

# FLEXIBILIZAÇÃO DAS COTAS AOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

## EASING OF QUOTAS FOR PERSONS WITH DISABILITIES

---

Beatriz Spineli\*\*

**Resumo:** Verifica o artigo 93 da Lei nº 8.213 de 1991 e suas implicações à sociedade. Inicialmente explana os motivos citados para a criação da lei de cotas e seus fundamentos constitucionais. Em seguida, examina a repercussão que a norma causa à sociedade como um todo, principalmente ao empresariado que vem discutindo judicialmente a aplicabilidade da sanção pecuniária imposta àqueles que não ocuparem suas vagas de emprego com pessoas deficientes na percentagem mínima exigida pela lei. Segue a análise de dados fornecidos pelo IBGE que demonstra a importância de se enfrentar a questão apresentada e finaliza com a solução do ponto observado com a adoção de uma nova postura empresarial, imposta pela sociedade pós-moderna, que Adalberto Simão Filho denominou de Nova Empresarialidade.

**Palavras-chave:** Pessoas deficientes. Lei de cotas. Empresariado. Sanção pecuniária. Nova Empresarialidade.

**Abstract:** Verifies the article 93 of law No. 8,213 of 1991 and its implications to society. Initially set out the reasons cited for the creation of the law of quotas and constitutional underpinnings. Then examines the impact that the standard question for society as a whole, mainly due to the coming business discussing judicial review the applicability of the financial penalty imposed on those who do not occupy their vacancies with persons with disabilities in the minimum percentage required by law. Follows the analysis of data provided by IBGE that demonstrates the importance of addressing the question raised and ends with the solution of observed point with the adoption of a new corporate stance imposed by postmodern society, which Adalbert Simon Son called New Entrepreneurship.

**Keywords:** Disabled people. The law of quotas. Entrepreneurship. Financial penalty. New Entrepreneurship.

---

\* Mestranda em Direito da Sociedade da Informação pelas Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU).

\* Participante do Núcleo Metropolitano de Pesquisa Jurídica Sobre Inclusão da Pessoa com Deficiência (NPPD).

## INTRODUÇÃO

Muito se discute, na atualidade, a respeito das cotas estabelecidas pela Lei nº 8.213/91, que prevê, em seu artigo 93, a obrigatoriedade das empresas, que possuem entre 100 a 200 empregados, reservarem pelo menos 2% da quantidade de vagas para profissionais com deficiência aumentando para 3% empresas com até 500 funcionários, 4% com até 1.000 e de 1.000 funcionários em diante, a cota passa para 5%. A pesquisa abordará a inclusão social da pessoa portadora de deficiência pela imposição legal e a receptividade desta norma legal pelo empresariado.

Buscar-se-á responder às recorrentes afirmativas apresentadas por doutos representantes da classe empresarial, que afirmam ser a imposição legal, acima expressa, em muitos casos, onerosa em demasia, e por vezes inviável. Alegam, também, não seguirem o estabelecido na Lei por culpa do Estado, que não cumpre sua função de habilitar as pessoas portadoras de deficiência, e até aos próprios deficientes, que não teriam interesse em qualificar-se por conta do Benefício de Prestação Continuada (BPC/LOAS), um direito garantido pela Constituição Federal de 1988, com amparo legal na Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, que institui o Estatuto do Idoso e prevê um benefício mensal de um salário mínimo, para a pessoa com deficiência incapacitante para a vida independente e para o trabalho, que tenha uma renda *per capita* familiar mensal inferior a ¼º do salário mínimo vigente. Afirmam, ainda, que cumpre ao Ministério do Trabalho e ao Ministério Público do Trabalho encontrarem deficientes habilitados para contratação. Finalizam sugerindo que haja uma flexibilização da exigência prevista na Lei de cotas.

Este trabalho tem o propósito de analisar a real necessidade da imposição de um percentual laboral aos portadores de deficiência e suas consequências para o beneficiado; para o empresariado e à Seguridade Social, bem como suas implicações à sociedade brasileira. Esta pesquisa buscará responder às seguintes indagações: A exigibilidade, contida no artigo 93 da Lei nº 8.213/91, seria viável? A quem cabe a inclusão social do deficiente? Deve haver uma flexibilização quanto à obrigatoriedade de cotas?

Serão discutidos, também, os artigos: 1º; 3º e 6º, da Constituição Cidadã, em incisos pontuais, que tratam respectivamente de princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, objetivos fundamentais, e direitos sociais, todos diretamente relacionados ao tema em

questão, bem como seus reflexos na criação da norma impositiva, contida no artigo 93 da Lei nº 8.213/91, e suas implicações na sociedade.

## **A Constituição Cidadã e o Direito de Cotas aos Portadores de Deficiência**

A Constituição Federal (CF/88) em seu artigo 5º diz 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 (...)”. Alexandre de Moraes definindo direitos fundamentais relata:

O conjunto institucionalizado de direitos e garantias do ser humano, que tem por finalidade básica o respeito a sua dignidade, por meio de sua proteção contra o arbítrio do poder estatal e o estabelecimento de **condições mínimas de vida e desenvolvimento da personalidade humana**, pode ser definido como direitos humanos fundamentais.<sup>1</sup>

José Afonso da Silva relata ser o direito fundamental de difícil conceituação, pois se encontra em constantes ampliações na medida em que a sociedade se sensibiliza a novos direitos, conforme podermos observar a baixo:

O reconhecimento dos direitos fundamentais do homem, em enunciados explícitos nas declarações de direitos, é coisa recente, e está longe de se esgotarem suas possibilidades, já que cada passo na etapa da evolução da Humanidade importa na conquista de novos direitos. Mais que conquista, o reconhecimento desses direitos caracteriza-se como reconquista de algo que, em termos primitivos, se perdeu, quando a sociedade se dividira entre proprietários e não proprietário.<sup>2</sup>

José Afonso, em breves palavras, fala da conquista e perda de direitos fundamentais que se deu com a divisão social entre proprietários e não proprietários, bem como sua reconquista. O trabalhador deficiente obteve grande conquista com o advento da Lei de quotas

---

<sup>1</sup> MORAES, A. de. **Constituição do Brasil Interpretada** e Legislação Constitucional. 8. ed. São Paulo: ATLAS, 2011. 90 p.

<sup>2</sup> SILVA, J.A. da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 23. ed. São Paulo: MALHEIROS, 2004. 149 p.

que buscou sua inserção no mercado de trabalho. Seria justa a mitigação desse direito como consequência da divisão entre empregadores e trabalhadores? É inegável ser o direito ao trabalho um direito fundamental, que se encontra reconhecido por nossa Constituição e elencado juntamente com outros direitos sociais previstos em seu artigo 6º, conforme nos mostra Alexandre de Moraes:

Direitos sociais são direitos fundamentais do homem, que se caracterizam como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado democrático, pelo art. 1, IV, da Constituição Federal.<sup>3</sup>

O direito ao trabalho se caracteriza como uma liberdade positiva, ou seja, diz respeito à autodeterminação de vontade, nos dizeres de Bobbio:

Por *liberdade positiva*, entende-se – na linguagem política – a situação na qual um sujeito tem a possibilidade de orientar seu próprio querer no sentido de uma finalidade, de tomar decisões, sem ser determinado pelo querer de outros. Essa forma de liberdade é também chamada de *autodeterminação* ou, ainda mais propriamente, de *autonomia*.<sup>4</sup>

Prossegue sustentando, ainda, que, fala-se em *autonomia*, na medida em que, sua definição faz referência não tanto ao que existe, mas ao que falta. A partir desta afirmativa, chega à conclusão que “sendo *liberdade* um termo que indica, na multiplicidade de suas acepções próprias, falta de algo – a expressão *liberdade positiva* é contraditória.”<sup>5</sup>

O art. 3º da CF/88 diz constituir objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, sem preconceitos e discriminações.

---

<sup>3</sup> MORAES, A. de. **Constituição do Brasil Interpretada e Legislação Constitucional**. 8. ed. São Paulo: ATLAS, 2011. p. 435.

<sup>4</sup> BOBBIO, Norberto. **Igualdade e Liberdade**. 3. ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 1997. p. 51.

<sup>5</sup> *Idem*.

Assim, pudemos notar valores que lastreiam a inclusão da pessoa deficiente no mercado de trabalho, contidos nos artigos 1º, 3º, 5º e 6º da Constituição Cidadã, que tratam de princípios da dignidade, cidadania, valor social do trabalho e do direito a igualdade, que, como um direito fundamental, tem vital importância no desenvolvimento da personalidade humana.

### **Razões da Criação da Lei de Cotas**

O Ministério do Trabalho e Emprego publicou, em 2007, cartilha intitulada: *A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho*, editada e distribuída pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), onde, entre outros temas, apresentam-se as razões da criação da lei de cotas. Comenta-se que, por vezes se faz necessária a presença impositiva e atuante do Estado com o fito de impedir a ocorrência de grandes injustiças, conforme podemos observar:

Foi apenas depois da Segunda Guerra Mundial, porém, que a afirmação da cidadania se completou, eis que, só então, percebeu-se a necessidade de valorizar a vontade da maioria, respeitando-se, sobretudo, as minorias, suas necessidades e peculiaridades. Ou seja, verificou-se claramente que a maioria pode ser opressiva, a ponto de conduzir legitimamente ao poder o nazismo ou fascismo. Para que isso não se repetisse na História, fez-se premente a criação de salvaguardas em prol de todas as minorias, uma vez que a soma destas empresta legitimidade e autenticidade àquela. Eis aí o fundamento primeiro das políticas em favor de quaisquer minorias. Quanto às pessoas com deficiência, estamos superando o viés assistencialista e caridosamente excludente para possibilitar-lhes a inclusão efetiva. Passarão a ser sujeitos do próprio destino, não mais meros beneficiários de políticas de assistência social. O direito de ir e vir, de trabalhar e de estudar é a mola-mestra da inclusão de qualquer cidadão e, para que se concretize em face das pessoas com deficiência, há que se exigir do Estado a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, Constituição Federal), por meio da implantação de políticas públicas compensatórias e eficazes.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**. 2. ed. – Brasília: MTE, SIT, 2007. Disponível em: <[http://www.acessibilidade.org.br/cartilha\\_trabalho.pdf](http://www.acessibilidade.org.br/cartilha_trabalho.pdf)>. Acesso em: 10 dez. 2011.

Nota-se que, nem sempre a vontade da maioria se manifesta como expressão de justiça. Por vezes, pode manifestar simplesmente aos interesses daqueles que a defendem. Lembrando ainda, que é do conjunto das minorias que se constrói a maioria.

Pondera-se também que, a formação de uma sociedade justa e solidária não cumpre apenas ao Estado, mas a toda sociedade, conforme podemos observar:

A obrigação, porém, não se esgota nas ações estatais. Todos nós somos igualmente responsáveis pela efetiva compensação de que se cuida. As empresas, por sua vez, devem primar pelo respeito ao princípio constitucional do valor social do trabalho e da livre iniciativa, para que se implementem a cidadania plena e a dignidade do trabalhador com ou sem deficiência (art. 1º e 170 da CF/88). Nesse diapasão, a contratação de pessoas com deficiência deve ser vista como qualquer outra, eis que se espera do trabalhador nessas condições profissionalismo, dedicação, assiduidade, enfim, atributos ínsitos a qualquer empregado. Não se quer assistencialismo, e sim oportunidades.<sup>7</sup>

Podemos notar, também, a responsabilidade atribuída às empresas, que devem agir sem óbices pré-conceituosos, partindo da premissa de que o deficiente é trabalhador como outro qualquer, devendo, assim, receber as mesmas oportunidades, exigindo-se o mesmo profissionalismo que se exige de qualquer outro funcionário. Logo, deve se primar pela efetivação da igualdade real, como podemos observar:

O fato de a Constituição Federal afirmar de que todos são iguais perante a lei não é excludente da medida afirmativa de que se cuida. Trata-se de materializar a igualdade real entre as pessoas a partir do pensamento de que a verdadeira igualdade consiste em se tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na justa medida da desigualdade.<sup>8</sup>

Conforme podemos notar, deve-se respeitar a desigualdade “na medida da desigualdade”. Assim, enxergar um deficiente como um peso a ser suportado, por expressa imposição legal, acreditando ser esse incapaz, para qualquer tipo de trabalho, gera prejuízos tanto a empresa quanto ao deficiente que poderia ter todo seu potencial explorado e até majorado ao sentir-se útil, competente e necessário. Basta, assim, alocar os serviços adequados a cada tipo de deficiência, conforme podemos notar:

---

<sup>7</sup> *Idem.*

<sup>8</sup> *Ibidem.*

Esse muro institucional pode e deve ser rompido por meio do comprometimento de todos. As empresas devem, assim, cumprir a lei em questão, esforçando-se para implantar programas de formação profissional, flexibilizando as exigências genéricas para a composição de seus quadros, de modo a, objetivamente, abrir suas portas a esse grupo social em evidente estado de vulnerabilidade. Nesse sentido, é possível, então, o trabalho conjunto com organizações não-governamentais e/ou o Sistema S (SENAI, SENAR, SENAC, SENAT e SENACOP). Essas organizações detêm um conhecimento acumulado há décadas acerca das potencialidades das pessoas com deficiência e dos métodos para sua profissionalização. Recente alteração legal (Lei nº 11.180/05) possibilita a formalização de contratos de aprendizagem para pessoas com deficiência, sem limite máximo de idade, sendo possível a combinação de esforços entre as empresas e as instituições mencionadas (Lei nº 10.097/00).<sup>9</sup>

Com vistas à formação profissional de pessoas com necessidades especiais, a sociedade pode contar com organizações não governamentais e o Sistema S, que vêm preparando profissionais qualificados para o trabalho nas mais diversas áreas, com possibilidade de combinação de esforços entre essas instituições e as empresas. Tais instituições comprovam que, ao empresariado, não resta todo encargo da preparação de uma mão de obra eficiente, mas podem contar com o apoio de tais instituições para contarem com uma alocação adequada de uma mão de obra advinda de pessoas deficientes que podem prestar serviços eficientes.

### **Repercussão social do art. 93 da Lei de Cotas**

Conforme publicado em *site* da Rede Globo<sup>10</sup>, em sentença proferida em 21 de junho de 2010, prolatada pela 70ª Vara do Trabalho de São Paulo, cancelou-se uma multa de R\$ 38 mil aplicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a uma empresa do segmento de telecomunicações que não conseguia preencher as vagas reservadas a deficientes. Prossegue informando que a empresa, em sua defesa, alegou que, apesar dos esforços para preencher 4% do total das vagas com profissionais deficientes, como diz a lei que prevê as quotas (Lei nº

---

<sup>9</sup> *Ibidem*.

<sup>10</sup> G1 EM SÃO PAULO. **Justiça cancela multa de empresa que não cumpriu cota de deficientes**. Multa era de R\$ 38 mil para uma empresa do setor telecomunicações. Empregador disse que tentou, mas não conseguir preencher vagas. Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2010/06/justica-cancela-multa-de-empresa-que-nao-cumpriu-cota-de-deficientes.html>>. Acesso em: 13 dez. 2011.

8.213/91) para empresas que possuem de 501 a 1.000 funcionários, só foi possível encontrar candidatos para 1% das vagas. Informa também, que o juiz entendeu que a empresa não infringiu a norma que cuida da cota para deficientes, já que não se negou a contratar pessoas com deficiência assim que fossem surgindo vagas.

O *site* Deficiente Ciente<sup>11</sup> publicou, em 07 de abril de 2011, notícia no mesmo sentido, informando que juíza da 21ª Vara do Trabalho de Curitiba, anulou uma multa administrativa no valor de R\$ 48 mil que tinha sido aplicada a uma empresa pelo suposto não preenchimento da cota de portadores de deficiência física. As cotas não teriam sido preenchidas por falta de pessoas habilitadas. Continua informando, que a juíza reconheceu que, conforme o artigo 93 da Lei 8.213/1991, a empresa deveria ter mais 31, dos seus 816 empregados, nas condições estabelecidas por tal dispositivo: “beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas”. Contudo, considerou que as vagas foram disponibilizadas, mas não foram ocupadas por falta de pessoas interessadas, ou, no mínimo, habilitadas. Informa ainda, que na sentença a juíza teria proferido as seguintes palavras: “a louvável iniciativa do legislador de instituir um sistema de cotas para as pessoas portadoras de deficiência, obrigando as empresas a preencher determinado percentual de seus quadros de empregados com os denominados PPDs, não veio precedida nem seguida de nenhuma providência da Seguridade Social, ou de outro órgão governamental, no sentido de cuidar da educação ou da formação destas pessoas, sequer incentivos fiscais foram oferecidos às empresas”. Finaliza dizendo que, de acordo com a advogada, a empresa não pode ser autuada nem multada por algo que não deu causa, como é o caso, em que “o Estado transferiu às empresas a responsabilidade social sobre os deficientes, mas não os habilita para o mercado de trabalho. Dessa forma, não há como falar em responsabilização dos empresários”. A advogada disse, também, que “ao invés de sanar irregularidades e orientar o requerente, a União funcionou nesta situação como simples agente arrecadador, imune a maiores reflexões acerca de suas reais atribuições”.

---

<sup>11</sup>DEFICIENTE CIENTE. O Blog da Inclusão e Cidadania. **Juíza Isenta Empresa de Multa por não cumprir Cota de Vagas para Deficientes.** Disponível em:< <http://www.deficienteciente.com.br/2011/04/juiza-isenta-empresa-de-multa-por-nao-cumprir-cota-de-vagas-para-deficientes.html>>. Acesso em: 13 dez. 2011.



Diante de tais recentes decisões, a comunidade deficiente, e aqueles que frequentam o Blog Deficiente Ciente<sup>12</sup>, passaram a se manifestar questionando a serventia da lei de quotas.

Sustenta KELSEN<sup>13</sup> a importância de normas que estatuem uma sanção para a hipótese de não serem cumpridas. Conceitua as normas em primárias (normas que prescrevem uma conduta determinada) e normas secundárias (normas que prescrevem uma sanção para o fato da violação da primeira). Afirma, contudo, que a norma primária e a secundária são independente umas das outras, podendo aparecer, no ordenamento jurídico, uma sem a presença de outra. Contudo, mostra-se necessária a presença de ambas, pois a norma primária sem sanção carece de um “dever jurídico”, assim como, a norma secundária tem implícita a norma primária, que, no caso, passa a tomar posição de norma secundária, porquanto a norma que estatui um ato de coação como sanção aparece como a primária. Nos dizeres de KELSEN:

Nisto se expressa o decisivo papel que a sanção existente num ato de coação desempenha no Direito como uma ordem de coação. A estatuição desta sanção é tão essencial que se pode dizer: o Direito impõe uma conduta determinada somente por ligar à conduta contrária um ato de coação como sanção, de modo que uma certa conduta somente depois que juridicamente “imposta” pode ser considerada como conteúdo do um “dever jurídico”, quando o oposto é a condição à qual uma norma liga uma sanção.<sup>14</sup>

O autor prossegue diferenciando o Direito positivo e a Moral positiva. Diz que, “as sanções da Moral não têm o caráter de atos de coação”<sup>15</sup>, mas apenas se sujeitam a “sanções específicas de aprovação e desaprovação”. Logo, mostra-se essencial ao direito uma “ordem de coação” para que a conduta imposta na norma possa ser considerada um “dever jurídico”. Assim, com o descumprimento da norma primária, a norma secundária surtiria efeitos. Deste modo, a sanção seria necessária a toda norma jurídica, estando essa composta de uma norma

---

<sup>12</sup> *Idem.*

<sup>13</sup> KELSEN. **Teoria Geral das Normas**, trad. José Florentino Duarte. Porto Alegre. Fabris: 1986, p.181-3.

<sup>14</sup> *Idem.*

<sup>15</sup> *Ibidem.*

primária e uma norma secundária, sendo que, a diferença entre o direito e a moral se faz pela coação.

Há renomados autores, que discordam dessa assertiva. PONTES DE MIRANDA<sup>16</sup> entende que para que a norma jurídica, ou *regra jurídica*, seja completa bastariam um suporte fático e a incidência. Segundo o autor, “Desde que há regra jurídica, há, debuxado por ela, que o previu, suporte fático, sobre que ela incida.”<sup>17</sup> Assim, segundo o autor, o adultério com consentimento do cônjuge ofendido é fato, a lei trata dele (hoje não trata mais como crime), portanto, incide sobre ele, porém não é fato jurídico, pois não entra no mundo jurídico. O autor fala sobre a “Coloração do suporte fático”, conforme segue:

*Coloração do suporte fático.* Com a incidência da regra jurídica, o suporte fático, colorido por ela (= juridicizado), entra no mundo jurídico. A técnica do direito tem como um dos seus expedientes fundamentais, e o primeiro de todos, esse, que é o de, distinguir, no mundo dos fatos, os fatos que não interessam ao direito e os fatos jurídicos, que formam o mundo jurídico; donde dizer-se que, com a incidência da regra jurídica sobre o suporte fático, esse entra no mundo jurídico.<sup>18</sup>

Já BOBBIO, apresenta sua opinião sobre a sanção em seu livro, “Teoria da Norma jurídica”, onde, segundo o autor, seria a resposta ao não cumprimento de uma norma. Contudo, divergiria de KELSEN, pois para BOBBIO, a coação serviria como forma utilizada pelo direito para assegurar a coesão social, conforme afirma: “As sanções são postas pelo ordenamento jurídico ‘para obter’ um dado comportamento humano que o legislador considera desejável”. Destaca dois tipos de sanções: positivas (incentivos fiscais) e negativas (normas de proibição). BOBBIO fala de técnicas de encorajamento e desencorajamento por meio do uso das normas. Assim, o Estado encorajaria as pessoas a fazerem o que a norma determina por meio de prêmios e desencorajaria as ações indesejadas por meio de sanções negativas.

---

<sup>16</sup> MIRANDA, Pontes de. **Tratado de Direito Privado**. Tomo I. 2 ed. Campinas: Bookseller, 2000, p. 123 - 126.

<sup>17</sup> *Idem.*

<sup>18</sup> *Ibidem.*

## **Inclusão social da pessoa portadora de deficiência: Responsabilidade de todos**

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em seu *site*<sup>19</sup>, informa que: “Os resultados do Censo 2000 mostram que, aproximadamente, 24,6 milhões de pessoas, ou 14,5% da população total, apresentaram algum tipo de incapacidade ou deficiência. São pessoas com ao menos alguma dificuldade de enxergar, ouvir, locomover-se ou alguma deficiência física ou mental.” Destaca também que, a proporção de pessoas portadoras de deficiência aumenta com a idade e, à medida que a população está mais envelhecida, a proporção de pessoas com deficiência também tende a aumentar, surgindo um novo elenco de demandas para atender as necessidades específicas deste grupo. Informa ainda que:

Os dados do Censo 2000 mostram, também, que os homens predominam no caso de deficiência mental, física (especialmente no caso de falta de membro ou parte dele) e auditiva. O resultado é compatível com o tipo de atividade desenvolvida pelos homens e com o risco de acidentes de diversas causas. Já a predominância das mulheres com dificuldades motoras (incapacidade de caminhar ou subir escadas) ou visuais é coerente com a composição por sexo da população idosa, com o predomínio de mulheres a partir dos 60 anos.

Podemos notar assim, o alto índice de pessoas portadoras de deficiência no Brasil, bem como previsões de aumento dessa população, na medida em que a população envelhece, trazendo limitações visuais, motoras e outras próprias da maioria dos idosos. Assim, mostra-se premente a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, pois, sua não inclusão implica, no mínimo, em maiores gastos da Seguridade Social e menor consumo de bens e serviços. O IBGE segue informando que no país há cerca de 9 (nove) milhões de pessoas portadoras de deficiência trabalhando. Logo, mais de metade dessas pessoas se encontram desempregadas.

---

<sup>19</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **IBGE e CORDE abrem encontro internacional de estatísticas sobre pessoas com deficiência.** Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia\\_visualiza.php?id\\_noticia=438&id\\_pagina=1](http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=438&id_pagina=1)>. Acesso em: 14 dez. 2011.

Segundo afirma Marília Costa, gerente técnica da APAE de São Paulo<sup>20</sup>:

Para a pessoa com Deficiência Intelectual, o trabalho é uma oportunidade de inclusão social, que gera senso de responsabilidade, participação cidadã, independência financeira e, em muitos casos, torna-o arrimo de família. A desinformação quanto às potencialidades e habilidades de quem tem Deficiência Intelectual ainda é a principal barreira que buscamos eliminar.

Marília prossegue informando que “tanto a população quanto as empresas ainda desconhecem a importância da qualificação profissional como uma forma de inserir as pessoas com Deficiência Intelectual na sociedade.”<sup>21</sup> Conclui que, “a contratação ainda é pouco expressiva, pois existe muito desconhecimento sobre a capacidade produtiva dessas pessoas. Mesmo com a Lei de Cotas, que exige um percentual de vagas destinadas a este público, as empresas ainda não sabem como flexibilizar, de modo a atribuir-lhes funções que tenham capacidade de realizar com competência.” Assim, fala-se em flexibilização de atribuição de competências compatíveis com cada tipo de deficiência, e não na flexibilização do direito de cotas, que, conforme pudemos observar causa dano ao deficiente, ao empresário (que com menor número de consumidores vende menos) e toda a sociedade, que passa a suportar o encargo financeiro com a Seguridade Social, que dispõe de pecúnia do contribuinte para que os deficientes não acolhidos pela atividade laboral mantenham o mínimo de dignidade humana.

### **A Nova Empresariade de Adalberto Simão Filho**

Caminhamos para uma mudança de comportamento, conforme apresentado por Adalberto Simão Filho, em estudo objeto de tese, onde defende o surgimento de uma “nova

---

<sup>20</sup> APAE DE SÃO PAULO. **APAE de São Paulo tem 100 vagas abertas para qualificação profissional.** Disponível em: <<http://www.apaesp.org.br/Imprensa/PressReleases/Paginas/APAE-DE-S%C3%83O-PAULO-TEM-100-VAGAS-ABERTAS-PARA-QUALIFICA%C3%87%C3%83O-PROFISSIONAL.aspx>>. Acesso em: 14 dez, 2011.

<sup>21</sup> *Idem.*

empresarialidade” caracterizada por uma nova forma de exercício da atividade empresarial, conforme dispõe:

(...) as buscas [das empresas] não sejam tão só do lucro, mas também de resultados que podem ser econômicos ou financeiros ou de qualquer outra natureza, inclusive social. A busca destes resultados, não interfere na procura da lucratividade, pelo contrário, dependendo da forma como a questão for internalizada no seio da empresa, poderá resultar no sensível acréscimo do lucro.<sup>22</sup>

Demonstrando um importante compromisso social e qualidades de uma nova empresarialidade, conforme denomina Adalberto Simão Filho, empresas inovadoras, tem adotado uma nova postura empresarial, onde se busca não apenas o lucro, mas juntamente com este, um desenvolvimento conjunto entre a empresa e a sociedade como um todo. Ainda, segundo Adalberto escreveu em artigo:

Essa postura, que objetiva o lucro, preponderantemente, como atividade fim, independente dos caminhos jurídicos ou empresariais, adotados para a sua obtenção, parece estar sofrendo um significativo abalo, que é proveniente não só da mutação das leis, mas também, da pressão dos movimentos sociais e, sobretudo, do ingresso da economia numa fase adiante do pregado neoliberalismo, mais próxima da pós-modernidade, onde predomina a sociedade da informação, a ampla conectividade, a convergência e interdependência entre pessoas e empresas das mais diversas localidades e regiões do mundo, reduzindo sobremaneira as distâncias e possibilitando ao empresário a abertura de novos mercados.<sup>23</sup>

Nota-se que a sociedade atual, formada por um complexo sistema interligado por tecnologias, que possibilitam à divulgação quase instantânea de informações de uma extremidade a outra, vem passando por uma modificação comportamental por parte dos empresários, quem sabe, também motivados pela rapidez com que se veiculam as

---

<sup>22</sup> Tese denominada Nova Empresarialidade – Uma visão jurídica reflexa da ética na atividade empresarial no contexto da gestão e da sociedade da informação, desenvolvida para obtenção do título de doutor em Direito das Relações Sociais defendida pelo Autor na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo no ano de 2002.

<sup>23</sup> SIMÃO FILHO, Adalberto. **FMU Direito – Revista da Faculdade de Direito**. São Paulo: Ano XVII, nº 25, 2003. p. 11.

informações, passando a exercer a atividade empresarial de maneira menos predatória, surgindo, assim, uma nova forma de exercício da atividade empresarial. Adalberto informa, ainda, quanto à palavra empresarialidade, que:

Acredita-se, portanto, que a palavra *empresarialidade*, no contexto empregado neste estudo, possa ser atendida como a atividade empresarial em movimento constante e sucessivo, não importa se exercida pela sociedade simples ou empresária ou pelo empresário individual e o inter-relacionamento desta com os fornecedores, mercado consumidor, mercado de valores mobiliários, agentes econômicos diversificados, trabalhadores, meio ambiente, e, finalmente com relação aos próprios sócios e acionistas, gerando uma sinergia completa que culmina em vivificar a empresa e agregar valor.<sup>24</sup>

Podemos notar com esse conceito, que a empresarialidade possui abrangência quanto aos seus titulares, abarcando diversos ramos da atividade empresarial, que vem crescendo e interagindo a uma sociedade pós-moderna ligada a uma responsabilidade social participativa.

### **Considerações Finais**

Caminhamos rumo a uma nova sociedade participativa, que se impõe na medida em que a comunicação ampla e imediata se desenvolve rapidamente. Contudo, ainda tomamos conhecimento de notícias como às divulgadas pela Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência de São Paulo (SMPED), que divulgou em seu *site* institucional a seguinte notícia:

É fato que a contratação de pessoas com deficiência exige algumas condições, como promover a acessibilidade no posto de trabalho e a capacitação tanto do contratado como das demais pessoas que já pertencem ao quadro funcional da empresa contratante, mas certamente esse é um custo muito menor do que o que as empresas vêm pagando em multas, como penalidade pelo não cumprimento da lei de cotas. O que leva a pensar que a

---

<sup>24</sup> SIMÃO FILHO, Adalberto. **FMU Direito – Revista da Faculdade de Direito**. São Paulo: Ano XVII, nº 25, 2003. p. 13.

questão pode estar muito mais relacionada à discriminação e ao preconceito do que à condição econômica das corporações.<sup>25</sup>

O SMPED prossegue informando que, apesar de a lei de cotas contar com mais de 20 anos de sua publicação, as empresas resistem em acatar seu ordenamento, conforme podemos observar:

No dia 24 de julho, a Lei 8213/91, que em seu artigo 93 estabelece cotas para a contratação de pessoas com deficiência pelas empresas, completa 20 anos. Contudo, grande número de empresas ainda continua a ignorar essa obrigatoriedade legal. Na cidade de São Paulo, 10,32% do total da população, o que significa 1.139.080 habitantes, tem algum tipo de deficiência. Destes, 749.856 estão na faixa etária que vai dos 15 aos 59 anos, portanto, em idade de trabalhar, sendo que desse total, estima-se, o número de pessoas que se enquadram nos critérios da legislação vigente (incluindo os Decretos 3.298/1999 e 5.296/2004) é de 410.082. Já o número de vagas abertas nas empresas para essas pessoas não chega a 250 mil em todo o estado de São Paulo. E, em todo o país, dos 44.068.355 de empregos registrados em 2010, apenas 0,69% das vagas (306.013 empregos) são de pessoas com deficiência, conforme dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e Emprego.<sup>26</sup>

Segundo o ranking da fiscalização do cumprimento da Lei de Cotas de 2010, divulgado pela Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência de São Paulo (SMPED), o índice das vagas reservadas a pessoas com deficiência preenchidas no ano foi de apenas 43,5%, demonstrando que a aplicação de sanção ao empresariado que não cumpre o preceito estipulado pela lei de cotas, não se faz suficiente para sanar a problemática suportada pela sociedade. Assim, resta concluir que se faz necessária a mudança de posicionamento, com a adoção de uma nova postura de empresariedade.

---

<sup>25</sup> **PREFEITURA DE SÃO PAULO. Lei de Cotas: empresas ainda resistem em contratar pessoas com deficiência** Disponível em: <[http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/pessoa\\_com\\_deficiencia/noticias/?p=30648](http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/pessoa_com_deficiencia/noticias/?p=30648)>. Acesso em: 14 dez. 2011.

<sup>26</sup> *Idem.*

## **BIBLIOGRAFIA**

BRASIL. **Estatuto do Portador de Deficiência, PL 7699/2006.**

BOBBIO, Norberto. **Igualdade e Liberdade**, 3. ed, trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Ediouro, 1997.

KELSEN, Hans. **Teoria Geral das Normas**, trad. de José Florentino Duarte, Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris: 1986.

MIRANDA, Pontes de. **Tratado de Direito Privado**. Tomo I. 2 ed. Campinas: Bookseller, 2000.

MORAES, A. de. **Constituição do Brasil Interpretada e Legislação Constitucional**. 8. ed. São Paulo: ATLAS, 2011.

SILVA, J.A. da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 23. ed. São Paulo: MALHEIROS, 2004.

SIMÃO FILHO, Adalberto. **FMU Direito – Revista da Faculdade de Direito**. São Paulo: Ano XVII, nº 25, 2003.

### **Documento Eletrônico**

APAE DE SÃO PAULO. **APAE de São Paulo tem 100 vagas abertas para qualificação profissional.** Disponível em:  
<<http://www.apaesp.org.br/Imprensa/PressReleases/Paginas/APAE-DE-S%C3%83O-PAULO-TEM-100-VAGAS-ABERTAS-PARA-QUALIFICA%C3%87%C3%83O-PROFISSIONAL.aspx>>.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**. 2. ed. – Brasília: MTE, SIT, 2007. Disponível em:  
<[http://www.acessibilidade.org.br/cartilha\\_trabalho.pdf](http://www.acessibilidade.org.br/cartilha_trabalho.pdf)>.



CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Agência Câmara de Notícias**. Disponível em <<http://www2.camara.gov.br/agencia/noticias/DIREITOS-HUMANOS/206262-FEDERACAO-DE-EMPRESAS-PEDE-FLEXIBILIZACAO-DE-COTAS-PARA-DEFICIENTES.html>>.

DEFICIENTE CIENTE. O Blog da Inclusão e Cidadania. **Juíza Isenta Empresa de Multa por não cumprir Cota de Vagas para Deficientes**. Disponível em:<<http://www.deficienteciente.com.br/2011/04/juiza-isenta-empresa-de-multa-por-nao-cumprir-cota-de-vagas-para-deficientes.html>>.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **IBGE e CORDE abrem encontro internacional de estatísticas sobre pessoas com deficiência**. Disponível em:<[http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia\\_visualiza.php?id\\_noticia=438&id\\_pagina=1](http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=438&id_pagina=1)>.

G1 EM SÃO PAULO. **Justiça cancela multa de empresa que não cumpriu cota de deficientes**. Multa era de R\$ 38 mil para uma empresa do setor telecomunicações. Empregador disse que tentou, mas não conseguiu preencher vagas. Disponível em:<<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2010/06/justica-cancela-multa-de-empresa-que-nao-cumpriu-cota-de-deficientes.html>>.

PREFEITURA DE SÃO PAULO. **Lei de Cotas: empresas ainda resistem em contratar pessoas com deficiência** Disponível em:<[http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/pessoa\\_com\\_deficiencia/noticias/?p=30648](http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/pessoa_com_deficiencia/noticias/?p=30648)>.