

A CONCRETIZAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL: DIFICULDADES E POSSÍVEIS SOLUÇÕES

EL LOGRO DEL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD EN BRASIL: PROBLEMAS Y POSIBLES SOLUCIONES

Emerson Albuquerque Resende¹

RESUMO

O direito fundamental ao trabalho da pessoa com deficiência foi reconhecido no âmbito internacional como direito humano, sendo positivado na Constituição Brasileira como direito fundamental, com destaque para a Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência, que foi ratificada com *status* de norma constitucional. Para concretizar esse direito, o Brasil adota, principalmente, dois modelos: o repressor, que proíbe práticas discriminatórias, e o de ações afirmativas, em especial com adoção de “sistema de cotas”, através da reserva de vagas em concursos públicos e de cotas em empresas com cem ou mais trabalhadores. Na iniciativa privada, mesmo após vinte anos da vigência da lei que estabeleceu tal sistema, as cotas ainda não foram efetivamente cumpridas. E o mais interessante, ainda que as cotas fosse cumpridas, o direito ao trabalho da pessoa com deficiência não seria efetivamente concretizado na proporção em que foi estabelecido nos tratados internacionais e na Constituição. É necessário a adoção de medidas por parte da sociedade e do Estado brasileiro para mudar esse quadro.

Palavra-chave: igualdade; discriminação; ação afirmativa; deficiência; cota

RESUMEN

El derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad fue reconocido internacionalmente como un derecho humano, y positivado en la Constitución brasileña como un derecho fundamental, en particular la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que fue ratificado con la condición de norma constitucional. Para poner en práctica este derecho, Brasil adopta principalmente dos modelos: el represor, que prohíbe las prácticas discriminatorias; y la discriminación positiva, sobre todo con la adopción del "sistema de cuotas", mediante la reserva de plazas en las

¹ Mestrando em Direito pela Universidade Federal de Sergipe, sob a orientação da Prof^ª. Dr^ª. Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva. Procurador do Trabalho do Ministério Público do Trabalho em Sergipe.

licitaciones públicas y las cuotas en las empresas con cien o más empleados. En el sector privado, incluso después de veinte años del imperio de la ley que establece un sistema de este tipo, las cuotas no se han aplicado de manera efectiva. Y curiosamente, a pesar de que se cumplieran las cuotas, el derecho al trabajo de las personas con discapacidad no se llevarían a cabo de manera efectiva en la proporción que se estableció en la Constitución y los tratados internacionales. Se requiere la adopción de medidas por parte de la sociedad brasileña y al Estado a cambiar este panorama.

Palabra clave: igualdad; discriminación; acción afirmativa; discapacidad; cuota

INTRODUÇÃO

A humanidade possui uma grande dívida com as pessoas com deficiência (PcD), decorrente do tratamento indigno dado ao longo da História, muitas vezes eliminadas, afastadas do convívio social ou discriminadas, sendo imprescindível superar tudo isso em busca de um futuro que garanta a sua inclusão plena na sociedade. Uma das formas de inclusão é a concretização do direito ao trabalho.

De acordo com Maria Hemília Fonseca (2009, p. 256), o direito ao trabalho mostra-se “(...) como uma fonte de sobrevivência e promotora de dignidade humana, vinculando-se ao direito à vida, pois sem trabalho as pessoas não têm como proporcionar uma vida digna para si e para os seus familiares”. A conquista do direito ao trabalho da pessoa com deficiência é decorrente de um longo processo histórico.

Nesse passo, o direito do trabalho da pessoa com deficiência está previsto em várias normas internacionais, sendo reconhecido como direito humano, e ainda positivado na Constituição Brasileira, com importantes consequências dessa fundamentalidade, com destaque a Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência, que foi ratificada com *status* de norma constitucional.

O Brasil consagrou um sistema de cotas na iniciativa privada em percentual de 2% a 5% de pessoas com deficiência para empresas com 100 ou mais empregados.

Apesar da previsão legal, decorridos 23 (vinte e três) anos da promulgação da “lei das cotas”, o número de pessoas com deficiência na iniciativa privada é de sete para cada grupo de mil empregados, quantitativo considerado reduzido no cenário mundial.

É preciso esclarecer se realmente o direito ao trabalho da pessoa com deficiência está concretizado de forma eficaz, apontando-se, em caso negativo, possíveis causas, como falta de qualificação, existência de mecanismos invisíveis de discriminação pela empresa ou

necessidade de melhorias de atuação nos órgãos públicos e entidades envolvidas, dentre outras hipóteses.

Na mesma linha de ideias, é necessário também abordar se as cotas praticadas são suficientes para garantir o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, ainda que estivessem sendo cumpridas na integralidade.

É de grande importância a análise das ações afirmativas previstas no nosso ordenamento jurídico, em especial para buscarmos respostas a esses dois questionamentos: as cotas estão sendo concretizadas? As cotas são suficientes para se promover a verdadeira inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

A ideia é apresentar propostas de mudanças para que o direito seja efetivamente colocado em prática. É esse o objetivo do nosso estudo.

I. A CONSAGRAÇÃO DO DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA COMO DIREITO HUMANO

No plano internacional, sobretudo após o fim da segunda Guerra Mundial, com a reflexão sobre o holocausto², surge um movimento de internacionalização dos direitos humanos, edificado na dignidade da pessoa humana, com reaproximação entre ética e direito e valorização dos princípios. Como lembra Flávia Piovesan (2013, p. 190)

No momento em que os seres humanos se tornam supérfluos e descartáveis, no momento em que vige a lógica da destruição, em que cruelmente se abole o valor da pessoa humana, torna-se necessária a reconstrução dos direitos humanos, como paradigma ético capaz de restaurar a lógica do razoável. A barbárie do totalitarismo significou a ruptura do paradigma dos direitos humanos, por meio da negação do valor da pessoa humana como valor fonte do direito. Diante dessa ruptura, emerge a necessidade de reconstruir os direitos humanos, como referencial e paradigma ético que aproxime o direito da moral.

Nessa linha, surge a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, estabelecendo que todos “são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação” (art. VII).

No mesmo sentido, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, consagrando o “direito ao trabalho, que compreende o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou

² Nunca é demais lembrar que as pessoas com deficiência foram vítimas do holocausto, através do programa eugenismo e eutanásia denominado Aktion T4 da Alemanha nazista, inclusive os próprios cidadãos alemães com deficiência foram eliminados ou castrados com esse programa.

aceito” (art. 6º, 1)”, ainda a garantia de que “os direitos nele enunciados se exercerão sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, (...) ou qualquer outra situação” (art. 2º, 2). O Pacto estabeleceu também o “direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis” (art. 7º, caput), que assegurem especialmente “igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, á categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade” (art. 7º, “c”).

Na mesma linha, o Protocolo de San Salvador de 1988 (Protocolo Adicional ao Pacto de San Jose da Costa Rica de 1969) em seus artigos 3, 6 e 7.

Também a Organização Internacional do Trabalho - OIT, adotando rígida política de combate à discriminação e promoção da igualdade, aprovou a Convenção n.º 111 de 1958³, que trata de discriminação em matéria de emprego, com vigência no Brasil desde 1966, em que se comprometeu a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria, inclusive com ações afirmativas.

Após esse período, seguiu-se um processo de especificação do sujeito de direito no qual, como enfatiza Norberto Bobbio (1992, p. 69), “(...) o próprio homem não é mais considerado como ente genérico, ou homem em abstrato, mas é visto na especificidade ou na concreticidade de suas diversas maneiras de ser em sociedade, como criança, doente, etc” . Surgem, então, normas internacionais tratando especificamente de determinados grupos, dentre os quais o das pessoas com deficiência.

Nesse contexto, em 9 de dezembro de 1975, a Assembléia Geral das Nações Unidas aprovou a Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência objetivando assegurar que tal declaração fosse utilizada como base comum de referência para proteção dos direitos das pessoas com deficiência e fossem garantidos os mesmos direitos fundamentais que seus concidadãos, para desfrutar de uma vida decente, tão normal e plena quanto possível⁴.

Por sua vez, em 16 de dezembro de 1976, a Assembleia das Nações Unidas aprovou

3 Ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1965, tendo sido promulgada através do Decreto n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968.

4 O reflexo dessa Declaração no Brasil foi promulgação da Emenda Constitucional nº 12, de 17 de outubro de 1978, tratando especificamente da pessoa com deficiência, nos seguintes termos: “Artigo único. 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”. Foi a primeira vez que o constitucionalismo brasileiro tratou da questão de maneira mais específica, embora quase nenhum benefício prático se traduziu na vida das pessoas com deficiência brasileira, até porque o Brasil estava passando por um período ditatorial, de restrição de direitos fundamentais. Foi mais um simbolismo como resposta ao mundo à pressão internacional”.

a Resolução no 31/123, declarando o ano de 1981 como o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, com o objetivo de conclamar os países, seus governantes, a sociedade e as próprias pessoas com deficiência, a tomar consciência e providências para garantir a prevenção da deficiência, o desenvolvimento das habilidades, a reabilitação, a acessibilidade, a igualdade de condições, a participação plena e a mudança de valores sociais.

Mais adiante, em 3 de dezembro de 1982, a Assembleia Geral das Nações Unidas aprovou a Resolução 37/52, adotando o Programa Mundial de Ação relativo a Pessoas com Deficiência; bem como a Resolução 37/53, proclamando o período de 1983-1992 como a Década das Nações Unidas para com as Pessoas com Deficiência.

Seguindo essa tendência, em 1º de junho de 1983, a Organização Internacional do Trabalho – OIT aprovou a Convenção nº 159 da OIT, ratificada pelo Brasil, que prevê a aplicação de política nacional sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes, com finalidade de assegurar oportunidades de emprego no mercado de trabalho, inclusive com ações afirmativas e com a participação da sociedade civil.

Já em 14 de dezembro de 1990, a Assembleia Geral das Nações Unidas aprovou a Resolução 45/91, propondo a execução do Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência e da Década das Pessoas com Deficiência das Nações Unidas.

Nos anos seguintes, vários países como a Alemanha, o Canadá e a França incluíram em seus ordenamentos jurídicos leis garantindo medidas de proteção especial ao trabalhador portador de deficiência, incluindo ações afirmativas, estabelecendo reservas e preferências, para possibilitar o acesso destes grupos ao exercício de seus direitos fundamentais.

Ainda no início da década de 90, a Assembleia Geral das Nações Unidas, em 20 de Dezembro de 1993, aprovou a Resolução 48/96, disciplinando regras gerais sobre igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência⁵.

Já no século XXI, foi aprovada a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, ratificada pelo Brasil e promulgada através do Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001, em que se comprometeu a adotar 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.

5 A propósito, na seara do trabalho, merece destaque a Regra 7 – Emprego, que prevê, dentre outras disposições, o seguinte: “Os Estados, as organizações de trabalhadores e os empregadores devem cooperar para garantir a adoção de **políticas equitativas em matéria de recrutamento e promoção**, condições de emprego e taxas de remuneração, medidas destinadas a melhorar o ambiente de trabalho, a fim de prevenir lesões e deficiências, assim como medidas para a reabilitação dos trabalhadores que tenham sofrido lesões em resultado de acidentes laborais” (grifos nossos)

Sobre tal norma, Maria Aparecida Gugel (2007, p. 25) ensina que

A norma interamericana revela preocupações de fundo que refletem diretamente na vida integral da pessoa com deficiência, quando prioriza, além de medidas de prevenção de deficiências, a educação e formação ocupacional de forma a garantir o melhor nível de independência e qualidade de vida para as pessoas com deficiência.

Por fim, em 30 de março de 2007, a Assembleia das Nações Unidas aprovou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e o seu Protocolo Facultativo, tendo entrado em vigor no Brasil através do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, com *status* de norma constitucional, por força do § 3º no art. 5º da Constituição Federal. A aludida convenção será melhor apreciada no tópico a seguir.

Em suma, o direito ao trabalho da pessoa com deficiência foi consagrado como direito humano e, portanto, conseqüentemente, é universal, indisponível, inviolável, imprescritível, inalienável e irrenunciável.

II. A FUNDAMENTALIZAÇÃO DO DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

Seguindo a tendência internacional, a Constituição de 1988 positivou o direito humano ao trabalho da pessoa com deficiência, iniciando rompimento definitivo com o modelo assistencialista, passando, portanto, a ser considerado um direito fundamental⁶.

É importante lembrar alguns aspectos práticos interessantes sobre os direitos fundamentais descritos na doutrina⁷, que podem ser utilizados na defesa da pessoa com deficiência. Vejamos.

Os direitos fundamentais apresentam eficácia vertical, vinculando os poderes públicos e servindo de parâmetro para atuação estatal, inclusive com o caráter de norma de competência negativa do poder público. Aquilo que está sendo outorgado ao indivíduo em termos de liberdades para ação e em termos de livre-arbítrio, está sendo objetivamente retirado do Estado em termos de competência dos seus órgãos.

Possui ainda aplicabilidade imediata, evitando interpretações no sentido de serem considerados normas programáticas, especialmente quando possuírem densidade normativa

6 Adota-se a distinção utilizada por Ingo Sarlet (2012, p. 29), em que “(...) o termo 'direitos fundamentais' se aplica para aqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivado de determinado Estado, ao passo que a expressão 'direitos humanos' guardaria relação com os documentos de direito internacional por referir-se àquelas posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional”.

7 Nesse sentido, Ingo Sarlet (2012, p. 142-154) e Dimoulis (2014, p. 115-126).

suficiente.

Também apresentam eficácia irradiante, funcionando como critério de interpretação e aplicação do direito infraconstitucional, de modo que, quando o aplicador do direito está diante de várias interpretações possíveis de uma norma infraconstitucional, deve escolher aquela que melhor se coadune às prescrições dos direitos fundamentais.

Na mesma linha, cria o dever estatal de tutela dos direitos fundamentais, devendo o Estado, além de ter que se abster de violar direitos fundamentais, atuar para defendê-los contra lesão ou ameaças de terceiros, mesmo que ainda não titularizados por um sujeito. Um exemplo do dever estatal de tutela é a atuação do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho e Emprego na defesa da pessoa com deficiência.

Acrescente-se que os direitos fundamentais possuem eficácia horizontal, aplicando-se, pois, nas relações privadas, que ganha especial relevo nos direitos dos trabalhadores previstos em normas que têm por destinatários os empregadores, que são em regras particulares, principalmente na exigência de ações afirmativas particulares. Quanto maior a desigualdade entre os particulares, maior a necessidade de eficácia dos direitos fundamentais.

Vale a pena mencionar também que os direitos fundamentais constituem parâmetros para formatação de procedimentos judiciais e administrativos, incluindo, nesse aspecto, o trâmite preferencial de ações que tratam de questões relacionadas a pessoa com deficiência. Feito esse importante esclarecimento, voltemos às normas constitucionais.

No preâmbulo da Constituição de 1988, o constituinte originário dá ênfase para a necessidade de construção de uma sociedade plural, igual e fraterna, buscando “assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos”.

O STF já se manifestou sobre a função orientativa do preâmbulo da Constituição “para a correta interpretação e aplicação das normas constitucionais” e mais ainda, que tanto o Estado quanto a sociedade deverá se organizar segundo os valores do preâmbulo, “a fim de que se firme como uma comunidade fraterna, pluralista e sem preconceitos”⁸.

Certamente, somente com a busca da real igualdade e a construção de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos é que os direitos das pessoas com deficiência serão

8 Nesse sentido, a decisão a seguir: “Vale, assim, uma palavra, ainda que brevíssima, ao Preâmbulo da Constituição, no qual se contém a explicitação dos valores que dominam a obra constitucional de 1988 (...). Não apenas o Estado haverá de ser convocado para formular as políticas públicas que podem conduzir ao bem-estar, à igualdade e à justiça, mas a sociedade haverá de se organizar segundo aqueles valores, a fim de que se firme como uma comunidade fraterna, pluralista e sem preconceitos (...)” (ADI 2.649, voto da Rel. Min. Cármen Lúcia, julgamento em 8-5-2008, Plenário, DJE de 17-10-2008.) (grifos nossos)

efetivados.

Nessa linha, a Constituição Federal de 1988 consagrou como fundamento da República, dentre outros, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho (art. II, III e IV).

A dignidade humana é o princípio jurídico insperador e normativo de toda ordem econômica. É o valor maior e epicentro do sistema jurídico. É o status que diferencia o ser humano dos demais seres.

Quando a dignidade de uma pessoa é violada, toda a sociedade é atingida, revelando a importância desse princípio. O trabalho é instrumento de afirmação social do ser humano, de contribuição para o progresso da humanidade. Já a cidadania diz respeito a participação ativa na vida política e na efetivação dos direitos fundamentais.

No art. 3º, a Constituição Federal foi mais além ao prescrever que constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem qualquer preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Por tal dispositivo, resta claro a recepção das ações afirmativas na busca da igualdade material no Brasil, incluindo aquelas que se destinam às pessoas com deficiência. Na lição de Cármen Lúcia Antunes Rocha (1993, p. 96)

Verifica-se que todos os verbos utilizados na expressão normativa – construir, erradicar, reduzir, promover – são de ação, vale dizer, designam um comportamento ativo. O que se tem, pois, é que os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil são definidos em termos de obrigações transformadoras do quadro social e político retratado pelo constituinte quando da elaboração do texto constitucional. E todos os objetivos contidos, especialmente, nos três incisos acima transcritos do art. 3º, da Lei Fundamental da República, traduzem exatamente mudança para se chegar à igualdade. Em outro dizer, a expressão normativa constitucional significa que a Constituição determina uma mudança do que se tem em termos de condições sociais, políticas, econômicas e regionais, exatamente para se alcançar a realização do valor supremo a fundamentar o Estado Democrático de Direito constituído.

(...)

Verifica-se, então, que não se repetiu apenas o modelo principiológico que adotaram constituintes anteriormente atuantes no país. Aqui se determina agora uma ação afirmativa: aquela pela qual se promova o bem de todos, sem preconceitos (de) quaisquer... formas de discriminação.

Além dos princípios da dignidade da pessoa humana, cidadania, igualdade, valor social do trabalho e dos objetivos fundamentais, vários dispositivos tratam especificamente no texto original da Constituição da pessoa com deficiência.

No art. 7º, XXXI, há previsão de “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”. Portanto, o dispositivo

proíbe qualquer tipo de discriminação, direta ou indireta, explícita ou oculta, manifesta ou presumida. Por esse artigo, por exemplo é possível exigir do empregador condutas que demonstrem boa fé, nas questões de trabalho da pessoa com deficiência, a exemplo daquelas descritas no Repertório de Recomendações Práticas da OIT sobre sobre Gestão de Questões Relativas à Deficiência no Local de Trabalho.

O art. 24, XIV dispõe sobre a competência concorrente da União, dos Estados e dos Municípios legislar sobre a proteção e integração social da pessoa com deficiência. A União, no âmbito de sua competência, promulgou a Lei 8.213/91, que prevê um tipo de ação afirmativa para o acesso ao trabalho pelas pessoas com deficiência na iniciativa privada, qual seja, o sistema de cotas para empresas com 100 ou mais empregados. Tal matéria chegou a ser questionada no STF em ação ajuizada por uma empresa, tendo a Corte entendido tratar-se de matéria infraconstitucional⁹.

Ainda na Constituição Federal, o art. 37, VIII, prevê uma ação afirmativa no sentido da obrigatoriedade de fixação de cotas na administração direta e indireta, ao dispor que “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de admissão”. O percentual mínimo foi definido no Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, sendo de 5%, e o máximo, de 20%, foi definido pela Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Como se observa, as normas constitucionais são fartas na garantia do direito ao trabalho da pessoa com deficiência. Contudo, é preciso registrar que o Poder Constituinte Derivado Reformador foi muito mais além. Em 8 de dezembro de 2004, foi promulgada a Emenda Constitucional nº 45 introduzindo o art. § 3º no art. 5º, estabelecendo a equivalência entre emendas constitucionais e tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos, quando estes forem aprovados em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros.

Diante desse dispositivo, não há mais qualquer discussão doutrinária ou jurisprudencial sobre a natureza constitucional dos tratados e convenções de direitos humanos ratificados pelo Brasil, quando aprovados em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos.

A primeira convenção aprovada nesses termos foi justamente a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, assinada em Assembleia da

9 No **RE 659079 / SP - SÃO PAULO**, em que uma empresa questionava a legitimidade do MPT ajuizar ação civil pública para assegurar a contratação de pessoas com deficiência na iniciativa privada, o STF consignado que é “inadmissível o recurso extraordinário quando sua análise implica rever a interpretação de normas infraconstitucionais que fundamentam a decisão a quo” (Lei 8.213/1991 e Decreto 914/1993. do Min. **Ricardo Lewandowski** (julg. 19/10/2013).

Organização das Nações Unidas, realizada em Nova York, em 30 de março de 2007, tendo entrado em vigor através do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.

São mais de cinquenta artigos de normas de natureza constitucionais tratando somente da pessoa com deficiência. A primeira mudança importante da Convenção foi o conceito de pessoas com deficiência, como sendo “aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas” (art. 1).

No próprio preâmbulo da Convenção há reconhecimento de que a deficiência é um conceito em evolução, resultante da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Na lição de Ricardo Tadeu Marques Fonseca (2008, p. 263), tal conceito

“carrega forte relevância jurídica porque incorpora na tipificação das deficiências, além dos aspectos físicos, sensoriais, intelectuais e mentais, a conjuntura social e cultural em que o cidadão com deficiência está inserido, sendo nestas o principal fator de cerceamento dos direitos humanos que lhe são inerentes.

E complementa o mestre que o conceito é revolucionário

porque defendido pelos oitocentos representantes das Organizações não Governamentais presentes nos debates, os quais visavam a superação da conceituação clínica das deficiências (as legislações anteriores limitam-se a apontar a deficiência como uma incapacidade física, mental ou sensorial). A intenção acatada pelo corpo diplomático dos Estados Membros, após longas discussões consiste no deslocamento do conceito para a combinação entre esses elementos médicos com os fatores sociais, cujo efeito é determinante para o exercício dos direitos pelos cidadãos com deficiência. Evidencia-se, então, a percepção de que a deficiência está na sociedade, não nos atributos dos cidadãos que apresentem impedimentos físicos, mentais, intelectuais ou sensoriais. Na medida em que as sociedades removam essas barreiras culturais, tecnológicas, físicas e atitudinais, as pessoas com impedimentos têm assegurada ou não a sua cidadania. (2008, p. 265)

Portanto, houve a superação da conceituação técnica, relacionado ao aspecto médico prevista no art. 4º do Decreto nº 3.298/1999, que trazia prejuízo aos direitos das pessoas com deficiência, com a adoção de um novo paradigma consistente na combinação de elementos médicos com fatores sociais, evidenciando a percepção de que a deficiência está na sociedade, que tem que eliminar as barreiras comportamentais, culturais, tecnológicas e físicas, para que as pessoas com deficiência seja integrada à sociedade.

A partir da Convenção, portanto, o conceito de pessoa com deficiência passou a ser

matéria constitucional. Apesar disso, o STF, mesmo após a convenção, entendeu que “a definição dos casos que se caracterizam como deficiência para o citado fim compete à legislação infraconstitucional”¹⁰.

A Convenção, em seu artigo 3º, consagrou princípios importantes no trato das questões envolvendo pessoas com deficiência¹¹ e uma série de direitos como direito à vida, à proibição de discriminação, à promoção da igualdade, ao acesso à justiça, à liberdade, à segurança, à acessibilidade, à educação, à saúde, ao trabalho, à conscientização da sociedade, entre muitos outros.

Em seu art. 27, a Convenção prevê um leque amplos de direitos relacionados ao trabalho da pessoa com deficiência, incluindo ações afirmativas, liberdade de escolha, formação profissional, acessibilidade, meio ambiente de trabalho sadio, seguro e equilibrado, dentre muitos outros.

Para acompanhar a sua efetivação, a Convenção prevê a coleta de dados apropriados e de pesquisas, para melhor implementação de políticas, e um sistema de monitoramento. Sobre as estatísticas, o próprio governo reconhece que ainda “há muito a se melhorar quanto a estatísticas fidedignas, que possam subsidiar com mais propriedade as várias políticas públicas no Brasil”¹².

Como se observa, atualmente no Brasil, é vasta a disciplina constitucional sobre a pessoa com deficiência. Como observa Flávia Piovesan (2014, p. 471), “(...) se no passado a pessoa com deficiência era alijada da vida social com naturalidade, as transformações sociais e o desenvolvimento de novas tecnologias propiciaram a crescente participação deste grupo e, com ela, suas demandas, anseios e reivindicações”.

Evidencia-se, pois, que do ponto de vista constitucional, o direito ao trabalho da

10 Nesse sentido, a decisão a seguir: “(...) **a definição dos casos que se caracterizam como deficiência para o citado fim compete à legislação infraconstitucional, sendo certo que a verificação do enquadramento do candidato nas hipóteses previstas em lei não prescinde da análise do contexto fático**. 2. Inadmissível, em recurso extraordinário, a análise da legislação infraconstitucional e o reexame dos fatos e das provas dos autos (Súmula nº 279/STF). 3. Agravo regimental não provido. (ARE 768402 AgR / RJ. Rel. Min. Dias Toffoli. Julgamento em 17/12/2013, Primeira Turma, DJe. 19-02-2014). No mesmo sentido: ARE 658703 AgR / RJ. Rel. Min. Luiz Fux, Julgamento em 07/08/2012, Primeira Turma. DJe 20-08-2012. (grifos nossos)

11 São princípios consagrados na Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência: “a) O respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas; b) A não-discriminação; c) A plena e efetiva participação e inclusão na sociedade; d) O respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade; e) A igualdade de oportunidades; f) A acessibilidade; g) A igualdade entre o homem e a mulher; h) O respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade”.

12 Conforme Relatório de Monitoramento da Convenção 2008 – 2010. Disponível em <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/relatorio-de-monitoramento-da-convencao>>. Acesso em 02/07/2014.

pessoa com deficiência está plenamente garantido.

III. AS AÇÕES AFIRMATIVAS DE ACESSO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA LEGISLAÇÃO INFRACONSTITUCIONAL

Vimos que o direito ao trabalho da pessoa com deficiência é um direito humano consagrado em vários tratados pelo mundo civilizado. Vimos ainda que o Brasil positivou esse direito humano como direito fundamental, o que traz várias consequências práticas, também mencionadas. Discorreremos sobre as disposições infraconstitucionais que tratam de ações afirmativas para inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e, no próximo item, avaliaremos se estão sendo suficientes para garantir tal comando constitucional.

No plano infraconstitucional, a primeira lei brasileira a tratar da temática da pessoa com deficiência foi a Lei nº 7.853/1989, que dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público e define crimes.

A Lei nº 7.853/1989 evidenciou o modelo repressor ao estabelecer diversas condutas tipificadas como crimes¹³, a exemplo de obstar o acesso de alguém a cargo público por motivo de deficiência ou negar emprego ou trabalho por motivos derivados de sua deficiência. Na prática, porém, não se tem notícia de que essas disposições estão sendo plenamente aplicadas nos tribunais brasileiros.

A Lei nº 7.853/1989 também fez previsão de ações afirmativas, principalmente através de sistema de cotas, sem contudo precisar percentuais¹⁴, um dos motivos pelos quais não se traduziu imediatamente em ações práticas inclusivas. Os percentuais das cotas, contudo, foram definidos logo depois, em duas importantes leis.

A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, assegurou às pessoas com deficiência o

13 O Art. 8º da Lei 7.853/1989 dispõe expressamente que: “Constitui crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa: I - recusar, suspender, procrastinar, cancelar ou fazer cessar, sem justa causa, a inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, por motivos derivados da deficiência que porta; II - **obstar**, sem justa causa, o **acesso de alguém a qualquer cargo público**, por motivos derivados de sua **deficiência**; III - **negar**, sem justa causa, a alguém, por **motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho**.” (grifos nossos).

14 Prevê o art. 2º, Parágrafo Único, III, “d”, da Lei nº 7.853/1989 que os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas: “III - na área da formação profissional e do trabalho: (...) d) **a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado**, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência;” (grifos nossos)

reserva de até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas em concurso público dos órgãos da União, das autarquias e das fundações públicas federais (art. 5º, § 2º). Não indicava, contudo, o percentual mínimo de 5%, que somente foi feito no Decreto nº 3.298, de 20/12/1999.

Em seguida, a Lei nº 8.213/1991, 24 de julho de 1991, em mais um passo importante desse avanço, estabeleceu a reserva de vagas para pessoas com deficiência no âmbito da iniciativa privada, obrigando as empresas com mais de 100 empregados a manterem em seus quadros um percentual variável entre 2% e 5% de pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados da previdência social, de acordo com o porte dessas empresas¹⁵.

Estabeleceu garantia de emprego ao disciplinar que a imotivada de pessoa com deficiência, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante¹⁶.

Embora a Lei 8.213 tenha sido promulgada em 1991, somente em 1999, é que se iniciou a movimentação dos órgãos públicos para inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Quer dizer, na prática, a atuação do Estado Brasileiro somente ocorreu com a edição do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

No geral, o sistema de cotas é um mecanismo eficaz para integração da pessoa com deficiência e a eliminação da discriminação por ela sofrida, vez que sua presença efetiva no ambiente de trabalho tende a proporcionar a desmistificação sobre suas limitações e a evidenciar que as barreiras que o separam do convívio social e do processo produtivo têm caráter apenas instrumental, ou são frutos de preconceitos injustificados.

É preciso verificar, contudo, se o sistema de cotas definida no plano inflaconstitucional atende plenamente ao comando constitucional que consagraram o direito ao trabalho da pessoa com deficiência no sentido amplo. É isso que veremos no próximo item.

15 A proporção exata está prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/1991: “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%”.

16 É farta a jurisprudência dos tribunais trabalhistas concedendo garantia de emprego a pessoa com deficiência quando a empresa não é cumpridora da cota legal ou não contrata outra pessoa com deficiência. Nesse sentido, a decisão a seguir: “RECURSO ORDINÁRIO. REINTEGRAÇÃO. PORTADOR DE DEFICIÊNCIA. ARTIGO 93 DA LE Nº 8.213/1991. A validade da despedida imotivada de empregado deficiente físico inserido na cota de que trata o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 requer seja demonstrado o preenchimento do percentual mínimo de empregados reabilitados ou portadores de deficiência previsto na legislação ou a contratação de outro trabalhador em condição semelhante à daquele. Desatendida tal circunstância, impõe-se a reintegração do empregado”. (TRT 1ª Região. Sexta Turma. Proc. 00013409120115010049. Pub. 29/06/2012. Relator: Nelson Tomaz Braga).

IV. ANÁLISE DO SISTEMA DE COTAS NA INICIATIVA PRIVADA: A ESTAGNAÇÃO DO PROCESSO INCLUSIVO E A INSUFICIÊNCIA DAS COTAS

4.1 A Persistência do Descumprimento da “Lei das Cotas” e a Estagnação do Processo Inclusivo de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho:

Os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE revelam um quantitativo de 44.073.377 de brasileiros com deficiência, ou seja, 23,9% da população. O IBGE deixa claro que seguiu as propostas do Grupo de Washington sobre Estatísticas das Pessoas com Deficiência, que é formado por representantes de institutos de estatística e de organizações internacionais, responsável pela elaboração de métodos de pesquisas mais precisas sobre pessoas com deficiência. A realidade, entretanto, é que o percentual de pessoas com deficiência encontrado pelo IBGE chama a atenção por não corresponder aos padrões mundiais. A própria ONU sustenta que o percentual mundial é de cerca de 10% da população.

Em aprofundado estudo sobre os dados do IBGE, Vinicius Gaspar Garcia (2014) sustenta que, para efeito de avaliação realista sobre a eficácia das leis afirmativas, o universo de pessoas com deficiência no Brasil em idade entre 20 e 59 e com limitações funcionais significativas para as quais as cotas foram pensadas, gira em torno de 6,5 milhões, o que representa 6,07 % da população nesses requisitos¹⁷.

Portanto, acolhendo o estudo do pesquisador, defendemos que o número de pessoas com deficiência em para efeitos de inclusão no mercado do trabalho gira em torno de 6,5 milhões, ou melhor esclarecendo, dificilmente será menor que esse quantitativo, vez que não foram incluídas pessoas menores de 20 anos nem maiores de 65. A importância do estudo é que poderemos utilizar esse número como um parâmetro seguro para demonstrar possível insuficiência das cotas. Encontrado esse número, vamos verificar quantos desses PcD estão incluídos nos empregos nas cotas legais.

A Lei 8.213/1991, em seu art. 93, § 2º, estabeleceu a obrigatoriedade de o Ministério do Trabalho e Emprego gerar estatística com informações sobre PcD.

As estatísticas de inclusão, porém, somente começaram no ano de 2007, com registros na Relação Anual de Informações Sociais – RAIS. Nos anos anteriores, não há tal

¹⁷ Segundo Vinicius Gaspar Garcia (2014, p. 177), quando “(...) se procura fazer uma avaliação mais realista sobre a eficácia de instrumentos de ‘ação afirmativa’, por meio do mapeamento da inserção no mercado formal, é a este universo de 6,5 milhões de pessoas que devemos nos referir, pois ele cumpre os requisitos de contemplar: indivíduos que supostamente, pela idade, poderiam estar trabalhando formalmente; e pessoas com limitações funcionais significativas, para as quais as formas de acesso diferenciado ao trabalho foram pensadas”.

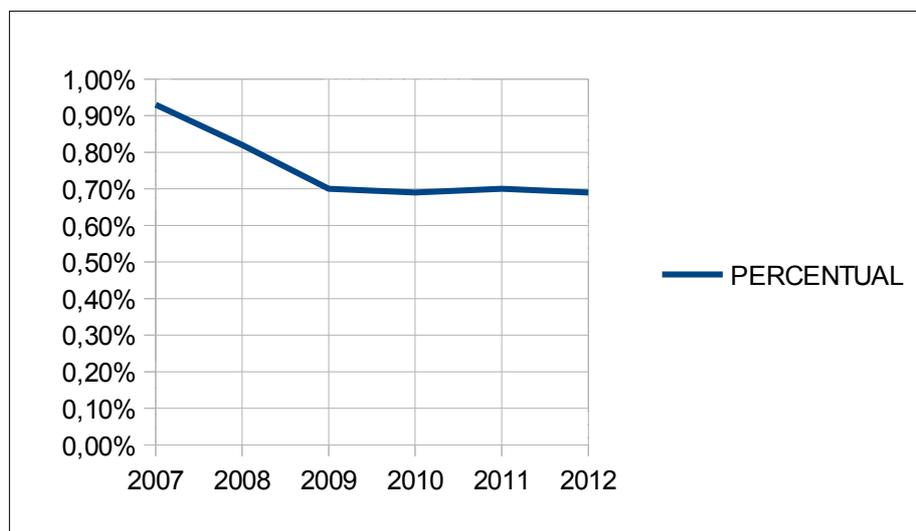
informação nas estatísticas da RAIS.

Na tabela abaixo, elaboramos um panorama por ano, com o número de vínculos empregatícios formais celetistas existentes no país, o total de pessoas com deficiência contratadas em cada ano e o percentual de PcD existentes no mercado de trabalho formal:

ANO	TOTAL DE VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS	TOTAL DE PCD	PERCENTUAL DE PCD NO MERCADO DE TRABALHO
2007	37,6 milhões	348,8 mil	0,93%
2008	39,4 milhões	323,2 mil	0,82%
2009	41,2 milhões	288,6 mil	0,70%
2010	44,0 milhões	306,0 mil	0,69%
2011	46,3 milhões	325,3 mil	0,70%
2012	47,5 milhões	330,3 mil	0,69%

Os dados revelam que, em razão da pressão inicial dos órgãos públicos, o percentual de pessoas com deficiência no mercado de trabalho era um pouco maior, sendo seguida de uma queda inicial até ficar estabilizado em cerca de 0,7%, mantendo-se constante nos últimos quatro anos. O gráfico abaixo melhor visualiza esse queda seguida de estabilização:

EVOLUÇÃO DO PERCENTUAL DE INCLUSÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL



Os dados demonstram que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho não vem evoluindo, continuando estagnada no percentual de 0,70%, ou seja, há uma proporção de 7 pessoas com deficiência para cada 1000 empregos celetistas no país, proporção essa muito inferior a existente na população economicamente ativa.

Portanto, em síntese, daquelas 6,5 milhões de pessoas com deficiências, apenas cerca de 300 mil estão no mercado de trabalho com carteira assinada, equivalendo a 0,7% dos empregos formais, revelando que o sistema de cotas não é cumprido efetivamente no Brasil¹⁸.

O que se esperava era que a atuação dos órgãos e entidades fossem promover ano a ano a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Os dados, contudo, revelam que a atuação tem servido tão somente para que não haja retrocesso, permanecendo, já descontando os que estão no serviço público¹⁹, os autônomos e os empresários²⁰, mais de 5 milhões de pessoas com deficiência aptas ao trabalho, mas fora do mercado formal, sem proteção, ou desempregado.

O que podemos concluir disso é que o discurso das empresas que não encontram pessoas com deficiência em busca de emprego é falacioso e que é preciso maior empenho de todos para se alcançar o cumprimento da cota.

4.2 A Insuficiência do sistema de cotas adotado pelo Brasil

Vimos que não há efetivamente o cumprimento da “lei das cotas” para pessoas com deficiência no Brasil. Agora uma indagação importante: se as empresas cumprissem 100% das cotas, estaria garantido o direito constitucional ao trabalho da pessoa com deficiência?

A resposta é negativa. Há um teto máximo do número de vagas, em razão do quantitativo de empresas com 100 ou mais empregados, que estão obrigadas a cumprir a cota,

18 De acordo com Maria Aparecida Gugel (2007, p. 17), a causa do problema da falta de cumprimento das cotas é que “(...) além da histórica marginalização, perpassando pela concepção de incapacidade para o trabalho ou de ser alvo exclusivo de tratamento caridoso que levaram a pessoa com deficiência a ser objeto de discriminação, atualmente é a falta de cumprimento pelo Estado de comandos essenciais, dirigidos a qualquer cidadão: ter meios de se qualificar profissionalmente; ter acesso adequado a bens e serviços; concorrer em igualdade de condições para um trabalho digno e produtivo”. E acrescenta a autora que “implementar somente a reserva de cargos para trabalhadores com deficiência em empresas com cem ou mais empregados não trará a devida eficácia do comando constitucional do direito à igualdade. É necessário associá-la ao princípio fundamental de trabalho digno e aos elementos tecnológicos assistivos (ajudas técnicas, apoios e procedimentos especiais) que permitem a efetiva acessibilidade da pessoa com deficiência às atividades e aos ambientes de trabalho”.

19 Um estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA denominado “Emprego Público no Brasil: Comparação Internacional e Evolução” constatou que o país possui cerca de 10 milhões de empregos públicos, incluindo “órgãos públicos do executivo federal, do estadual e do municipal; órgãos públicos do poder legislativo das 3 esferas de governo; órgãos públicos do Poder Judiciário federal e estaduais; bem como autarquias e também fundações das 3 esferas de governo; órgãos autônomos das 3 esferas de governo e ainda empresas públicas, sociedades de economia mista e também cartórios”. Se aplicarmos um dos melhores percentuais encontrado para pessoa com deficiência, que é o 3,8 % definido entre os servidores do Poder Judiciário, ainda assim, numa perspectiva muito otimista, apenas por amor ao debate, temos apenas 380 mil pessoas com deficiência no serviço público.

20 Segundo o IBGE, o número de PcD autônomos e empresários é um pouco maior que os de carteira assinada. Se adotarmos a mesma proporção, na mesma perspectiva otimista, ainda assim teríamos apenas cerca de 400 mil, o que revela o bom parâmetro do número de 5 milhões de PcDs desempregados ou no mercado de trabalho informal e sem proteção legal.

revelando que o total de empregos reservados para pessoas com deficiência é algo em torno de 900 mil. Segundo Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa - 2012 do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE, em 2011, o número de empregos gerados pelas médias e grandes empresas, era cerca de 14,6 milhões, daí a limitação do número de empregos para pessoa com deficiência, vez que tais empresas são as prováveis obrigadas a cumprirem a cota e o número de empregos que elas oferecem é bem inferior ao total.

Quer dizer, mesmo que fosse cumprido na integralidade, o sistema de cotas no Brasil não é suficiente, não cumprindo, pois, o comando constitucional de inclusão da pessoa com deficiência.

Reconhecemos o avanço, mas defendemos que algo mais precisa ser feito, a exemplo da inclusão das pequenas empresas e médias empresas com um certo número de empregados. Isso, sem dúvida, seria muito interessante para promover uma melhor cultura inclusiva, com envolvimento de mais empresas, principalmente pelo fato de que a maior parte dos empregos brasileiros são oferecidos justamente por essas pequenas e médias empresas. Logo, seria maior o número de vagas disponíveis para pessoas com deficiência o que resultaria em maior probabilidade de contratação. Por exemplo, com a fixação de cotas a partir de 30 empregados seria uma legislação mais inclusiva.

Essa redução do número de empregados poderia ser combinada com a presença de incentivos fiscais para empresas que promovem acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência em seus quadros²¹. Além de se buscar a punição, deveria existir uma espécie de prêmio para empresas que cumprissem a quota. Incentivos fiscais são uma ótima ideia.

Outra questão que poderia ser implementada é exigência nas licitações de declaração do Ministério do Trabalho e Emprego no sentido de que a empresa esteja cumprindo a cota, sob pena de não poder participar das licitações públicas. Com certeza, aumentaria a pressão resultando num maior cumprimento da cota.

Por fim, para aquelas empresas que realmente comprovem a impossibilidade de

21 Na legislação americana, por exemplo, a lei *The Americans with Disabilities Act (ADA)*, embora não estabeleça sistema de cotas, prevê uma série de obrigações de serem cumpridas pelas empresas com quinze ou mais empregados. Por sua vez, o Código Tributário dos EUA (*Tax Code*) prevê três incentivos fiscais relacionados à matéria: a) *Tax Credit for Small Business*, previsto na Seção 44, uma compensação tributária para pequenas empresas no percentual de 50% dos gastos com acessibilidade de pessoas com deficiência, limitados a US\$ 5.000,00; b) *Tax Credit for Working Opportunity*, previsto na Seção 51, no percentual de 40% (quarenta por cento) dos primeiros US\$ 6.000,00 (seis mil dólares) pagos com salários de cada trabalhador com deficiência, no primeiro ano do contrato; c) *Tax Deduction for Architectural / Transportation*, previsto na Seção 190, para todas as empresas, inclusive as de grande porte, que podem fazer uma dedução anual de até US\$ 15.000,00 (quinze mil dólares) com eliminação de barreiras arquitetônicas, de modo a possibilitar a acessibilidade das pessoas com deficiências e idosos.

cumprimento da cota, como por exemplo alguns hospitais, em razão do elevado número de profissionais da área de saúde, torna-se imprescindível que as mesmas seja obrigadas a cumprir outras espécies de ações afirmativas, a exemplo de oferecimento de qualificação para pessoas com deficiência. Isso tudo trará repercussões positivas no mundo do trabalho, pois trabalhadores qualificados são protegidos pelo próprio sistema capitalista²², além de que, com a educação e qualificação, o preconceito injusto e a discriminação tende a diminuir.

V. ANÁLISE DA ATUAÇÃO DOS ÓRGÃOS RESPONSÁVEIS PELA EXIGÊNCIA DO CUMPRIMENTO DA COTA NA INICIATIVA PRIVADA

4.1. A Atuação do Ministério do Trabalho e Emprego

De acordo com o art. 36, § 5º, do Decreto nº 3.298/99, aos auditores fiscais do Trabalho cabe a fiscalização das empresas no que se refere ao cumprimento da legislação referente ao trabalho das pessoas com de deficiência (PcD).

O Ministério do Trabalho e Emprego tem importante atuação na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Se o percentual de PcD nas empresas privadas não aumenta no Brasil, persistindo em 0,7 %, a atuação do MTE juntamente com outros órgãos e entidades, faz com que as coisas não piorem.

É variada a gama de atividades do Ministério do Trabalho e Emprego no Brasil sendo que a inclusão de PcD no mercado de trabalho é apenas uma delas. Embora tenha um papel preponderante, o número de Auditores Fiscais do Trabalho só tem reduzido com o tempo e isso tem reflexo no cumprimento da “lei da cota”. Em 1990, por exemplo, o Brasil tinha 3295 Auditores Fiscais do Trabalho em atividade. Esse número caiu em 2013 para 2740. Nesse mesmo período, o número de trabalhadores ocupados e de empresas só têm aumentado.

O Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho – OIT, objetivando traçar parâmetros para por em prática a Convenção nº 81 da OIT²³, recomenda que os Estados-membros adotem uma proporção de um inspetor do trabalho para cada dez mil

22 Sobre a importância da qualificação, o sociólogo Jessé Souza (2006) faz interessante construção de como o sistema capitalista protege aquele que tem “conhecimento útil” para o mercado ou o Estado se desenvolver.

23 A Convenção 81 da OIT foi ratificada pelo Brasil através do Decreto n. 41.721, de 25/6/57. Em seu artigo 1º, a Convenção estabelece que: “Artigo 10. O número de inspetores do trabalho será suficiente para garantir o desempenho efetivo das funções do serviço de inspeção, e será determinado levando em consideração devidamente: a) a importância das funções que os inspetores em particular tenham que desempenhar: i) o número, natureza, importância e situação dos estabelecimentos sujeitos a inspeção; ii) o número e as categorias de trabalhadores empregados em tais estabelecimentos; iii) o número e complexidade das disposições legais por cuja aplicação deva zelar-se; b) os meios materiais postos à disposição dos inspetores; e c) as condições práticas em que deverão realizar-se as visitas de inspeção para que sejam eficazes”.

empregados no caso dos países industrializados ou para cada 15 mil trabalhadores, nos casos dos países que estão se industrializando rapidamente²⁴. O Brasil, atualmente, mantém uma proporção de um auditor para cada grupo de 32.600 de trabalhadores ocupados.

Esse é um dos motivos pelo qual a cota legal de inclusão de pessoas com deficiência não vem sendo cumprida: número baixo de auditores fiscais, fora dos padrões internacionais²⁵, fazendo com que apenas uma pequena parte das empresas sejam fiscalizadas.

Logo, para que verdadeiramente a Constituição seja concretizada no que pertine a inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, com respeito aos direitos trabalhistas, com garantia de meio ambiente de trabalho sadio, seguro e equilibrado, com combate às práticas discriminatórias, em fim, com garantia de trabalho digno, é preciso que o Brasil cumpra a Convenção 81 da OIT, com o número mínimo de auditores fiscais do trabalho.

Mesmo com esse número reduzido, o Ministério do Trabalho e Emprego têm priorizado a atuação em algumas áreas, sendo que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho uma delas. O número de empresas fiscalizadas para cumprimento da cota vem aumentando, conforme tabela abaixo:

ANO	EMPRESAS FISCALIZADAS PELO PARA CUMPRIMENTO DA COTA
2006	596
2007	690
2008	619
2009	779
2010	1.265
2011	1.849
2012	1.839
2013	2.342

24 Sobre tais parâmetros: “A este respecto, los servicios técnicos competentes de la OIT consideran que el número de inspectores, en relación con el empleo total debería tender hacia las siguientes cifras: 1 por 10.000 en los países industrializados con economía de mercado; 1 por 15.000 en los países con industrialización rápida; 1 por 20.000 en los países con economías en transición, y 1 por 40.000 en los países menos adelantados”. Em “Informe III (Parte 1B) Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)...” 95.ª reunião, OIT, 2006.

25 O número reduzido de auditores fiscais do trabalho, fora dos parâmetros da OIT, traz repercussões no aumento crescente de processos judiciais trabalhistas, gerando retardamento e agigantando a Justiça do Trabalho. Sem fiscalização, o descumprimento da norma trabalhista é generalizado, restando ao trabalhador recorrer à Justiça. Da mesma forma, há impacto na atuação do Ministério Público do Trabalho, que se ocupa com esse descumprimento generalizado da norma, embora tenha sido criado na Constituição como ramo do Ministério Público da União que deveria se ocupar com a promoção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Embora com a intensificação da atuação, o percentual de inclusão não evoluiu, continuando no persistente 0,7% de pessoas com deficiência dos empregos do país. Podemos, então concluir que a atuação do MTE tem servido para não piorar a situação das pessoas com deficiência, apesar do aumento do número de empresas fiscalizadas.

O MTE vem divulgando estatística das pessoas com deficiência contratadas em ação fiscal. Contudo, a estatística induz ao erro pois, possivelmente, não estão sendo computadas as pessoas com deficiência dispensadas. Vejamos a tabela para melhor compreensão:

ANO	PcD registrados sob ação fiscal	Diferença de PcD no mercado em relação ao ano anterior
2007	22.314	-
2008	25.844	- 25,8 mil
2009	26.449	- 34,6 mil
2010	28.752	17,4 mil
2011	34.395	19,3 mil
2012	35.420	5 mil

No ano de 2009, por exemplo, o número de pessoas com deficiência contratadas nas ações fiscais do MTE foi de 26.449, entretanto, houve uma redução de 34,6 mil pessoas com deficiência empregadas no Brasil, o que confirma que a estatística não está completa. Melhor seria que se divulgasse também o número de trabalhadores dispensados e o total acrescido ou diminuído nas empresas fiscalizadas pelo MTE e não apenas as admissões.

O principal instrumento de repressão do Ministério do Trabalho e Emprego é a lavratura de autos de infração, com imposição de multas administrativas que variam entre R\$ 1.329,18 e R\$ 132.916,84. Dependendo da empresa, o valor é muito pequeno para a efetivação de um direito tão importante. Contudo, o autor defende que o que mais atrapalha é mesmo o número reduzido de auditores fiscais.

As empresas têm buscado a anulação dos autos de infração na Justiça do Trabalho com o principal argumento de que têm se esforçado, mas é difícil encontrar pessoas com deficiência qualificadas no mercado de trabalho.

O autor analisou 73 decisões escolhidas ao acaso dos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 2ª, 3ª, 4ª e 10ª Regiões sobre ações em que se discute pleito de anulação de auto de infração lavrados pelo Ministério do Trabalho e Emprego contra empresas que não estavam cumprindo a cota de pessoas com deficiência.

Foi constatado que em 24 decisões, houve anulação dos autos de infração lavrado

pelos auditores, correspondendo a um terço do total das decisões analisadas²⁶. Nas demais decisões, os autos de infração foram mantidos. Os motivos para anulação foram principalmente o fato de a empresa, embora não estivesse cumprindo a cota, manter esforços para conseguir o objetivo legal, como publicação de vagas em jornais, realização de seminários, solicitação às entidades de defesa de PcD de encaminhamento de candidatos, sem êxito.

Em síntese, se o percentual da amostra persistir no todo, cerca de um terço dos autos de infração lavrados vem sendo anulados pela Justiça do Trabalho, fazendo com que, de certa forma, as empresas não tenham a aludida multa. É essa outra causa pela qual o percentual de inclusão de PcD não evolui no Brasil.

De certa forma, é fácil comprovar “esforços” para cumprimento da cota com publicações de jornais, realização de seminários, táticas de *marketing*, expedição de ofícios às entidades que não trabalham com encaminhamento de PcD para o mercado de trabalho. Isso porque, como demonstraremos a seguir, a discriminação é velada, com atos ocultos e perversos. Ninguém assume abertamente que não contrata PcD porque, além de ser crime, é politicamente incorreto.

Bastaria a Advocacia Geral da União ou a própria Justiça do Trabalho, em busca da verdade real, oficiar os órgãos responsáveis pelo Sistema Nacional de Emprego – SINE para informar se no período em que a empresa ficou sem cumprir a quota, havia PcD cadastradas no banco de dados, com os requisitos dos cargos em que a empresa fez admissões de pessoas sem deficiência. Se a resposta for sim, não há falar em boa-fé da empresa.

Do que foi dito, torna-se imprescindível o aumento do número de auditores fiscais do trabalho no Brasil para que sejam efetivados os direitos dos trabalhadores, incluindo das pessoas com deficiência.

26 Nesse sentido, a decisão exemplificativa a seguir: “AGRAVO DE INSTRUMENTO. AUTO DE INFRAÇÃO. AUSÊNCIA DE PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. PERCENTUAL DO ART. 93 DA LEI 8.213/91. DIFICULDADE PARA CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA. DESPROVIMENTO. Não há se falar em ofensa ao art. 93 da Lei 8.213/91 quando o eg. Tribunal Regional traz o entendimento de que a empresa comprovou, documentalmente, que se propôs a cumprir a norma legal, no sentido de preencher percentual de vagas para contratação de pessoas reabilitadas pela Previdência Social ou portadoras de deficiência. O fato, tão-somente de o julgado regional ter considerado que a empresa não conseguiu contratar empregados, por comprovada dificuldade de encontrar mão-de-obra com o perfil previsto na norma, não denota ofensa literal ao dispositivo legal. Agravo de instrumento desprovido.’ (AIRR - 1072-72.2010.5.10.0000, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6.^a Turma, DEJT 25/3/2011)”.

4.2 A Atuação do Ministério Público do Trabalho

O Ministério Público do Trabalho é um ramo do Ministério Público da União com atuação na concretização dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A própria Constituição de 1988 consagrou nos artigos 127, “caput” e 129, inciso III, a legitimidade para agir do Ministério Público na defesa dos interesses sociais, individuais indisponíveis, difusos e coletivos.

Na mesma linha, o art. 83, III da Lei Complementar nº 75/93 fixou a legitimidade do Ministério Público, para "promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para a defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos". É claro que o direito ao trabalho da pessoa com deficiência é um dos direitos que mais está constitucionalmente garantido, ainda mais depois da ratificação da Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência com *status* de emenda constitucional.

Da mesma forma, o art. 3º, caput, da Lei n.º 7.853/89 atribui ao Ministério Público do Trabalho a incumbência de proteger os direitos difusos e coletivos das pessoas com deficiência através de ações civis públicas, incluindo, portanto, o direito ao trabalho e a exigência da cota legal estabelecida na Lei 8.213/91, direito esse transindividual, de natureza indivisível, de que são titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato, como qualificado no art. 81 do CDC.

Para concretizar tal direito, o MPT criou a Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho - Coordigualdade, em 28 de outubro de 2002, por meio da Portaria nº 273, do Procurador-Geral do Trabalho. Foi definido pelo órgão que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é um dos temas prioritários de atuação.

Segundo estatísticas do órgão, até o ano de 2007, foram ajuizadas 193 ações civis públicas e celebrados 1.773 termos de compromisso de ajustamento de conduta, além da instauração de uma quantidade de inquéritos civis que foram arquivados porque a empresa demonstrou o cumprimento da cota legal.

Diferentemente do Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério Público do Trabalho não vem divulgando estatística sistemática do resultado das investigações, como por exemplo, o saldo das empresas investigadas ou acionadas pelo MPT, se resultou em aumento ou não da contratação de pessoas com deficiência. Esse dado seria de grande valia para se poder verificar a efetividade da atuação.

Não se tem notícia da quantidade de ações civis públicas e de termos de ajuste de

conduta sobre a inclusão da pessoa com deficiência no âmbito do Ministério Público do Trabalho a partir de 2008, mas é muito bem provável que o número tenha diminuído nesse período. Isso porque a quase totalidade das Procuradorias Regionais do Trabalho deixaram de atuar por núcleos temáticos específicos (por exemplo, núcleo de combate à discriminação e promoção da igualdade), o que resultou em prejuízo na atuação, não havendo especialização.

Talvez seja esse o motivo da afirmação de Teresa Costa d'Amaral, Superintendente do Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência (IBDD), em audiência pública realizada no dia 28/04/2011, na Subcomissão Permanente de Assuntos Sociais das Pessoas com Deficiência do Senado Federal, no sentido de “(...) *que há um vácuo de poder entre o Ministério Público do Trabalho e a execução da lei de cotas*”²⁷.

Se há algo que precisa mudar o quanto antes em relação a atuação do Ministério Público do Trabalho nas questões relacionadas à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com certeza será a criação de ofícios especializados para tratar do assunto. É preciso uma referência.

Os principais instrumentos de atuação do Ministério Público do Trabalho são o inquérito civil e a ação civil pública com pedidos de tutela inibitória²⁸, principalmente na obrigação de fazer consistente no cumprimento da cota estabelecida no art. 93 da Lei 8.213/91, bem como na obrigação de reparar o dano, através de pagamento de indenização por dano moral coletivo²⁹.

O Ministério Público do Trabalho é um dos pioneiro no mundo na proteção do patrimônio extrapatrimonial coletivo. Basicamente, a ideia dessa proteção surgiu da combinação de dois movimentos: a evolução da proteção do ser humano da esfera patrimonial para a moral (movimento de proteção dos direitos da personalidade); e a evolução da proteção da esfera individual para a coletiva (movimento da coletivização dos direitos).

27 Citado na matéria *Cotas para inclusão de deficientes no mercado de trabalho não são cumpridas* veiculada no site <http://www12.senado.gov.br/noticias/materias/2011/04/28/cotas-para-inclusao-de-deficientes-no-mercado-de-trabalho-nao-sao-cumpridas>

28 Sobre o tema, são precisas as palavras Luiz Guilherme Marinoni (1998, p. 28-29), para quem a tutela inibitória “(...) é caracterizada por ser voltada para o futuro, independentemente de estar sendo dirigida a impedir a prática, a continuação ou a repetição do ilícito. Note-se, com efeito, que a inibitória, ainda que empenhada apenas em fazer cessar ou ilícito ou impedir a sua repetição, não perde a sua natureza preventiva, pois não tem por fim reintegrar ou reparar o direito violado” .

29 Segundo Bittar Filho (1994, p. 55), “(...) dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico: quer isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura, em seu aspecto imaterial”. Na lição de Xisto Tiago de Medeiros Neto (2004, p. 61): “Os interesses extrapatrimoniais coletivos, em última análise, refletem a projeção de valores comuns – compartilhados e reconhecidos juridicamente (...) determinadas coletividades comungam de interesses ideais, cuja tradução se concretiza em valores afetos à dignidade edificada e compartilhada no seu âmbito, por todos os integrantes” .

A doutrina aponta como base constitucional da indenização por dano moral coletivo o princípio da reparação integral do dano de qualquer ordem (art. 5º, V e X, CF); a previsão de direitos metaindividuais (art. 6º, 7º, 194, 196, 205, 215, 220, 225 e 227); a previsão de instrumentos de proteção desses direitos metaindividuais (art. 5º, LXX e LXXIII e art. 129, III) e a previsão da ação civil pública para defesa de qualquer interesse difuso ou coletivo inclusive, pois, os valores extrapatrimoniais³⁰.

Por vezes, a Justiça do Trabalho tem-se mostrado não receptiva às ações civis públicas, semelhantemente ao que ocorre com os autos de infração³¹. Entretanto, a maior parte das decisões reconhece a atuação do órgão³² e a relevância do direito das pessoas com deficiência, inclusive mostrando-se bastante receptiva ao instituto da indenização por dano moral coletivo, principalmente quando desrespeitados os direitos da pessoa com deficiência³³.

Questão bastante relevante, que merece menção, é a destinação dos recursos obtidos nesses processos em ações que objetivam a recomposição dos bens lesados, como definido no art. 13 da Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985 (Lei da Ação Civil Pública).

Nessa linha, são exemplos interessantes a destinação de recursos obtidos nas condenações para a compra de equipamentos, mobiliário e investimentos em infraestrutura para a Agência do Trabalhador especializada no atendimento a pessoas com deficiência³⁴ e para reestruturar Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência e diversos Conselhos Municipais que estão sendo criados³⁵. Ainda é digno de exemplo a destinação de

30 Nesse sentido, Xisto Tiago de Medeiros Neto (2004).

31 A título exemplificativo, trecho da decisão a seguir: “(...) convém registrar que **não é sensata a aplicação da lei da forma como vem sendo exigida pelas Superintendências Regionais do Trabalho e pelo Ministério Público do Trabalho de todo Brasil e que, na verdade, o que vem ocorrendo é uma verdadeira imposição por parte das autoridades fiscais trabalhistas às empresas**, para que estas admitam portadores de deficiência, independente deles estarem devidamente habilitados ou reabilitados para o desempenho das funções disponíveis. (TRT 20ª Região. Processo 0196400-23.2008.5.20.0002. TRT 20ª Região. Data: 22 de março de 2011. Publicação: 30/03/2011. Desembargadora relatora: Rita de Cássia Pinheiro de Oliveira). (grifos nossos)

32 Nessa linha, trecho extraído da decisão a seguir: “Abraça o Ministério Público do Trabalho, com o vigor inerente a quem está apaixonado pela causa, a tese de que a acionada tem que ser compelida a dar guarida em seus quadros a empregados portadores de deficiência, no percentual assegurado pelo art. 93, da Lei nº 8.213/91, eis que satisfeito o requisito exigido de contar ela com mais de cem empregados, e como tal ter que assegurar os percentuais de 2 a 5% dos seus cargos com os obreiros reabilitados ou deficientes habilitados” (TRT 5ª Região. RO n.º 01.07.97.2585-50. TRT 5ª Região. 1ª Turma - Trechos do voto da Exma. Juíza Relatora Ilma Aguiar. J. 30/03/1999).

33 A propósito, a decisão a seguir: “(...) **a omissão da empresa em preencher a reserva legal de seus cargos**, com beneficiários da Previdência Social, reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, **afrenta a normatividade e os valores fundamentais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho**, agasalhados pela Constituição Federal, **erigindo-se, dessa forma, o dano moral coletivo**. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. Processo: RO 0000800-03.2011.5.03.0012. Data: 09.11.2011. Publicação: DEJT 18/11/2011. Relator: Convocado Danilo Siqueira de C.Faria). (grifos nossos)

34 Conforme informação disponível em <<http://mpt.jusbrasil.com.br/noticias/100695299/apoio-do-mpt-garante-agencia-para-trabalhador-com-deficiencia>>. Acesso em 25/07/2014.

35 Conforme informação disponível em <<http://www.faxaju.com.br/conteudo.asp?id=179895>>. Acesso em 25/07/2014.

recursos para capacitação de pessoas com deficiência, como curso de técnico de segurança no trabalho dentre outros.

Os exemplos de destinações bem sucedidas são inúmeros, revelando que, se mantida essa linha, ao invés de destinação ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, a recomposição dos bens lesados terá sido mais exitosa, atingindo o interesse social.

Outra questão que merece menção, é o combate à discriminação velada. Através de análise de petições iniciais de ações civis públicas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho, onde constam transcrições de depoimentos produzidos em inquéritos civis, é possível verificar diversas formas de discriminação silenciosa e humilhante utilizadas por muitas empresas.

É exemplo dessa conduta a resistência em protocolar ou apor recebido em escritórios de entidades encaminhando pessoas com deficiência para participar de seleção, isso para não ficar registrado que há interessados com deficiência em emprego. Outra forma é a exigência em testes práticos para PcD com mobilidade reduzida de mesma produção de trabalhadores sem deficiência e com anos de experiência ou ainda a utilização de testes de atenção concentrada sem qualquer pertinência com a função para pessoas com deficiência intelectual. Também há registro de reprovação em avaliação psicológica subjetiva ou de justificativa de que não contrata a pessoa com deficiência porque não se enquadra no “perfil da empresa”. Da mesma forma, há menção de casos em que a empresa deixou a pessoa com deficiência por cinco horas aguardando atendimento em processo seletivo, objetivando a desistência ou ainda exigiu outros documentos que comumente não solicita aos demais trabalhadores, com intuito de cansá-la.

Do mesmo modo, há registro de discriminação de empregados com deficiência, forçando a pedir demissão, como no caso de exigência de metas incompatíveis, de horas exaustiva e de trabalho por vários dias seguidos para pessoa com deficiência que solicitou a redução de jornada com base no art. 35, § 2º do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.

Todos esses casos foram extraídos de provas constantes em petições iniciais de ações civis públicas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho, com intuito de demonstrar que a discriminação ocorre, como dito, de maneira silenciosa, bem longe daquilo que preconiza a Organização Internacional do Trabalho – OIT em seu Repertório de Recomendações Práticas na Gestão de Questões Relativas à Deficiência no Local de Trabalho. Bastariam as empresas cumprirem tal repertório e a boa-fé estaria demonstrada.

Em suma, reconhece-se que o Ministério Público do Trabalho também tem atuação relevante na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Entretanto, acredita-

se que esse órgão tenha reduzido a atuação em defesa da pessoa com deficiência, principalmente após o fim da atuação por núcleo temático. Sendo assim, torna-se imprescindível a criação de ofícios especializados na defesa dos direitos da pessoa com deficiência e ainda a divulgação de estatísticas completas sobre a inclusão.

CONCLUSÃO

De tudo que foi dito, evidencia-se que o direito ao trabalho da pessoa com deficiência foi reconhecido internacionalmente como direito humano e, portanto, é universal, indisponível, inviolável, imprescritível, inalienável e irrenunciável.

Por ter sido positivado na Constituição Federal, inclusive com a ratificação da Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa Humana com *status* de norma constitucional, o direito ao trabalho da pessoa com deficiência foi fundamentalizado, com importantes implicações práticas como eficácia vertical, caráter de norma de competência negativa do poder público, aplicabilidade imediata, eficácia irrediante, eficácia horizontal, e parâmetros para formatação de procedimentos judiciais e administrativos.

Para garantir esse direito humano e fundamental, o Brasil adota principalmente uma das espécies de ações afirmativas: o sistema de cotas na iniciativa privada e a reserva de vagas no serviço público.

A análise das ações afirmativas e de diversos dados estatísticos nos levou a conclusão de que ainda falta muito para serem efetivamente cumpridas. Ademais, chegamos ao desfecho de que elas são insuficientes porque, ainda que fossem cumpridas de forma integral, não teria o codão de concretizar o direito ao trabalho da pessoa com deficiência na dimensão em que foi prevista nos tratados internacionais e na Constituição.

Nesse contexto, é preciso algumas mudanças de posturas por parte da sociedade e do Estado brasileiro no sentido maximizar para garantir efetivamente direito ao trabalho.

Em síntese apertada, sugere-se o seguinte: envolvimento das pequenas empresas e médias empresas no processo de inclusão da pessoa com deficiência, criação de incentivos fiscais como prêmio para empresas que promovem acessibilidade da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, exigência de cumprimento da cota com pré-requisito para participar de licitação pública, criação de outras espécies de ações afirmativas, como obrigação de qualificação para pessoas com deficiência, o aumento do número de auditores fiscais nos moldes previsto na Convenção nº 81 da OIT, a atuação do Ministério Público do Trabalho através de ofícios especializados na defesa dos direitos da pessoa com deficiência e o

aprimoramento das estatísticas para melhor monitoramento.

Espera-se que tenha sido dada uma contribuição para efetivação de tão relevante direito. Somente quando a Constituição Federal for concretizada, é que podemos falar em uma sociedade solidária e justa.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. Brasília: CORDE, 2003.

BITTAR, Carlos Alberto. Do dano moral coletivo no atual contexto jurídico brasileiro. **Revista Direito do Consumidor**, n. 12, out./dez.1994.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Tradução: Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro : Campus, 1992.

BRASIL. **Aktion T4**. Disponível em <<http://www.infoescola.com/segunda-guerra/aktion-t4/>>. Acesso em 03/07/2014.

_____. Conselho Nacional de Justiça. **Censo do Poder Judiciário – 2014**. Disponível em <<http://www.cnj.jus.br/images/imprensa/vidео-censo-final.pdf>>. Acesso em 08/07/2014.

_____. Escola Nacional de Administração Pública. **Cartilha Servidores Públicos Federais - Perfil 2013**. <http://www.enap.gov.br/images/131121_cartilha_servidores_publicos_federais_versao8.pdf>. Acesso em 02/07/2014.

_____. Faxaju. **MPT faz doação para cedpcd para reforma estruturante**. Disponível em <<http://www.faxaju.com.br/conteudo.asp?id=179895>>. Acesso em 25/07/2014.

_____. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA. **Emprego Público no Brasil: Comparação Internacional e Evolução**. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/090330_comunicadoipea19.pdf>. Acesso em 12/07/2014.

_____. Jusbrasil. **Apoio do MPT garante agência para trabalhador com deficiência**. Disponível em <<http://mpt.jusbrasil.com.br/noticias/100695299/apoio-do-mpt-garante-agencia-para-trabalhador-com-deficiencia>>. Acesso em 25/07/2014.

_____. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. **Relatório de Monitoramento da Convenção 2008 – 2010**. Disponível em <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/relatorio-de-monitoramento-da-convencao>>. Acesso em 02/07/2014.

_____. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. **Resultados Preliminares da Amostra - Censo IBGE 2010 – Indicadores sobre Pessoas**

com Deficiência. Disponível em <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/indicadores/censo-2010>>. Acesso em 02/07/2014.

_____. Senado. **Cotas para inclusão de deficientes no mercado de trabalho não são cumpridas.** Disponível em <<http://www12.senado.gov.br/noticias/materias/2011/04/28/cotas-para-inclusao-de-deficientes-no-mercado-de-trabalho-nao-sao-cumpridas>>. Acesso em 21/07/2014.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Discriminação no trabalho.** São Paulo: LTr, 2002.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos.** 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

DIMOULIS, Dimitri. MARTINS, Leonoardo. **Teoria geral dos direitos fundamentais.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas/Organizador, Sales Augusto dos Santos.** Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005. (p. 45 a 79).

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho.** Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro.** São Paulo: LTr, 2009.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **A ONU e o seu conceito revolucionário de pessoa com deficiência.** Revista LTr Legislação do Trabalho: Publicação Mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência, São Paulo , v. 72, n. 3, 2008.

GARCIA, Vinícios Gaspar. **Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no brasil.** Trabalho, Educação e Saúde (online), v. 12, n. 1, Rio de Janeiro, 2014

LEGISLAÇÃO americana. **Americans with Disabilities Act. - ADA.** Disponível em <<http://www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/theLaw/ada.html>>. Acesso em 25/06/2014.

LEGISLAÇÃO americana. **Tax Code.** Disponível em <<http://www.law.cornell.edu/uscode/text/26>>. Acesso em 05/07/2014.

LORENTZ, Lutiana Nacur. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência.** São Paulo: LTr, 2006.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Tutela Inibitória,** Editora Revista dos Tribunais, São Paulo, 1998.

MEDEITOS NETO, Xisto Tiago de. **Dano moral coletivo.** São Paulo: Editora LTr, 2004.

MENEZES, Paulo Lucena de. **A ação afirmativa (Affirmative action) no direito norteamericano**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2001.

PIOVESAN, Flávia. **Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas**/Organizador, Sales Augusto dos Santos. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade. Brasília, 2005.

_____. **A proteção dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil**. Temas de direitos humanos. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

_____. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

ROCHA, Carmem Lúcia Antundes. **Ação afirmativa. O conteúdo democrático do princípio da igualdade**. Revista Trimestral de Direito Público, nº 15, 1996.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 11ª Ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SOUZA, Jessé. **A invisibilidade da desigualdade brasileira**. Belo Horizonte, Editora UFMG, 2006.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Informe III (Parte 1B) Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81). 95.ª reunión**, OIT, 2006. Disponível em <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-iii-1b.pdf>>. Acesso em 21/07/2014.