas (homem, mulher, com ou sem deficiência), isso fere de morte o princípio isonômico ou da igualdade.

Outrossim, seria ingenuidade da parte do empresário declarar que comete esse ilícito trabalhista ao Ministério do Trabalho. Razão pela qual considera-se que os

dados refletem comparações entre funções semelhantes em empresas e lugares distintos, corroborando um viés ideológico para propagar a ideia preconceituosa que mulher ganharia menos que o homem.

Nesse caso, o que pode ter ocorrido é que a juntaram-se empregados do Brasil inteiro dentro de algumas categorias e compararam seus numerários. Essa metodologia não condiz com a prática do mercado de trabalho formal. Uma empresa multinacional pode pagar mais que uma empresa que só tem 100 empregados. Por isso, uma pessoa com deficiência (homem ou mulher) que ocupe a cota na multinacional, na mesma profissão, poderá receber várias vezes mais que aquela que é remunerada por uma empresa de menor porte.

Nesse aspecto das supostas diferenças salariais, observa-se, em consonância com Orlandi (2009, p. 19-21), que o MTE utilizou-se da linguagem para comunicar uma inequitação na valorização profissional entre pessoas (com ou sem deficiência, e, também, utilizou-se da linguagem para não comunicar” que os empregados de uma mesma empresa, em iguais condições de trabalho, de função, horas extras, tempo de serviço não podem ter disparidades salariais. Observa-se, nesse caso, um misto de “o dito e o não dito”, pois o dizer tem relação com o não-dizer ou “um dizer tem relação com outros dizeres realizados, imaginados ou possíveis”.

Nesta pesquisa de campo não se constataram diferenças salarias entre homens e mulheres com deficiência, nem mesmo em relação às pessoas sem deficiência.

Quanto à baixa escolaridade das pessoas com deficiência percebe-se que seus reflexos na empregabilidade dessas são marcantes. Curiosamente, em relação aos números percentuais de empregos de pessoas com deficiência, o Estado do Maranhão aparece com uma proporção um pouco maior que a média brasileira até 2016.

Quanto às respostas de RH2, que reproduz o discurso ideológico dos empresários, que alegam algumas dificuldades para a contratação das pessoas com deficiência quais sejam: adequação estrutural para dar acessibilidade, impedir barreiras físicas, falta de qualificação das pessoas com deficiência ou o receio de elas perderem o Benefício de Prestação Continuada, a pesquisa demonstrou que esses argumentos não se sustentam de acordo com Clemente e Shimono (2015).

Em consonância com a pesquisa de estado da arte que achou em Aroucha (2011) a falta de contratação de intérpretes (para o caso de deficientes auditivos), a alegação dos empresários de redução da dinâmica de produção, bem como, em Lobato (2009), a falta de escolaridade, qualificação profissional, e, semelhantemente à observação de Maciel Júnior (2008), foi possível identificar que as contratações de pessoas com deficiência são feitas em razão do poder coercitivo da lei e, *sem exceção, dentro do limite aproximado das cotas exigíveis*.

A observação desses fatos traz a constatação que a pessoa com deficiência encontra muitas barreiras que dificultam sua real inclusão. Nesse sentido, vale assomar o pensamento de Sasaki (2005b) a respeito da acessibilidade para a devida inclusão social da pessoa com deficiência. Segundo ele, é mister que se promovam estes tipos de acessibilidade:

Arquitetônica (sem barreiras físicas), comunicacional (sem barreiras na comunicação entre pessoas), metodológica (sem barreiras nos métodos e técnicas de lazer, trabalho, educação, etc.), instrumental (sem barreiras nos instrumentos, ferramentas, utensílios, etc.), programática (sem barreiras embutidas em políticas públicas, legislações, normas, etc.), e atitudinal (sem preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para pessoas que têm deficiência). (SASSAKI, 2005, p. 23).

Em nenhum dos casos foi encontrada alguma empresa que espontaneamente ultrapassasse a cota exigida de pessoas com deficiência. Repetindo-se o depoimento de P1, “as empresas só passaram a cumprir as cotas depois de fiscalizadas”. Nesse ponto, sob a análise do que a empresa privada e a empresa pública não diz, constata-se a ideologia do *déficit*, segundo Bianchetti (2011) que atribuiu o fracasso dos desempregados com ou sem deficiência às suas próprias incompetência profissionais e usam como exemplo casos de aparente sucesso para ratificar a meritocracia.

Os resultados revelaram crescimento no número de empregados com deficiência desde a vigência da Lei de Cotas para as pessoas com deficiência, porém ainda há muitas barreiras atitudinais a serem superadas, quais sejam: o preconceito, a precária qualidade educacional e profissional disponível aos excluídos, a pouca eficácia da legislação vigente.

Por outro lado, os dados sinalizam que, historicamente, as pessoas com deficiência libertaram-se, em parte, das teorias discriminatórias da eugenia para uma época de maior obediência aos direitos humanos, e que elas têm galgado cada vez mais espaço no convívio socioeconômico. Não obstante isso, muitas ações ainda

estão inviabilizando o acesso dos interessados ao mercado de trabalho formal. O direito delas positivado na Constituição Federal de 1988, nas leis infraconstitucionais, nas decisões jurisprudenciais, revela-se vigente, num suposto estado de direito democrático em que a pessoa com deficiência já pode viver sua cidadania, posto que limitada e com pouca eficácia, mas aberta para reclamações de natureza trabalhista.

Com efeito, em que pese ao fato de a política de cotas ter recebido o beneplácito dos Poderes Judiciário, Legislativo e Executivo, cabe a reflexão de Canotilho (2013, p. 1.329) que faz o seguinte juízo:

Regras jurídicas puramente igualitárias de combate à segregação no mercado de trabalho têm eficácia muito restrita diante de discriminações diretas, diante de tratamentos desiguais tomados a partir de estereótipos e segregação cultural que individualizam o sujeito para além de suas características pessoais, habilidades e capacidade.

O que se quer dizer com isso é, em suma, que as leis e todo o aparato fiscal do Estado são insuficientes para combater o pensamento segregacional, mas servem como lenitivo.

As campanhas e movimentos internacionais que buscam educar a sociedade tornam anacrônica a não-inclusão. Nesse sentido, finalizando a análise dos dados desta pesquisa, percebe-se, claramente, esse embate entre o cumprimento da lei motivado pelo rigor punitivo e o comportamento pouco inclusivo das empresas, a pública tem uma dependência legal de preencher as cotas por meio de escassos concursos públicos; a empresa privada cumpre as cotas no seu exato limite, não o extrapola.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral desta pesquisa foi o de investigar se a contratação e/ou nomeação de candidatos às vagas de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, público e privado, obedeciam aos preceitos da reserva legal de cotas.

Em razão das polêmicas decisões judiciais, os resultados obtidos revelam um conflito de interesses ideológicos, em que o poder público, os legisladores e os tribunais, ao flexibilizarem e ampliarem o conceito de deficiência, no mister de promover inclusão, acabam promovendo, na verdade, exclusão das pessoas realmente consideradas com deficiência por lei, haja vista a inexistência de ordem de preferência para as deficiências mais graves nessas ações afirmativas. Nessa esteira de raciocínio, vislumbra-se que muito mais pessoas terão direitos à reserva legal de vagas. Isso vai desconstituir o intuito de inclusão em detrimento das pessoas com deficiências mais severas. Há casos em que as pessoas ingressam com demandas judiciais sem que haja base legal na Convenção da ONU sobre os direitos da pessoa com deficiência (2007) nem em qualquer outra norma vigente no ordenamento jurídico pátrio brasileiro.

Nesse sentido, foi observado que muitos Estados brasileiros já têm leis prevendo a reserva de vagas para pessoas com visão monocular, em consonância com um entendimento jurisprudencial sumulado pelo STJ, contrariando os próprios especialistas, médicos e o CONADE.

Outra crítica que se faz é que o setor público está longe de cumprir as cotas se observada a população total de servidores públicos em relação às pessoas com deficiência nomeadas, vez que inexistente a reserva real de vagas nesse caso. A carga maior da obrigação legal recai sobre a empresa privada. Não há nem um incentivo sequer, nenhuma bonificação para motivar empresas privadas a contratarem pessoas com deficiência.

Na empresa privada pesquisada cumpre com exatidão e responsabilidade social a reserva legal de cotas disposta no artigo 93 da Lei 8.213/1991. No quesito acessibilidade, ela se antecipa ao futuro e promove cursos básicos de Libras com o intuito de socializar pessoas com e sem deficiência nela empregadas. Nela a acessibilidade física, com rampas e sinalizações, é muito boa.

Contudo, ela é uma exceção. Outras empresas privadas inicialmente contactadas, e que se recusaram a participar desta pesquisa, parecem não ter esse

olhar inclusivo para a pessoa com deficiência, algumas sequer deram respostas. Outras deixaram o pesquisador com a esperança de ter o acesso ao campo de pesquisa escolhido, mas, surpreendentemente, indeferiram o pleito do pesquisador, verbalmente, via telefone, sem sequer o receber pessoalmente.

A pesquisa feita na sociedade de economia mista revelou que há uma carência enorme de pessoas com deficiência (109 pessoas). Ela está completamente fora da reserva legal de cotas. Mas, como ela se respalda na conveniência do concurso público, a não-inclusão já atravessa décadas. Em geral, o governo é quem mais desrespeita a inclusão. Prova disso, importa ressaltar, é o fato de o artigo 93 da Lei 8.213/1991 só ter a fiscalização regulamentada, aproximadamente, nove anos depois de sua publicação, isso também revela um quê de descaso na aplicação dessa Lei.

Outrossim, apesar de o Ministério do Trabalho e Emprego no Maranhão contar com um único servidor público, ele tem envidado todos os esforços para que as empresas cumpram as cotas e tornem-se verdadeiramente inclusivas, aplicando multas e participando de eventos de conscientização em prol da pessoa com deficiência.

As reclamações dos participantes provam a falta de interesse de incluir a pessoa com deficiência na educação básica e superior e, por conseguinte, no mercado de trabalho formal. Nesse particular, eles apontaram que nem uma das empresas tem acessibilidade comunicacional – tradução, interpretação, braile, leitores e outras tecnologias “assistivas”.

Os dados estatísticos pesquisados no IBGE, Ministério do Trabalho e Emprego, RAIS, em que pese ao momento de crise econômica, revelam um crescimento na quantidade de contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal após o empreendimento das ações afirmativas decorrentes das várias legislações que as normatizam. Contudo, o número de contratos desses beneficiários de direitos nunca ultrapassou um por cento nas estatísticas nacionais.

Especificamente no âmbito das empresas pesquisadas não ficou comprovada uma desvantagem salarial entre pessoas com ou sem deficiência sejam elas mulheres ou homens, que muitos ecoam na sociedade atual. Questionou-se, nesse ponto particular, a metodologia empregada pelos órgãos governamentais, porquanto só seria pertinente comparar salários dentro da mesma empresa, entre trabalhadores que tivessem iguais funções, tempo de serviço e atribuições. Outro

argumento que se insurge oportunamente é que um homem numa função qualquer pode ganhar menos que outro de igual função que trabalhe numa outra empresa mais bem-sucedida, e isso não constitui preconceito ou discriminação. Por que, então, isso poderia ser visto como preconceito quando a comparação é feita entre gêneros e entre pessoas com e sem deficiência? Contudo, ratifica-se que geralmente surgem pesquisas fazendo tais afirmações relativas à desigualdade salariais em detrimento de pessoas com deficiência e mulheres, no mercado de trabalho formal. Embora se tenha arrazoado a defesa da equiparação salarial nos termos da lei e da jurisprudência, não se pode generalizar e dizer que não existam distorções, a própria lei prevê casos de diferença de remuneração, e infrações à lei podem ocorrer.

Observando-se os dados estatísticos da RAIS, nota-se, claramente, que cerca de 50% das cotas estão preenchidas, ou seja, há mais outros 50% de vagas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência.

As leituras dos dados coletados mostraram que as mais excluídas são as pessoas com deficiência com dificuldades mais severas: deficientes visuais, as que têm deficiência múltipla e os surdos.

Por outro lado, a pesquisa também demonstrou que quanto maior a escolaridade do indivíduo, tanto maior será a sua empregabilidade e, por conseguinte, a probabilidade de ele auferir uma renda proporcionalmente maior. Também evidenciou que o acesso da pessoa com deficiência à educação e, por conseguinte, ao mercado de trabalho formal padece com a omissão do Estado, o qual não oferece, adequadamente, os meios de acesso aos direitos. Investimentos em educação de qualidade muito provavelmente vão aumentar as chances de as pessoas com deficiência preencherem as cotas sociais no âmbito educacional e profissional.

No tocante à educação de pessoas com deficiência, percebeu-se que elas carecem de um ensino técnico, para que ao final de seus estudos no ensino médio, elas possam ter um *métier* que já lhes garantam independência econômica e que lhes dê fôlego para avançar nos estudos de nível superior.

Os princípios da igualdade, dignidade e da cidadania, na evidente falta de inclusão educacional e laboral, são desrespeitados. Outrossim, o Poder Público, pelo princípio constitucional da publicidade, deveria divulgar os direitos do cidadão, deveria incluir aulas da disciplina Direito Fundamentais nas escolas, educar as pessoas nos veículos de comunicação para elas possam exercer a cidadania de um modo mais pleno, no intuito de terem acesso ao Benefício de Prestação Continuada, por exemplo.

Importa ressaltar, também, que em meio a uma celeuma de ideologias e políticas públicas não continuadas, a baixa escolaridade das pessoas com deficiência em razão de vários fatores, acaba servindo de pretexto para a não-contratação delas no mercado de trabalho formal. Conforme exposição jurisprudencial demonstrada, se no recrutamento para a contratação de trabalhadores não há pessoas com deficiência qualificadas para as vagas oferecidas, as multas atribuídas pelo Auditor Fiscal do Trabalho não são cabíveis, são anuladas. O governo federal também poderia beneficiar as empresas que treinassem profissionalmente pessoas com deficiência, qualificando-as para as necessidades do mercado, em apoio ao ensino médio técnico ou curso superior, para preencherem as vagas a elas reservadas, como meio de sanar essa momentânea falta de preparo do Estado brasileiro.

A pesquisa não se limitou a responder ao problema de saber se o cumprimento da reserva de cotas obedece aos preceitos legais, contratando só os beneficiários de direitos. Em razão disso, levanta-se a tese de que a decisão mais acertada seria empreender esforços para melhorar a educação, preparar as pessoas com deficiência para a vida profissional dentro das suas possibilidades vocacionais, sem impor barreiras às pessoas com deficiência para acesso à ensino superior que não seja o da competência cognitiva, tal qual o faz a Argentina.

No âmbito trabalhista, defende-se que, a exemplo do que fazem os Estados Unidos, a Grã-Bretanha e o Canadá – países onde não existem sistemas de cotas – a discriminação contra as pessoas com deficiência seja punida com maior rigor. Outrossim, que o governo implemente uma política de incentivo às empresas cotistas, promovendo-lhes benefícios, bonificações e isenções de impostos.

Ficou provado que a Lei n.º 3.807/1960, Lei Orgânica da Previdência Social, no seu artigo 55, era mais benéfica à pessoa com deficiência para achar uma emprego que obrigava, na forma que seu próprio regulamento permitisse, as empresas que dispusessem de 20 (vinte) ou mais empregados a reservarem de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) das suas vagas aos trabalhadores “readaptados ou reeducados profissionalmente. O modelo atual tornou-se mais difícil para a pessoa com deficiência, pois uma empresa que tem 100 empregados precisa de mão de obra qualificada.

Diante da situação educacional e econômica do país, a proposta é que se aprimore o sistema de cotas, implementando a seguinte política: a empresa que empregar pessoas com deficiência ganha *status* e selo de empresa inclusiva, ganha

benefícios e algumas isenções ou reduções de impostos, descontos de dívidas com o fisco, quanto mais incluir pessoas com deficiência, mais ganha prestígio social de empresa inclusiva. Caso a empresa participante do modelo atual diminua o número de pessoas com deficiência contratadas elas continuam sujeitas às multas atuais. Caso elas ultrapassem a cota, são premiadas com benefícios.

Ao sentir do pesquisador, combater-se-ia, assim, a resistência de ter de contratar dando incentivos às empresas que têm menos de 100 empregados a se tornarem inclusivas, assim, mesmo no interior do país, as pessoas com deficiência teriam emprego. As empresas cotistas do modelo atual (de 100 empregados ou mais) passariam a obter benefícios a partir de cada contrato trabalhista que excedesse a cota, reduzindo-lhes a carga tributária.

Defende-se, também, o teletrabalho, previsto na novel Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), como forma de contratação opcional para os casos de pessoas com deficiência que não possam sair de casa com facilidade, para o cumprimento da reserva de cotas. É-se também favorável às políticas públicas de cotas para as pessoas com deficiência independentemente de elas terem estudado em escolas públicas ou particulares. Em consonância com o que foi apresentado, a política atual impede que pessoas com deficiência egressas de escolas particulares concorram em condições de igualdade com pessoas com deficiência egressas de escolas públicas, e que essa regra lhes valha no caso de elas tentarem uma nova graduação.

Contudo, seguindo a teoria da justiça distributiva, é mister que se aprimore a educação em todos os sentidos e que, uma vez resolvidas as falhas gerenciais que depõem contra as várias formas de acessibilidade das pessoas com deficiência, essa política de cotas seja temporária.

Por ora, não obstante os tímidos incentivos para a melhor capacitação profissional dos empregados e servidores públicos, algumas ações afirmativas provam um pouco de aceitação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal. Os eventos e publicações que abordam a condição da pessoa com deficiência, por exemplo, tem promovido em parte a socialização; fato esse que no início do século XX seria difícil. Contudo, o preconceito ainda obsta a inclusão e furta alguns direitos fundamentais das pessoas com deficiência.

Reclama-se que tantos outros dados referentes à escolaridade enriqueceriam esta pesquisa se estivessem facilmente disponíveis na página do

Ministério do Trabalho e Emprego e outros órgãos do governo. Exemplo disso seria disponibilizar os dados de acordo com a região.

Reforça-se que o excesso de normas nessa temática da reserva de cotas para as pessoas com deficiência desconstrói a ideia de inclusão e promove exclusão, num hábil estratagema dos legisladores, que se mostram preocupados com a questão da inclusão das pessoas com deficiência por meio do sistema de cotas, mas abrem as portas para muitos beneficiários em detrimento daqueles que mais precisam dessas ações afirmativas. Criam-se cada vez mais normas legais e entendimentos que acabam por preterir direitos àqueles mais necessitados. E, por agir desse modo, dissimulando os verdadeiros intuitos políticos, dando-lhes uma proteção fictícia e infactível, ampliando os benefícios em detrimento das pessoas com deficiência de fato, o Brasil pode estar infringindo os direitos humanos à dignidade e, em razão disso, pode sofrer sanções na Corte Americana de Direitos Humanos.

Todavia, isso é uma tese para um futuro trabalho.

Diante dos fatos que demonstram um quê de preconceito do Estado brasileiro e do mercado de trabalho formal em detrimento das pessoas com deficiência, pugna-se por mais justiça social, mais educação, mais empregos, melhor distribuição de renda em prol de todas as pessoas, máxime, daquelas historicamente desamparadas pelo Estado brasileiro.

REFERÊNCIAS

- ADORNO, Theodor. **Authoritarian personality**. New York: Harper, 1950.
- ALDEBERT, Bénédicte; ROUZIES, Audrey. **Quelle place pour les méthodes mixtes dans la recherche francophone en management?** Disponível em: <<https://www.researchgate.net/publication/267222525>>. Acesso em: 10 out. 2018.
- ALEMANHA. **Schwerbehindertengesetz. Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft**. 1953. Disponível em: <<https://behinderung.org/gesetze/schwbg.htm>>. Acesso em: 10 mar. 2018.
- ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros Editores, 2015.
- ALLPORT, Gordon. **The nature of prejudice**. Cambridge: Addison-Wesley, 1954.
- ALVES, Lucas Vinicius de Aguiar. **Mapa dos Municípios da Ilha do Maranhão**. 2018. Disponível em <ftp://geofp.ibge.gov.br/organizacao_do_territorio/malhas_territoriais/malhas_municipais/municipio_2015/UFs/MA/>. Acesso em 8 de nov. 2018.
- _____. **Mapa do Estado do Maranhão**. 2018. Disponível em <ftp://geofp.ibge.gov.br/organizacao_do_territorio/malhas_territoriais/malhas_municipais/municipio_2015/Brasil/BR/>. Acesso em 8 de nov. 2018.
- AQUAVIVA, Marcus Cláudio. **Dicionário acadêmico de direito**. São Paulo: Editora Jurídica Brasileira, 1999.
- ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. Brasília, DF: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 1997.
- ARAÚJO, Luiz Alberto David; MAIA, Maurício. Inclusão e concurso público: análise crítica da jurisprudência sobre pessoas com deficiência. **A & C: Revista de Direito Administrativo e Constitucional**, Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 135-157, 2016.
- AROUCHA, Maria José Rabelo. **Escolarização e inserção da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho formal de São Luís**. 2011. 164 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2011.
- ATALIBA, Geraldo. **República e constituição**. 2. ed. atual. por Rosoléa Miranda Fologi. São Paulo: Malheiros, 2007.
- BARBOSA, Heloísa Helena; ALMEIDA, Vitor. Reconhecimento e inclusão das pessoas com deficiência. **Revista Brasileira de Direito Civil**, Belo Horizonte, v. 13, p. 17-37, 2017.

BARNES, Colin; MERCER, Geof (Eds.). Disability policy and practice: applying the social model. Leeds: The Disability Press, 2004.

BIANCHETTI, Lucídio. **In/exclusão no trabalho e na educação**: aspectos mitológicos, históricos e conceituais. Campinas: Papirus, 2011.

BITTAR, Eduardo Carlos Bianca. **Metodologia da pesquisa jurídica**: teoria e prática da monografia para os cursos de direito. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

BOBBIO, Norberto. **Elogio da serenidade**. São Paulo: Editora da Unesp, 2011.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 33. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2018.

_____. **Teoria constitucional da democracia participativa**. São Paulo: Malheiros, 2001.

BOUVILLE, Gregor; SCHMIDT, Céline. Application des méthodes mixtes à une recherche en gestion des ressources humaines : principes et discussion, In: **Oser les défis des méthodes mixtes en sciences de la santé et sciences**. Montréal (Québec): ACFAS, 2018.

BRASIL. Advocacia-Geral da União. Súmula nº 45, de 14 de setembro de 2009. Os benefícios inerentes à Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência devem ser estendidos ao portador de visão monocular, que possui direito de concorrer, em concurso público, à vaga reservada aos deficientes. **Diário Oficial da União**, Brasília DF, 15 set. 2009c. Disponível em: <<http://www.agu.gov.br/page/atos/detalhe/idato/201623>>. Acesso em: 5 mar. 2018.

_____. Constituição (1824). **Constituição Política do Império do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm>. Acesso em: 20 ago. 2017.

_____. Constituição (1891). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm>. Acesso em: 20 ago. 2017.

_____. Constituição (1934). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. 1934a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 20 ago. 2017.

_____. Constituição (1937). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm>. Acesso em: 20 set. 2017.

_____. Constituição (1937). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil.**

Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm>. Acesso em: 20 set. 2017.

_____. Constituição (1946). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil.**

Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1940-1949/constituicao-1946-18-julho-1946-365199-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 2 set. 2016.

_____. Constituição (1967). Emenda constitucional nº1, de 17 de outubro de 1969.

Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm>. Acesso em: 5 set. 2017.

_____. Constituição (1967). Emenda constitucional nº12, de 17 de outubro de

1978. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/emecon/1970-1979/emendaconstitucional-12-17-outubro-1978-366956-norma-pl.html>>. Acesso em: 5 set. 2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.**

Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 2 set. 2016.

_____. Constituição (1988). Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Brasília, DF, 2004a. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm>. Acesso em: 10 mar. 2018.

_____. Decreto 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 26 ago. 2009a. Disponível em: <

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 10 ago. 2017.

_____. Decreto n.º 5.626, de 22 de dezembro de 2005. Regulamenta a Lei no 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais -

Libras, e o art. 18 da Lei no 10.098, de 19 de dezembro de 2000. **Diário Oficial da União**, 23 dez. 2005. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm>. Acesso em: 10 set. 2017.

_____. 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 set. 2018c. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm>. Acesso em: 2 out. 2018.

_____. Decreto nº 24.258, de 16 de maio de 1934. Aprova o regulamento da entrada de estrangeiros em território nacional. 1934b. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-24258-16-maio-1934-557864-publicacaooriginal-78583-pe.html>>. Acesso em: 1º out. 2017.

_____. 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 21 dez. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 1º out. 2017.

BRASIL Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 out. 2001. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2001/decreto-3956-8-outubro-2001-332660-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 10 set. 2017.

_____. Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 3 de dezembro de 2004b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 10 out. 2017.

_____. Decreto nº 847, de 11 de outubro de 1890. Promulga o Código Penal. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-847-11-outubro-1890-503086-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 10 set. 2017.

_____. Decreto nº 9.450, de 24 de julho de 2018. Institui a Política Nacional de Trabalho no âmbito do Sistema Prisional, voltada à ampliação e qualificação da oferta de vagas de trabalho, ao empreendedorismo e à formação profissional das pessoas presas e egressas do sistema prisional, e regulamenta o § 5º do art. 40 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que regulamenta o disposto no inciso XXI do caput do art. 37 da Constituição e institui normas para licitações e contratos da administração pública firmados pelo Poder Executivo federal. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 jul. 2018b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9450.htm>. Acesso em: 10 set. 2018.

_____. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 7 dez. 1940. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 1º set. 2017.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 1º out. 2017.

_____. Governo do Brasil. **Censo 2010**: cai taxa de analfabetismo no País. 2017e. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2011/11/censo-2010-cai-taxa-de-analfabetismo-no-pais>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

_____. Lei Complementar nº 142, de 8 de maio de 2013. Regulamenta o § 1º do art. 201 da Constituição Federal, no tocante à aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social - RGPS. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 maio 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp142.htm>. Acesso em: 10 out. 2017.

BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 30 ago. 2012a.

_____. Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 28 dez. 2012d. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm>. Acesso em: 10 mar. 2018.

_____. 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). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 7 jul. 2015a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 10 set. 2017.

_____. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF, 2017c. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em: 10 out. 2017.

_____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 de julho de 2017b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 10 out. 2017.

_____. Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Previdência Social. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 set. 1960. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-3807-26-agosto-1960-354492-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

_____. Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 set. 1942. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657.htm>. Acesso em: 10 out. 2017.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de outubro de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 20 set. 2017.

BRASIL. Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22 jun. 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8666cons.htm>. Acesso em: 10 set. 2017.

_____. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 23 dezembro de 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm>. Acesso em: 10 out. 2017.

_____. 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 19 abr. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 1º out. 2009.

_____. Lei, de 16 de dezembro de 1830. Manda executar o Código Criminal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM-16-12-1830.htm>. Acesso em: 10 set. 2017.

_____. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Índice de Desenvolvimento da Educação Básica**. 2016e. Disponível em: <<http://ideb.inep.gov.br/resultado/>>. Acesso em: 10 set. 2017.

_____. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília, DF, 2012e. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html>. Acesso em: 5 set. 2017.

_____. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Instrução Normativa nº 5, de 25 de maio de 2017. Dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF, 2017a. Disponível em:

<<https://www.comprasgovernamentais.gov.br/images/conteudo/ArquivosCGNOR/IN-n-05-de-26-de-maio-de-2017---Hiperlink.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2017.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Características do emprego formal relação anual de informações sociais – 2014**. Brasília, DF, 2014. Disponível em: <<http://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2016/03/Caracter%C3%Adsticas-do-Emprego-Formal-segundo-a-Rela%C3%A7%C3%A3o-Anual-de-Informa%C3%A7%C3%B5es-Sociais-2014-31082014.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2017.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Consultoria Jurídica. Parecer/Conjur/MTE nº 444, de 13 de setembro de 2011. Direito constitucional e do trabalho. Consulta oriunda da Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT. Visão monocular. Deficiência para fins de preenchimento da cota prevista no art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991. Súmula STJ nº 377 e Súmula AGU nº 45. Brasília, DF, 2011a. Disponível em: <http://www.visaomonocular.org/Banco_de_Arquivos/Leis_Decretos_e_Resolucoes/Parecer_Conjur_444.pdf>. Acesso em: 10 out. 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**. 2016b. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/rais>>. Acesso em: 5 ago. 2018.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretária de Inspeção do Trabalho. Instrução Normativa nº 98, de 15 de agosto de 2012. Dispõe sobre procedimentos de fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 16 ago. 2012c. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/instrucao-normativa-98-2012.htm>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. Departamento de Emprego e Renda. Coordenação-Geral de Cadastros, Identificação Profissional e Estudos. **RAIS cotas 2016**: resultado MA. 2016a. Disponível em: <ftp://ftp.mtps.gov.br/pdet/arquivos/RAIS_Cotas_PcD/2016/>. Acesso em: 2 ago. 2017.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. Departamento de Emprego e Renda. Coordenação-Geral de Cadastros, Identificação Profissional e Estudos. **RAIS 2015**: resultado MA. 2015d. Disponível em: <ftp://ftp.mtps.gov.br/pdet/arquivos/RAIS_Cotas_PcD/2015/>. Acesso em: 2 ago. 2017.

_____. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Coordenação-Geral

do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência. **Cartilha do Censo 2010**: pessoas com deficiência. Texto Luiza Maria Borges Oliveira. Brasília, DF, 2012b.

_____. Superior Tribunal de Justiça. Súmula nº 377. O portador de visão monocular tem direito de concorrer, em concurso público, às vagas reservadas aos deficientes. Brasília, DF, 22 abr. 2009b. Disponível em: <<http://www.stj.jus.br/SCON/sumulas/toc.jsp?processo=377&&b=SUMU&thesaurus=JURIDICO&p=true>>. Acesso em: 10 ago. 2017.

_____. Superior Tribunal de Justiça. Súmula nº 552, de 4 nov. 2015. O portador de surdez unilateral não se qualifica como pessoa com deficiência para o fim de disputar as vagas reservadas em concursos públicos. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 nov. 2015c. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/docs_internet/SumulasSTJ.pdf>. Acesso em: 2 ago. 2017.

_____. Supremo Tribunal Federal. **A Constituição e o Supremo**. 4. ed. Brasília, DF: Secretaria de Documentação, 2011b.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso de Mandado de Segurança nº 34330. Relator: Ministro Celso de Mello. Brasília, DF, 11 de outubro de 2016. **Diário da Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, 17 out. 2016c. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/visualizarEmenta.asp?s1=000296166&base=baseMonocraticas>>. Acesso em: 10 jun. 2018.

_____. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 958252. Relator: Ministro Luiz Fux. Brasília, DF, 30 ago. 2018a. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>>. Acesso em: 10 set. 2018.

_____. Tribunal Regional Federal (1ª Região). Agravo Regimental na Apelação Cível nº 00757073720134013400 0075707-37.2013.4.01.3400. Relator: Desembargador Federal João Batista Moreira. Brasília, DF, 23 de novembro de 2015b. Disponível em: <<https://trf1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/297588403/agravo-regimental-na-apelacao-civel-agrac-757073720134013400-0075707-3720134013400>>. Acesso em: 2 ago. 2017.

_____. Tribunal Regional Federal (1ª Região). Apelação Cível nº 2005.34.00.032663-3/DF. Relator: Desembargador Federal Fagundes de Deus. Brasília, DF, 19 ago. 2009d. Disponível em: <<https://processual.trf1.jus.br/consultaProcessual/processo.php?proc=2005.34.00.032663-3&secao=TRF1&pg=1&enviar=Pesquisar>>. Acesso em: 10 mar. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1652520155090041. Relator: Walmir Oliveira da Costa. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 29 maio 2017d. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/464893311/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-1652520155090041/inteiro-teor-464893348#>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário nº 1664620155230000. Relator: Augusto César Leite de Carvalho. Brasília, DF, 5 de setembro de 2016. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 13 set. 2016d. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/383177920/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1664620155230000/inteiro-teor-383177940>>. Acesso em: 5 set. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 6. Equiparação salarial. Art. 461 da CLT (redação do item VI alterada) – Res. 198/2015, republicada em razão de erro material. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 12 jun. 2015d. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html>. Acesso em: 5 set. 2017.

CAETANO, Érica. **História do sistema de cotas no Brasil**. 2015. Disponível em: <<https://vestibular.mundoeducacao.bol.uol.com.br/cotas/historia-sistema-cotas-no-brasil.htm>>. Acesso em: 10 set. 2017.

CAMPELLI, E. **Metodi qualitativi e teoria sociale** In: **Il sociologo e le sirene**. Torino: Franco Angeli, 1996.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da Constituição**. 6. ed. Coimbra: Almedina, 2002.

CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (Coords.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva / Almedina, 2013.

CAOLI, Cristiane. **81% contratam pessoas com deficiência só 'para cumprir lei'**. 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/11/81-contratam-pessoas-com-deficiencia-so-para-cumprir-lei.html>>. Acesso em: 10 set. 2017.

CAPELLI, Jane de Carlos Santana et al. (Orgs.). **A pessoa com deficiência auditiva: os múltiplos olhares da família, saúde e educação**. Porto Alegre: Rede Unida, 2016. Disponível em: <<http://historico.redeunida.org.br/editora/biblioteca-digital/colecao-micropolitica-do-trabalho-e-o-cuidado-em-saude/a-pessoa-com-deficiencia-auditiva-epub>>. Acesso em: 10 ago. 2017.

CARVALHO, Ulisses Dias de. A insuficiente proteção jurídica das cotas de contratação de pessoa com deficiência no setor privado. **Revista do MPT**, Brasília, DF, ano 26, nº 51, 2017.

CAVALLINI, Marta. (2018) **Mulheres ganham menos que os homens em todos os cargos e áreas, diz pesquisa**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/mulheres-ganham-menos-que-os-homens-em-todos-os-cargos-e-areas-diz-pesquisa.ghtml>>. Acesso em 22 nov. 2018.

CENTRE DÉPARTEMENTAL DE GESTION. L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique territoriale. **Personnes Handicapées**, n. 2006-8, p. 1-14, 1 avr 2006. Disponível em: <http://www.cdg87.fr/IMG/pdf/notes_juridiques/travailleurs_handicapes/emploi_personnes_handicapees.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2018.

CHAHINI, Thelma Helena Costa. **Atitudes sociais e opiniões de professores e alunos da Universidade Federal do Maranhão em relação à inclusão de alunos com deficiência na educação superior**. 2010. Tese (Doutorado) - Universidade Estadual Paulista, Marília, 2010.

_____. **Atitudes sociais e opiniões de professores e alunos da Universidade Federal do Maranhão em relação à inclusão de alunos com deficiência na educação superior**. Curitiba: Instituto Memória, 2013.

_____. **O percurso da inclusão de pessoas com deficiência na educação superior**. Curitiba: Appris, 2016.

CHAMORRO, María Felicia; ARÉVALOS, José Manuel Silvero. Enfoque de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: las Tecnologías de la Información y Comunicación como elemento de inclusión social. **Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales**, Asunción, v. 10, 2, p. 239-262, dic. 2014.

CLEMENTE, Carlos Aparício; SHIMONO, Sumiko Oki. **Trabalho de pessoas com deficiência e lei de cotas**: invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão. São Paulo: Edição dos Autores, 2015.

CONGRESSO EUROPEU SOBRE DEFICIÊNCIA. **Declaração de Madri**. Madri, 23 mar. 2002. Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub65.html>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

COSTA, Ana Maria Machado da; CABRAL, Fernando André Sampaio; CAVALCANTI, Fernanda Maria Pessoa di. **A Lei de Cotas e sua fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social**: inclusive, inclusão e cidadania, 2016. Disponível em: <<http://www.inclusive.org.br/arquivos/28980>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

CRESWELL, John W. **Research design**: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. 4th ed. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2014.

CROCHIK, José Leon. Preconceito e inclusão. **Webmosaica Revista Do Instituto Cultural Judaico Marc Chagall**, Porto Alegre, v. 3, n. 1, p. 32-42, jan./jun. 2011.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Direitos humanos e cidadania**. 2. ed. São Paulo: Moderna, 2004.

DECLARAÇÃO Mundial sobre Educação para Todos: satisfação das necessidades básicas de aprendizagem. Jomtien, 1990. Brasília, DF: UNESCO, 1998b. Disponível

em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0008/000862/086291por.pdf>>. Acesso em: 27 jul. 2012.

DONIZETTI, Elpídio. **Estatuto da Pessoa com Deficiência: proteção ou desamparo?** 2017. Disponível em <<https://portalied.jusbrasil.com.br/artigos/478188216/estatuto-da-pessoa-com-deficiencia-protacao-ou-desamparo>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

ELIAS, Norbert; SCOTSON, John. **The established and outsiders: a sociological enquiry into community problems.** London: Frank Cass & Co., 1965.

EROLES, Carlos; FIAMBERTI, Hugo. **Los derechos de las personas con discapacidad: análisis de las convenciones internacionales Y de la legislación vigente que los garantizan.** Buenos Aires: Eudeba/Universidad de Buenos Aires, 2016.

FAIRCLOUGH, Norman. **Discurso e mudança social.** Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 2008.

_____. **Discurso e mudança social.** Brasília: Universidade de Brasília, 2001.

FARIAS, Cristiano Chaves de; CUNHA, Rogério Sanches; PINTO, Ronaldo Batista. **Estatuto da pessoa com deficiência comentado artigo por artigo.** 2. ed. Salvador: JusPodium, 2016.

FEIJÓ, Alexsandro Rahbani Aragão. **Direitos Humanos e proteção jurídica da pessoa portadora de deficiência: normas constitucionais de acesso e efetivação da cidadania à luz da Constituição Federal de 1988.** Brasília, DF: Secretaria Especial de Direitos Humanos, 2002.

FEITOSA, Antonio Cordeiro. **Atlas escolar do Maranhão: espaço geo-histórico e cultural.** João Pessoa: Editora Grafset, 2006.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário da língua portuguesa.** 5. ed. Curitiba: Positivo, 2010.

FIUZA, César (Org.). **Temas relevantes sobre o Estatuto da Pessoa com Deficiência: reflexos no ordenamento jurídico brasileiro.** Salvador: JusPodium, 2018.

FONSECA, João José S. **Metodologia da pesquisa científica.** Fortaleza: UEC, 2002.

FREIRE, Alessandro; PALOTTI, Pedro (Orgs.). **Servidores públicos federais: novos olhares e perspectivas.** Brasília, DF: Enap, 2015.

FREITAS, Luis Claudio da Silva Rodrigues. **Pessoa com visão monocular e a reserve de vagas em concursos públicos: uma crítica à Súmula nº 377 do STJ.**

Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 15, n. 2580, 25 jul. 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/16993>>. Acesso em: 22 jun. 2016.

GARCEZ, Liliane; CONCEIÇÃO, Luiz Henrique de Paula. **Pessoas com deficiência**. Brasília, DF: SDHPR/FLACSO Brasil, 2015.

GENEVIÈVE, Chauveau. Analyse linguistique du discours jaurésien. **Langages**, n. 117, p. 5-11, Ann 1995.

GENOVA, Lisa. **Para sempre Alice**. São Paulo: Nova Fronteira, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de Pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GINZBERG, Louis; GREENSTONE, Julius H. **Deaf and dumb in jewish law**. 2011. Disponível em: <<http://www.jewishencyclopedia.com/articles/5016-deaf-and-dumb-in-jewish-law>>. Acesso em: 2 ago. 2017.

GOLDEMBERG, José et al. **Ações afirmativas nas universidades brasileiras**. Coordenação José Godemberg. São Paulo: Academia de Ciências do Estado de São Paulo, 2013.

GOLDIM, José Roberto. **Eugenia**. 1998. Disponível em: <<https://www.ufrgs.br/bioetica/eugenia.htm>>. Acesso em: 10 set. 2018.

GOMES, Fabrício Ferreira; ARAÚJO, Richard Medeiros de. **Pesquisa quanti-qualitativa em administração: uma visão holística do objeto em estudo**. UFPB, 2012.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade: o Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA**". Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GOULART, Nathalia. Cota não resolve problema da educação. Ela cria ilusão. **Revista Veja**, São Paulo, 22 dez. 2012. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/educacao/cota-nao-resolve-problema-da-educacao-ela-cria-ilusao/>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

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

GUIMARÃES, Antônio Sérgio A. **Racismo e anti-racismo no Brasil**. São Paulo: FAPESP & Editora 34, 1999.

GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. **Dicionário técnico jurídico**. 14. ed. São Paulo: Rideel, 2011.

HOLOCAUST ENCYCLOPEDIA. **O extermínio dos deficientes**. Disponível em: <<https://encyclopedia.ushmm.org/content/pt-br/article/the-murder-of-the-handicapped>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

HONORA, Márcia; FRIZANCO, Mary Lopes Eseves. **Esclarecendo as deficiências**. São Paulo: Cirando Cultural, 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Brasil**: Pesquisa: Índice de Desenvolvimento Humano: Maranhão: ranking. 2017b. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ma/pesquisa/37/30255?tipo=ranking>>. Acesso em: 5 maio 2018.

_____. **Censo Demográfico 2010 Nota técnica 01/2018 Releitura dos dados de pessoas com deficiência no Censo Demográfico 2010 à luz das recomendações do Grupo de Washington**. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/metodologia/notas_tecnicas/nota_tecnica_2018_01_censo2010.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2018.

_____. **Desemprego volta a crescer no primeiro trimestre de 2018**. 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20995-desemprego-volta-a-crescer-no-primeiro-trimestre-de-2018>>. Acesso em: 5 maio 2018.

_____. **Panorama**: Brasil: Maranhão: São Luís. 2017. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ma/sao-luis/panorama>>. Acesso em: 5 maio 2018.

_____. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. 2016. Disponível em: <https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/pesquisa_resultados.php?id_pesquisa=149>. Acesso em: 5 maio 2018.

JOHNSON, Benjamin; JORDAN, Richard. **Why should like cases be decided alike?** A formal model of Aristotelian Justice. Princeton: Princeton University, 2017.

KOVÁCS, Daniela Ferrari. Lei de cotas. **Revista do TRT da 2ª Região**, São Paulo, n. 10, p. 69-77, 2012.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Maria de Andrade. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Atlas, 2006.

LEE, Sunwoo; LEE, Sookyung. Comparing employment quota systems for disabled people between Korea and Japan. **Asian Journal of Human Services**, v. 10, p. 83-92, 2016.

LEITE, George Salomão. A dignidade humana e os direitos fundamentais das pessoas com deficiência. In: FERRAZ, Carolina Valença et al. (Coords.). **Manual dos direitos das pessoas com deficiência**. São Paulo: Editora Saraiva, 2013.

LEME, Maria Eduarda Silva. **Deficiência e o mundo do trabalho**: discursos e contradições. Campinas: Autores Associados, 2015.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

LIMA, Francisco. **A visão monocular e os candidatos à CNH**. 2016. Disponível em: <<https://www.dm.com.br/opinião/2016/05/visão-monocul-e-os-candidatos-cn.html>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

LINO, Leandro Jorge Oliveira. O conceito constitucional e biopsicossocial da pessoa com deficiência visual: as especificidades da visão monocular. **Raízes Jurídicas**, Curitiba, v. 8, n. 2, p. 31-63, jul./dez. 2016.

LISBOA, Ana Paula. **Deficiência x Mercado trabalho**. 2018. Disponível em: <https://www.correiobrasiliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/tf_carreira/2018/04/01/tf_carreira_interna,670201/deficiencia-x-mercado-trabalho.shtml>. Acesso em: 10 ago. 2018.

LOBATO, Beatriz Cardoso. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: implicações da Lei de Cotas. São Carlos: UFSCar, 2009.

MACIEL JÚNIOR, João da Silva. **A política de cotas no trabalho como ação afirmativa para a “pessoa com deficiência” em São Luís – MA**. 2008. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas) – Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2008.

MARANHÃO. Constituição (1989), **Constituição do Estado do Maranhão**: promulgada em 5 de outubro de 1989. Disponível em <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/70443>> . Acesso em 10 out. 2018.

MARCHESAN, Ricardo. **Todo deficiente tem direito a cota em concursos?** Saiba o que diz a lei... 2015. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2015/04/24/todo-deficiente-fisico-tem-direito-a-cota-em-concursos-veja-o-que-diz-lei.htm?cmpid=copiaecola>>. Acesso em: 5 mar. 2018.

MARIZ, Renata. Ensino médio está no fundo do poço. **O Globo**, Rio de Janeiro, 30 ago. 2018. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/sociedade/educacao/ensino-medio-esta-no-fundo-do-poco-diz-ministro-da-educacao-23024245>>. Acesso em: 10 set. 2018.

MATTAR, Fauze Nagib. **Pesquisa em marketing**: metodologia, planejamento. São Paulo: Atlas, 2001.

MAY, Tim. **Pesquisa social**: questões, métodos e processos. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.

_____. **Social research**: issues, methods and process. 3th ed. Berkshire: Open University Press, 2001.

MAYRING, Philipp. **Einführung in die qualitative Sozialforschung**: eine Anleitung zu qualitativem Denken, Weinheim/Basel: Beltz, 2002.

MAZZOTTA, Marcos José da Silveira. **Educação especial no Brasil**: história e políticas públicas. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 33. ed. São Paulo: Malheiros, 2018.

MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de direito constitucional**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MERRIAM-WEBSTER. **Principle**. Disponível em: <<https://www.merriam-webster.com/dictionary/principle>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

MITRA, Sophie. The recent decline in the employment of persons with disability in South Africa, 1998 - 2006. **South African Journal of Economics**, v. 76, n. 3, p. 480-493, Sep. 2008.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MORENO, Sandra Cristina Silva. **A inclusão do aluno com deficiência na escola regular**. 2017. Disponível em: <<http://pedagogia.com.br/artigos/inclusaodeficiencia/>>. Acesso em: 5 mar. 2018.

MOTTA, Sylvio. **A hierarquia legal dos tratados internacionais**. 2009. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2009-set-18/convencao-direitos-pessoas-deficiencia-status-ec>>. Acesso em: 20 abr. 2018.

_____. **Direito constitucional**: teoria, jurisprudência e questões. 27. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

NGO ESTONIAN ASSOCIATION OF THE DEAF. **Foreign deaf history**: timeline: history of the deaf community. 2010. Disponível em: <http://www.ead.ee/foreign_deaf_history>. Acesso em: 2 ago. 2017.

NOGUEIRA, Flávia. Rossieli Soares: Ensino médio é um desastre. **Nova Escola**, Rio de Janeiro, 30 ago. 2018. Disponível em: <<https://novaescola.org.br/conteudo/12510/rossieli-soares-ensino-medio-e-um-desastre>>. Acesso em: 5 set. 2018

OMOTE, Sadao. **Aparência e competência**: uma relação a ser considerada na educação especial. Curitiba: Appris, 2014.

_____. Deficiência e não-deficiência: recortes de um mesmo tecido. **Revista Brasileira de Educação Especial**, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 65-73, 1994.

_____. Estigma no tempo da inclusão. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 1, n 2, p. 287-308, 2004.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Declara%C3%A7%C3%A3o-Universal-dos-Direitos-Humanos/declaracao-universal-dos-direitos-humanos.html>>. Acesso em: 13 jul. 2017.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos**. San José, 1969. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_america.htm>. Acesso em: 10 set. 2017.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. **Clasificación internacional de funcionamiento de la discapacidad**. Madrid: OPS, 2001.

ORLANDI, Eni P. **Análise de discurso**: princípios e procedimentos. Campinas: Pontes, 2009.

_____. **Análise do discurso**: princípios e procedimentos. Campinas: Pontes, 1999.

ORLANDI, Eni; PECHEUX, Michel. **Semântica e discurso**: uma crítica à afirmação do óbvio. Campinas: Editora da Unicamp, 1995.

PEREIRA-GLODEK, Christine; TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. Capacidade de agir e o direito ao trabalho das pessoas com deficiência: análise da Lei 12.146/15 e o relato de uma experiência alemã sobre o tema. In: PEREIRA, Fábio Queiroz. **A teoria das incapacidades e o Estatuto da Pessoa com Deficiência**. 2. ed. Belo Horizonte: D'Plácido, 2018.

PIOVESAN, Flávia. Convenção da ONU Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: inovações, alcance e impacto. In: FERRAZ, Carolina Valença et al. (Coords.). **Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. São Paulo: Saraiva. 2012. cap. 2.

PONTES, Patrícia Albino Galvão. Criança e adolescente com deficiência: impossibilidade de opção pela sua educação exclusivamente no atendimento educacional especializado. **Revista da Educação Especial**, Brasília, DF, v. 4, n. 1, 2008.

PORTAL DA EDUCAÇÃO. **Deficiência intelectual e mental, qual a diferença?** 2013. Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/educacao/deficiencia-intelectual-e-mental-qual-a-diferenca/53176>>. Acesso em: 2 jul. 2017.

QUINDIM, Fernanda Gabriela; LAGO, Sandra Regina dos Santos. Direito ao trabalho da pessoa com deficiência. In: COSTA, Maria da Piedade Resende da. **A pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. São Carlos: Pedro & João Editores, 2012.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

RAMOS, Gisela Gondiin. **Princípios jurídicos**. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

RAMOS, Paulo Roberto Barbosa Ramos. A defesa dos direitos das pessoas com deficiência. **Revista de Políticas Públicas**, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 79-100, 2007.

RAMOS, Paulo Roberto Barbosa Ramos. A educação como direito fundamental. **LEX**, São Paulo, v. 160, p. 9-12, 2002.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 1996.

RIBEIRO, Marcelo Afonso; RIBEIRO, Flávio. Gestão Organizacional da diversidade: estudo de caso de um programa de inclusão de pessoas com deficiência. In: CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda et al. **Trabalho de pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**. Curitiba: Juruá, 2009.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

RINALDI, Giuseppe et al. (Orgs.). **Educação especial: deficiência auditiva**. Brasília, DF: SEESP, 1997. v. 1. (Série Atualidades Pedagógicas, 4).

RIO DE JANEIRO. Lei nº 4.151, de 4 de setembro de 2003. Institui nova disciplina sobre o sistema de cotas para ingresso nas universidades públicas estaduais e dá outras providências. Disponível em: <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/69d90307244602bb032567e800668618/e50b5bf653e6040983256d9c00606969?OpenDocument>>. Acesso em: 10 set. 2017.

ROMÁRIO. Projeto de Lei do Senado nº 263, de 2017. Altera o caput do art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor que a reserva de vagas nele prevista aplica-se aos beneficiários reabilitados e às pessoas com deficiência, habilitadas, também no preenchimento das funções de confiança na empresa. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/130304>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

SÁ, Arnaldo Faria de. Projeto de Lei da Câmara nº 23, de 2016. Considera pessoa com deficiência aquela com perda auditiva unilateral. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/125796>>. Acesso em: 10 set. 2017.

SAMPIERE, Roberto Hernández. **Metodología de la investigación**. 6 ed. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V., 2014.

SANTANA, Ana Paula; BERGAMO, Alexandre. Cultura e identidade surdas: encruzilhadas de lutas sociais e teóricas. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 26, n. 91, p. 565-582, maio/ago. 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v26n91/a13v2691.pdf>>. Acesso em: 25 nov. 2009.

SANTOS, Hélio Bittencourt Santos. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Luís: Hélio B. Santos, 2010.

SARGEANT, Malcolm et al. Disability quotas: past or future policy? **Journal Indexing**, v. 39, n. 3, p. 404-421, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. Igualdade como direito fundamental na Constituição Federal de 1988: aspectos gerais e algumas aproximações ao caso das pessoas com deficiência. In: FERRAZ, Carolina Valença et al. (Coords.). **Manual dos direitos da pessoa com deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Como chamar as pessoas que têm deficiência?** 2005a. Disponível em:

<http://teleduc.proinesp.ufrgs.br/cursos/diretorio/tmp/376/portfolio/item/40/Como_chamar_as_pessoas_que_tem_deficiencia.pdf>. Acesso em: 4 mar. 2018.

_____. Inclusão: o paradigma do século 21. **Revista Inclusão**, v. 1, n. 1, p. 19-23, out. 2005b.

_____. **Nada sobre nós, sem nós: da integração à inclusão**. 2011. Disponível em: <www.bengalalegal.com/nada-sobre-nos-sem-nos>. Acesso em: 5 set. 2018.

SETUBAL, Joyce Marquezim; FAYAN, Costa, Regiane Alves (Orgs.). **Lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência comentada**. Campinas: Fundação FEAC, 2017.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional Positivo**. 41. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2018.

SOLOMON, Andrew. **Far from the tree**: parents, children, and the search for identity. New York: Scribner, 2012.

SUZANO, Janayna de Cássia Coelho et al. Análise da produção acadêmica nacional dos últimos 20 anos sobre a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. In: CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda et al. **Trabalho e pessoas com deficiência**: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico. Curitiba: Juruá, 2009.

THORNTON, Patricia. **Employment quotas, levies and national rehabilitation funds for persons with disabilities**: pointers for policy and practice. 1998. Disponível em: <http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_106625/lang--en/index.htm>. Acesso em: 10 abr. 2018.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. A pessoa humana como sujeito de direito internacional: a experiência da Corte Interamericana de Direitos Humanos. In: DIREITO, Carlos Alberto Menezes; TRINDADE, Antônio Augusto Cançado; PEREIRA, Antônio Celso Alves (Coords.). **Novas perspectivas do direito internacional contemporâneo**: estudos em homenagem ao Professor Celso D. de Albuquerque Mello. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

_____. **Desafios e conquistas do direito internacional dos direitos humanos no início do século XXI**. 2006. Disponível em: <<https://www.oas.org/dil/esp/407-490%20cancado%20trindade%20OEA%20CJI%20%20.def.pdf>>. Acesso em: 2 mar. 2018.

UNITED FOR HUMAN RIGHTS. **A brief history of human rights**: what are Human Rights? 2018. Disponível em: <<http://www.humanrights.com/?/what-are-human-rights/brief-history/>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

UNITED NATIONS. **Global status report on disability and development**. New York, 2015.

VALLE, Jan W.; CONNOR, David J. **Ressignificando a deficiência**: da abordagem social às práticas inclusivas nas escolas. Porto Alegre: AMGH, 2014.

VAN DIJK, Teun Adrianus. Discourse analysis as ideology analysis. In: _____. **Language and pace**. Brookfield: Dartmouth, 1995. p. 17-33.

VASCONCELOS, Fernando Donato. Muito além do concurso: cotas para pessoas com deficiência no serviço público. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, DF, ano 25, n. 49, 2016.

VILHENA, Cynthia Pereira de Sousa. Práticas eugênicas, medicina social e família no Brasil Republicano. **Revista da Faculdade de Educação**, São Paulo, v. 19, n. 1, p. 79-96, 1993.

VISÃO monocular é deficiência física, diz Fachin em liminares. **Revista Consultor Jurídico**, 18 fev. 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-fev-18/visao-monocular-deficiencia-fisica-fachin-liminares>>. Acesso em: 10 abr. 2018.

VIVEIROS, Jerônimo de. **História do comércio do Maranhão**: 1612-1895. São Luís: Academia Maranhense de Letras, 1954.

WADDINGTON, Lisa. Changing attitudes to the rights of people with disability in Europe. In: COOPER, Jeremy. **Law, rights and disability**. London: Jessica Kingsley Publishers Ltd, 2000.

WAISBERG, Yehuda; WAISBERG, Verena Moura. Deficiência visual e concurso público em face da súmula n. 377 do STJ: necessidade de revisão. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 60, n. 91, p. 123-130, jan./jun. 2015.

WHITLOW, Robert. **Jimmy**. Nashville: Thomas Nelson, 2005.

WORDSWOTH, Russell. **Hiring people for their abilities and not their disabilities**. 2003. Disponível em: <<http://www.upetd.up.ac.za/thesis/available/etd-112320044-122118/unrestricted/00dissertation.pdf>>. Acesso em: 2 jan. 2018.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **World report on disability**. Geneva, 2011.
Disponível em: <http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/en/>. Acesso em:
10 maio 2018.

APÊNDICES

**APÊNDICE A - ENTREVISTA APLICADA AOS EMPREGADOS/SERVIDORES
(PESSOAS COM DEFICIÊNCIA)**

**ENTREVISTA APLICADA AOS EMPREGADOS/SERVIDORES
(PESSOAS COM DEFICIÊNCIA)**

- 1) Qual o tipo de deficiência que você tem?
- 2) Qual a sua idade?
- 3) Qual o seu nível de escolaridade?
- 4) Qual a sua área de formação?
- 5) Há quanto tempo você trabalha nesta empresa?
- 6) Que cargo você ocupa na empresa em que trabalha?
- 7) Qual o seu salário?
- 8) Você ingressou na empresa por meio da Lei de Cotas?
- 9) Você sabe quais adaptações a empresa fez e/ou faz para inserir os funcionários com deficiência? Caso afirmativo, quais são?
- 10) Você já se sentiu discriminado por ter sido contratado por causa da Lei de Cotas?

APÊNDICE B - ENTREVISTA APLICADA AOS GERENTES DE RECURSOS HUMANOS

- 1) Qual a sua área de formação?
- 2) Você possui alguma deficiência?
- 3) Qual a natureza jurídica desta empresa?
- 4) Qual o número total de empregados desta empresa?
- 5) Qual o número total de pessoas com deficiência que estão empregadas nesta empresa?
- 6) Qual o nível do seu poder de decisão do setor de Recursos Humanos na hora de efetivar a contratação da pessoa com deficiência?
- 7) Quais são os tipos de deficiência dos funcionários que ingressaram pelo sistema de cotas na empresa?
- 8) Em que funções trabalham as referidas pessoas com deficiência?
- 9) Quais são os motivos mais determinantes para que a sua empresa contrate pessoas com deficiência?
- 10) Quais as maiores dificuldades para contratar pessoas com deficiência
- 11) A empresa dispõe de intérpretes para auxiliar na comunicação com os surdos?

**APÊNDICE C - ENTREVISTA APLICADA AO AUDITOR FISCAL DO TRABALHO
RESPONSÁVEL PELO SETOR DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

ENTREVISTA APLICADA AO AUDITOR FISCAL DO TRABALHO RESPONSÁVEL
PELO SETOR DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

- 1) Quais normas regulamentam a atividade de auditoria fiscal relacionada ao cumprimento da Lei 8.213/91 nas instituições fiscalizadas e para aplicação de multas?
- 2) Como é que as empresas estão cumprindo a Lei de Cotas no Maranhão?
- 3) Como são calculadas as multas devidas por descumprimento à Lei das Cotas?
- 4) O que as empresas fazem ao serem multadas?
- 5) Como é que o AFT fica sabendo que uma empresa infringe a Lei de Cotas?

APÊNDICE D - ENTREVISTA APLICADA ÀS ADVOGADAS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

ENTREVISTA APLICADA ÀS ADVOGADAS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

- 1) Você possui algum tipo de deficiência?
- 2) Qual a sua área de atuação?
- 3) Na sua percepção, como são recebidas as pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal?
- 4) Para você, como está a aplicação da Lei de Cotas por parte das empresas?
- 5) Na sua opinião, como se pode melhorar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal?

APÊNDICE E - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Caro(a) Senhor(a),

Estou realizando uma pesquisa de Mestrado intitulada *Direito das pessoas com deficiência: a questão das cotas no mercado de trabalho formal*, cujo objetivo geral é investigar se a contratação e/ou nomeação de candidatos às vagas de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, público e privado, vem sendo realizada obedecendo aos preceitos legais. A Pesquisa conta com a orientação da Prof.^a Dra. Thelma Helena Costa Chahini, da Universidade Federal do Maranhão (UFMA).

Sua participação nesta pesquisa é opcional, você pode não aceitar participar ou desistir em qualquer fase da mesma, a qualquer momento, sob qualquer condição, sem nenhuma penalização ou prejuízo em sua relação com a pesquisadora, com a UFMA ou qualquer outra instituição envolvida.

Vale ressaltar que não há compensação financeira relacionada à sua participação, pois esta pesquisa será desenvolvida sem nenhum orçamento lucrativo. O risco relacionado com sua participação na pesquisa poderá ser no âmbito psicológico, como desconforto frente à presença do pesquisador durante a entrevista. Contudo, o desenvolvimento deste estudo ocorrerá de forma adequada, visando minimizar a ocorrência de tal desconforto, contando com a formação teórico-prática do pesquisador na área.

Quanto aos riscos físicos, também não haverá possibilidades de ocorrer, visto que a coleta de dados ocorrerá em espaços seguros, dentro de salas e/ou escritórios apropriados, nas instituições pesquisadas. Você terá como benefícios orientações e/ou esclarecimentos a respeito de todos os procedimentos adotados no decorrer da coleta de dados, bem como retorno dos achados para que você tome conhecimento do fenômeno estudado.

Caso aceite, gostaria que soubesse que será realizada a coleta de dados por meio de aplicação de Entrevistas semiestruturadas. Os resultados serão utilizados exclusivamente para fins científicos, como divulgação em revistas e congressos e publicação de artigos científicos, nos quais sua identidade será preservada.

Você receberá uma via deste termo, assinado pelas partes envolvidas, onde consta o telefone e o endereço do pesquisador principal, podendo tirar suas dúvidas sobre a pesquisa a qualquer momento.

Agradeço sua participação e coloco-me à disposição para mais esclarecimentos via *e-mail*, prohenriquesantos@yahoo.com.br ou via telefone (98)98899-9292.

Carlos Henrique Batista dos Santos (Mestrando em Educação pela Universidade Federal do Maranhão/UFMA).

O Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo seres humanos CEP/UFMA, poderá ser contatado para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo e-mail: cepufma@ufma.br. A orientanda e a orientadora podem ser procuradas no seguinte endereço institucional: Av. dos Portugueses, 1966, Bacanga, CEP: 65.085-580. São Luís/MA. Fone: 3272-8660.

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar voluntariamente.

Local e data

Participante da pesquisa *.

Identificação

Nome: _____

Data de nascimento: ____/____/____

Data de preenchimento do questionário: ____/____/____

Sexo: () Masculino () Feminino

Estado Civil: _____

Formação Acadêmica _____

Empresa em que trabalha _____

Cargo _____

Tempo de serviço _____

ANEXO

ANEXO A - PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

UFMA - UNIVERSIDADE
FEDERAL DO MARANHÃO



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: DIREITO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: A QUESTÃO DAS COTAS NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL

Pesquisador: CARLOS HENRIQUE BATISTA DOS SANTOS

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 85906817.0.0000.5087

Instituição Proponente: Universidade Federal do Maranhão

Patrocinador Principal: FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.639.671

Apresentação do Projeto:

Várias normas infraconstitucionais têm tutelado os direitos da pessoa com deficiência. Exemplo disso é a Lei nº 8.213/91, vulgarmente conhecida como a Lei das Cotas, que estabelece uma cota percentual mínima de contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas em firmas que tiverem mais de uma centena de empregados. Entende-se que a intencionalidade das ações afirmativas em prol das referidas pessoas é proteger o direito daqueles que estão aptos para o trabalho. Nesse sentido, questiona-se sobre o que se dá num processo seletivo ou concurso em que concorrem em suposta igualdade um candidato totalmente cego e um com visão monocular. O que ocorre se pessoas com deficiência auditiva e/ou surdas concorrem para uma mesma vaga? Quem é o escolhido? Por quê? A quem cabe decidir e a quem cabe fiscalizar o cumprimento da lei nesses casos? Será que as pessoas com deficiência não estão sendo preteridas por pessoas que não poderiam se candidatar às vagas reservadas? Diante do exposto, o presente estudo justifica-se em razão de uma aparente distorção na aplicação das leis que beneficiam as pessoas com deficiência no acesso ao mercado de trabalho formal dentro da hipótese de que as pessoas com maior grau de deficiência são preteridas por outras, que não preenchem os requisitos legais. Nesse sentido, busca-se investigar até que ponto a contratação e/ou nomeação de candidatos às vagas de pessoas com deficiência é feita obedecendo aos preceitos legais. Assim, desenvolveu-se uma pesquisa exploratória, descritiva e, no contexto, analisaram-se leis, por meio das quais pode-se entender a evolução do direito da pessoa com deficiência ao longo da história, bem como o

Endereço: Avenida dos Portugueses, 1966 CEB Velho

Bairro: Bloco C, Sala 7, Comitê de Ética

CEP: 65.080-040

UF: MA

Município: SAO LUIS

Telefone: (98)3272-8708

Fax: (98)3272-8708

E-mail: cepufma@ufma.br

UFMA - UNIVERSIDADE
FEDERAL DO MARANHÃO



Continuação do Parecer: 2.639.671

status atual em que as cotas são usadas para possibilitar a inclusão social de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. Os resultados obtidos demonstram que historicamente as pessoas com deficiência libertaram-se, em parte, das teorias discriminatórias da eugenia para uma época de maior obediência aos direitos humanos, e que elas têm galgado cada vez mais espaço no convívio socioeconômico. Muitas ações ainda estão inviabilizando o acesso dos interessados ao mercado de trabalho formal. Contudo, o direito delas positivado na Constituição Federal de 1988, nas leis infraconstitucionais, nas decisões jurisprudenciais, revela-se vigente. No estado de direito democrático a pessoa com deficiência já pode viver sua cidadania, posto que limitada, aberta para reclamações de natureza trabalhista. Palavras-chave: Pessoa com deficiência. Mercado de trabalho formal. Direitos constitucional e humano

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

- Investigar se a contratação e/ou nomeação de candidatos às vagas de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, público e privado, vem sendo realizada obedecendo à Lei de Cotas.

Objetivo Secundário:

- Mapear as políticas públicas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, público e privado;
- Analisar a Legislação em relação às cotas de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal;
- Analisar os diferentes casos que objetam o acesso de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho;
- Conhecer quais pessoas preenchem os requisitos legais para as vagas destinadas às pessoas com deficiência pela política de cotas;
- Conhecer os órgãos de fiscalização e/ou de norma regulamentadora em prol das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal;
- Identificar quais pessoas com deficiência estão inseridas no mercado de trabalho formal;
- Descrever possíveis sugestões dos participantes em relação ao processo de contratação e/ou nomeação de candidatos às vagas de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Os riscos possíveis envolvidos na pesquisa serão de caráter emocional, especificamente, constrangimentos perante o pesquisador, bem como receio de as informações fornecidas serem

Endereço: Avenida dos Portugueses, 1966 CEB Velho
Bairro: Bloco C, Sala 7, Comitê de Ética **CEP:** 65.080-040
UF: MA **Município:** SAO LUIS
Telefone: (98)3272-8708 **Fax:** (98)3272-8708 **E-mail:** cepufma@ufma.br

Continuação do Parecer: 2.639.671

erroneamente socializadas venham ocasionar demissão ou exoneração do sujeito da pesquisa. Contudo, isso será minimizado visto que, em respeito à dignidade do ser humano, o pesquisador não identificará os sujeitos da pesquisa por manter o sigilo e anonimato dos sujeitos da pesquisa, pois a eles serão atribuídos codinomes capazes de preservar a confidencialidade e o sigilo da fonte. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido visa à segurança do sigilo da fonte e anonimato dos entrevistados.

Benefícios:

Os participantes terão como benefícios orientações e/ou esclarecimentos a respeito de todo o processo de aplicação dos instrumentos, bem como receberão maiores informações e/ou conhecimentos em relação aos direitos de cidadania das pessoas com deficiência no mundo do trabalho

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa esta elaborada com todos os elementos necessários ao seu pleno desenvolvimento.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os termos de apresentação obrigatórios foram entregues e estão de acordo com a resolução 466/12 do CNS.

Recomendações:

Não existem recomendações.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Todas as pendências foram acatadas e corrigidas pelo pesquisador e estão de acordo com a resolução 466/12 do CNS.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1053032.pdf	27/04/2018 10:46:29		Aceito
Declaração de Pesquisadores	RESPOSTA_AO_PARECER_PENDENTE.docx	27/04/2018 10:45:50	CARLOS HENRIQUE BATISTA DOS SANTOS	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_ajustado.pdf	27/04/2018 10:42:32	CARLOS HENRIQUE BATISTA DOS SANTOS	Aceito

Endereço: Avenida dos Portugueses, 1966 CEB Velho
Bairro: Bloco C, Sala 7, Comitê de Ética **CEP:** 65.080-040
UF: MA **Município:** SAO LUIS
Telefone: (98)3272-8708 **Fax:** (98)3272-8708 **E-mail:** cepufma@ufma.br

UFMA - UNIVERSIDADE
FEDERAL DO MARANHÃO



Continuação do Parecer: 2.639.671

Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_ajustado.docx	27/04/2018 10:42:15	CARLOS HENRIQUE BATISTA DOS SANTOS	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_ajustado.docx	27/04/2018 10:25:59	CARLOS HENRIQUE BATISTA DOS SANTOS	Aceito
Folha de Rosto	FolhaderostoprojCHBS2018.pdf	15/03/2018 09:49:17	CARLOS HENRIQUE BATISTA DOS SANTOS	Aceito
Outros	Autorizaemp.pdf	16/12/2017 17:54:08	CARLOS HENRIQUE BATISTA DOS SANTOS	Aceito
Outros	Autoriza.pdf	16/12/2017 17:53:20	CARLOS HENRIQUE BATISTA DOS SANTOS	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

SAO LUIS, 07 de Maio de 2018

Assinado por:
FRANCISCO NAVARRO
(Coordenador)

Endereço: Avenida dos Portugueses, 1966 CEB Velho
Bairro: Bloco C, Sala 7, Comitê de Ética **CEP:** 65.080-040
UF: MA **Município:** SAO LUIS
Telefone: (98)3272-8708 **Fax:** (98)3272-8708 **E-mail:** cepufma@ufma.br