

COTAS DE ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: BREVES REFLEXÕES

DIMENSIONS OF MARKET ACCESS FOR WORKING PEOPLE WITH DISABILITIES: BRIEF REFLECTIONS

Ariolino Neres Sousa Júnior¹

Resumo: O tema em estudo se caracteriza como sendo um dos mais polêmicos, vivenciado no cotidiano das relações sociais que é a análise do sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência. Atualmente no Brasil, e especialmente em metrópoles onde o índice de desemprego é elevado, ainda são poucas as empresas particulares que têm incluído essas pessoas em seus setores de produção, sob a alegação de que o poder público tem se mostrado ausente no desenvolvimento de políticas públicas específicas que visem garantir eficácia no cumprimento do sistema de cotas. Dessa forma, discutir o atual funcionamento do sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência é relevante, cuja finalidade é buscar soluções contundentes que visem concretizar a prática da inclusão social para aquelas pessoas poderem ter seus direitos garantidos por lei.

Palavras-chave: pessoas com deficiência; mercado de trabalho; empresas; cotas; políticas públicas.

Abstract: The subject under study is characterized as one of the most controversial, experienced in everyday social relations that is the analysis of the quota system of access labor market for persons with disabilities. Currently in Brazil, especially in cities where unemployment is high, are still few private companies that have included these people in their areas of production, on the grounds that the public power has proved absent in the development of specific public policies aimed at ensuring efficiency in compliance of quota system. Therefore, discuss the current operation of the quota system for access labor market to persons with disabilities is relevant, since there is the possibility of involving all the professionals who are interested by thematic, whose purpose is to seek important solutions aimed for realize the practice of social inclusion for those people to have their rights guaranteed by law, at the same time, may enter the labor market.

Key-words: people with disabilities; labor market; companies; quotas; public policies.

1 O SISTEMA DE COTAS NO DIREITO INTERNACIONAL COMPARADO

Nos últimos anos, alguns países do cenário internacional passaram a adotar com maior intensidade o sistema de cotas. Inicialmente, esse sistema surgiu no continente europeu, no início do século passado, tendo por finalidade dar emprego aqueles soldados feridos que foram vítimas dos confrontos bélicos, conforme relata Arthur O'Reilly:

A finales de 1923, Alemania, Austria, Italia, Polonia y Francia habían adoptado un sistema de cuota según el cual los empleadores estaban obligados a contratar a mutilados de guerra. Muchos otros países europeos adoptaron también un sistema de cuota después de la Segunda Guerra Mundial, especialmente por el elevando índice de desempleo entre las personas con discapacidades y el fracaso generalizado de los enfoques

¹ Mestre em Direito das relações sociais pela UNAMA, Especialista em Metodologia do Ensino Superior pela Universidade do Estado do Pará (UEPA); Advogado e Professor de Direito pela Faculdade Pan Amazônica-FAPAN. Instituição: Universidade da Amazônia- UNAMA. Email: neresjunior2009@hotmail.com.

basados em medidas voluntárias. Estos sistemas acabaron ampliándose para cubrir a los discapacitados civiles.²

Ratificando o posicionamento anterior, José Pastore informa:

O sistema de cota, voltado para os ex-combatentes, prosperou em toda a Europa e, gradualmente, foi expandindo para militares e não militares. Em 1923, a OIT recomendou a aprovação de leis nacionais que obrigavam entidades públicas e privadas a empregar um certo montante de portadores de deficiência causada por guerra. Em 1944, na reunião da Filadélfia, a OIT aprovou a recomendação, visando incluir os países membros a empregar uma quantidade razoável de portadores de deficiência não-combatentes.³

Dessa forma, a maioria dos países que adotaram o sistema de cotas exigia que os empregadores contratassem um percentual mínimo de trabalhadores com deficiência. Apesar de tal exigência, os sistemas de cotas desses países se diferenciavam particularmente quanto à forma de cumprimento, à obrigatoriedade, às características e à eficácia das sanções, em caso de um empregador não cumprir com a cota exigida. Passemos analisar a seguir o funcionamento do sistema de cotas em algumas nações internacionais.

A) FRANÇA

Segundo Arion Romita⁴, o sistema de cotas está estabelecido pelo Código do Trabalho⁵ (Code du travail), na regra do artigo L.323-1, alínea 1, estipulando que é obrigatório a todo empregador empregar em tempo integral ou tempo parcial deficientes na proporção de 6% do efetivo total dos empregados (com mais de vinte). O art. L. 323-8 estabelece que o empregador pode se exonerar da contratação estipulada pelo percentual, a partir do momento em que houver a celebração dos contratos de subemprego ou de prestação de serviços com empresas do “setor protegido”, ou seja, empresas habilitadas que empregam pessoas com deficiência. O artigo L. 323-8-2 ao artigo L.323-8-4 informa que o empregador também pode se exonerar da obrigação de cumprimento do percentual de cotas mediante o pagamento, por emprego não protegido, de uma contribuição para um fundo de desenvolvimento destinado à inserção profissional dos deficientes.

Dessa forma, a lei de cotas francesa é flexível, pois possibilita a empresa cumprir o percentual quando se está contratando trabalhadores diretamente; contratando pessoas que trabalham em entidades de “trabalho protegido”; contratando pessoas que trabalham em casa, pagando uma contribuição a um

² O'REILLY, Arthur. **El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2007. p.99-100.

³ PASTORE, José. **Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2001. p.157.

⁴ ROMITA, Arion Sayão. Trabalho do deficiente. In: **Boletim informativo do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas/SP, v.18, n.189, p.59, jun./jul./2004.

⁵ Legislação disponível em: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100530>> Acesso em 03/mai./2010.

centro de reabilitação, ou combinando, ao mesmo tempo, essas várias modalidades⁶.

B) ITÁLIA

Atualmente, Marco Antônio Villatore⁷ explica que o funcionamento do sistema de cotas é determinado pela Lei n.º 68, de 12 de março de 1999⁸, especificamente pela regra do artigo 3º, estabelecendo que os empregadores públicos e privados deverão contratar pessoas com deficiência na seguinte proporção: a) 7% do número de trabalhadores no caso de empresas com mais de 50 trabalhadores; b) dois trabalhadores, no caso de empresas com 36 a 50 trabalhadores; c) um trabalhador, se possuir entre 15 a 35 trabalhadores, sendo que, nesse caso, somente sendo exigido para uma nova contratação.

Considerando o percentual de cotas estipulado pela Lei n.º 68/1999, Lutiana Lorentz⁹ informa que, em qualquer caso de incidência de cota, as pessoas com deficiência que trabalham em trabalho em domicílio e teletrabalho também estão contempladas nessa lei. Além disso, os artigos 5º e 8º estipulam que a empresa poderá contratar menos trabalhadores do que o mínimo do percentual previsto, desde que num estabelecimento se compense o montante noutro. Todavia, não é computada a contagem de número total de trabalhadores, para efeito de cota, empregados contratados a prazo determinado de até 9 (nove) meses, sócio e cooperados.

É importante esclarecer também que, conforme preceitua o artigo 15 da Lei n.º 68/1999, a contratação das pessoas com deficiência somente é procedida após as empresas, que têm de cumprir a cota, requisitarem aos órgãos competentes o envio de nomes das pessoas com deficiência, podendo ser feito em até 60 (sessenta) dias do surgimento da vaga. Do contrário, isto é, caso o empregador não realize tal requisição e não proceder o preenchimento da vaga desta pessoa, pagará uma multa de até 1.000.000 (um milhão de reais) que vai para o fundo de apoio à pessoa com deficiência.¹⁰

Outra informação estipulada pela lei de cotas, em seu artigo 4º, é que não haverá permissão de cômputo do acidentado no trabalho na cota, salvo se houver a diminuição de sua capacidade de trabalho, reduzida a percentual inferior a 60% (sessenta por cento). Lutiana Lorentz¹¹ explica que estas pessoas têm garantia de não poder ser dispensadas, devendo fazer trabalho equivalente ou inferior ao que faziam antes do acidente e não podem ter ganhos menores do que tinham antes do mesmo. Finalmente, com relação ao setor de transporte aéreo, marítimo e terrestre, a lei de cotas faculta aos empregadores, do setor público ou privado, de cumprirem

⁶ PASTORE, José. Op. cit., p.165-166.

⁷ VILLATORE, Marco Antônio César. A pessoa portadora de deficiência no direito do trabalho brasileiro e o tema no Direito do Trabalho comparado. Genesis: **Revista de Direito do Trabalho**. Curitiba, n.15, p.559, abr./2000.

⁸ Disponível em: <<http://www.parlamento.it/parlam/leggi/990681.htm>> Acesso em: 03/mai./2010.

⁹ LORENTZ, Lutiana Nacur. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência**. São Paulo: LTr, 2006. p.439.

¹⁰ Art. 15. [...] 1. Le imprese private e gli enti pubblici economici che non adempiano agli obblighi di cui all'articolo 9, comma 6, sono soggetti alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di lire 1.000.000 per ritardato invio del prospetto, maggiorata di lire 50.000 per ogni giorno di ulteriore ritardo.

¹¹ LORENTZ, Lutiana Nacur. Op. cit., p.440.

com o percentual do artigo 3º, salvo se eles desenvolverem suas atividades visando o lucro, ficando, assim, obrigados a cumprirem o percentual.

C) PORTUGAL

A legislação portuguesa do sistema de cotas de emprego (ou reservas de postos de trabalho) na Administração Pública, aplicando-se também para as contratações temporárias celebradas pela administração, é o Decreto-lei nº. 29, de 3 de fevereiro de 2001.¹² Seu artigo 3º estipula um percentual obrigatório de 5% (cinco por cento) nos concursos externos de ingresso na função pública em que o número de vagas seja igual ou superior a 10 (dez) vagas. Todavia, nos concursos de 3 (três) até 10 (dez) vagas, as pessoas com deficiência têm direito à reserva de 1 (uma) e/ou 2 (duas) vagas, com prioridade de classificação no caso de haver empate. Todavia, o sistema de cotas de acesso à Administração Pública não se aplica aos concursos de ingresso nas carreiras com funções de natureza policial das forças e serviços de segurança e do Corpo da Guarda Prisional.

Com relação à iniciativa privada, o sistema de cotas está determinado pela Lei nº. 38, de agosto de 2004, sendo que esta lei mantém as regras do Decreto-lei nº. 29/2001, no que tange à reserva de cotas de 5% (cinco por cento) em relação às vagas de trabalho da administração pública e 2% (dois por cento) no setor privado.¹³

D) ESPANHA

A Lei n. 13/1982, de 07 de abril, referente à integração social das pessoas com deficiência (LISMI- “Ley de Integración Social de Los Minusválidos”¹⁴) é considerada como lei pioneira que se preocupou em reservar vagas às pessoas com deficiência, nas empresas públicas e privadas, conforme estatui a regra de seu artigo 38: “Las Empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de cincuenta vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al dos por ciento de la plantilla (as empresas públicas e privadas que empregarem mais de 50 trabalhadores, estão obrigadas a reservar pelo menos 2% das vagas para pessoas com deficiência)”.

Por outro lado, a Lei n. 13/1982 vem constantemente sendo atualizada e complementada por outras leis e decretos, a exemplo do Decreto nº. 27, de 14 de janeiro de 2000, que estabelece medidas alternativas de caráter excepcional para o cumprimento da cota de reserva de 2% (dois por cento) a favor das pessoas com deficiência.¹⁵ O artigo 2º do respectivo Decreto apresenta as três medidas alternativas: a primeira, de aquisição de produtos elaborados por Centros Especiais de Emprego ou por pessoas com deficiência constituídos como trabalhadores autônomos, proporcional ao número de vagas reservadas a estas pessoas e não

¹² Disponível em: <<http://www.lerparaver.com/node/294>>. Acesso em 03/mai./2010.

¹³ De acordo com o artigo 28, da Lei nº. 38/2004: 1- As empresas devem, tendo em conta a sua dimensão, contratar pessoas com deficiência, mediante contrato de trabalho ou de prestação de serviço, em número até 2% do total de trabalhadores. 2- O disposto no número anterior pode ser aplicável a outras entidades empregadoras nos termos a regulamentar. 3- A Administração Pública deve proceder à contratação de pessoas com deficiência em percentagem igual ou superior a 5%. Disponível em: <http://www.idesporto.pt/DATA/DOCS/LEGISLACAO/Doc05_052.pdf>. Acesso em 03/mai./2010.

¹⁴ Disponível em: <http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?id=BOE-A-1982-9983>. Acesso em 03/mai./2010.

¹⁵ Disponível em: <http://www.imagina.org/leyes/Reserva_Empleo_2000.pdf>. Acesso em 03/mai./2010.

preenchidas na empresa, sendo um tipo de sistema de cota-contratação de serviços e produtos; a segunda, de contratação de bens e serviços dos Centros Especiais de Emprego e pessoas com deficiência constituídos como trabalhadores autônomos, proporcional ao número de vagas reservadas às pessoas com deficiência não preenchidas na empresa, sendo também um tipo de sistema de cota-contratação de serviços e produtos e, finalmente, o terceiro tipo que é aquele que faz previsão de serem as doações em espécie revertidas às fundações e às associações de utilidade pública que tenham como objetivo, entre outros, o fomento da integração laboral das pessoas com deficiência, havendo adoção do sistema de cota-contribuição diferenciado, porque o numerário da cota contribuição é revertido não a um fundo, mas sim diretamente às associações de pessoas com deficiência, o que parece bastante inovador e bastante edificante.¹⁶

Outra importante legislação espanhola de incentivo ao sistema de cotas de acesso ao mercado laboral para pessoas com deficiência é a Lei nº. 36, de 11 de novembro de 2003. Ela determina uma bonificação de 90% (noventa por cento) ou de 80% (oitenta por cento) no sistema de isenção ou redução de impostos para as empresas, caso haja a contratação de mulheres com deficiência. Com relação aos empregos públicos das pessoas com deficiência, a Lei nº. 53, de 10 de dezembro de 2003, estipulou, em seu artigo único ¹⁷, o aumento do percentual do sistema de cotas-admissão nas empresas públicas, passando de 3% (três por cento) para 5% (cinco por cento).

Ainda com relação à reserva de vagas em concursos públicos, atualmente, vigora o Real Decreto nº. 2.271/2004, de 3 de dezembro ¹⁸. Seu principal objetivo é fomentar a realização de ações afirmativas que venham estimular a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência, durante a realização de um concurso público. Além disso, caso este último venha ofertar vagas de emprego temporário na Administração Pública, conforme elucida a regra do artigo 6º do referido Decreto, o total dessas vagas deve ser igual ou superior a 20 (vinte vagas), das quais 5% (cinco por cento) estão destinadas às pessoas com deficiência.

E) ALGUMAS NAÇÕES LATINO-AMERICANAS

Há também algumas nações latino-americanas que estipulam, em seus ordenamentos jurídicos, o sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência. Dentre elas, a Colômbia passou a apresentar os mecanismos de funcionamento do sistema de cotas, após ter aprovado a Lei nº.

¹⁶ LORENTZ, Lutiana Nacur. Op. cit., p.453.

¹⁷ Artículo único. Modificación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto. Se modifica la disposición adicional decimonovena de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en la redacción dada a la misma por la Ley 23/1988, de 28 de julio, la cual tendrá el siguiente contenido: En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 5 % de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33%, de modo que, progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración del Estado, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de minusvalía y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según se determine reglamentariamente. Disponível em: <http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/153-2003.html#au>. Acesso em 03/mai./2010.

¹⁸ REAL DECRETO 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. Disponível em: <<http://www.granada.org/inet/wordenanz.nsf/link/00001842?OpenDocument>>. Acesso em 04/mai./2010.

361, de 7 de fevereiro de 1997¹⁹. Para aqueles empregadores que realizam contratações de pessoas com deficiência, o artigo 24 assegura as seguintes garantias: a) para aqueles que tiveram em seus quadros pelo menos um mínimo de 10% (dez por cento) de seus empregados em condições de deficiência, nos termos desta lei, devidamente certificados pelo Ministério de Trabalho na região, e com contratos anteriores a um ano, terão preferência, em igualdade de condições, nos processos de licitação, adjudicação e celebração de contratos, sejam estes públicos ou privados; b) prevalência na concessão de crédito subsidiado de organismos estatais e; c) taxas de importação reduzidas para a aquisição de equipamentos destinados ao trabalho de pessoas com deficiência. O artigo 26 trás garantias de manutenção e progresso no emprego às pessoas com deficiência, sendo que nenhuma dessas pessoas poderão ser despedidas ou ter seu contrato de trabalho finalizado por razão de suas deficiências, salvo se houver autorização do Ministério do Trabalho que deverá se posicionar acerca da absoluta incompatibilidade da deficiência com a função desempenhada. Com relação aos concursos públicos, o artigo 27 assegura preferência na contratação das pessoas com deficiência, em caso de haver empate na classificação final. Finalmente, o artigo 31 garante dedução no imposto de renda para o empregador, no valor de 200% (duzentos por cento) sobre os salários pagos aos seus empregados com deficiência e, quanto aos aprendizes, terão redução de 50% (cinquenta por cento) no percentual da cota obrigatória.

Por outro lado, Honduras adotou o sistema de cotas de acesso ao mercado laboral às pessoas com deficiência, em empresas públicas e privadas, após ter aprovado o Decreto n.º. 17, de 26 de fevereiro de 1991²⁰. Segundo estatui o artigo 2º, as entidades da Administração Pública e as empresas de caráter privado estão obrigadas a contratar um número de trabalhadores com deficiência, respeitando o seguinte percentual: de 20 a 40 trabalhadores, uma pessoa deficiente; de 50 a 74 trabalhadores, duas pessoas com deficiência; de 75 a 99 trabalhadores, três pessoas com deficiência; e, por cada 100 trabalhadores, 4 pessoas com deficiência. Além disso, Ricardo Tadeu da Fonseca explica que o Decreto 17/1991 contém vinte e quatro artigos distribuídos em quatro capítulos, sendo que a principal finalidade dessa legislação é promover:

A integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho comum e, em caso de impossibilidade, a procura de formas alternativas de trabalho ou de atividade produtiva, estabelecendo-se processos gradativos de inserção do trabalhador com deficiência no mercado competitivo, se assim se fizer necessário, de modo que as oficinas protegidas sejam consideradas meras etapas preparatórias, sempre que possível. Nesse desiderato, a lei considera nulos de pleno direito dispositivos contratuais individuais ou

¹⁹ Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Disponível em: <http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1997/ley_0361_1997.html>. Acesso em 04/mai./2010.

²⁰ Refere-se à Ley de Promoción de Empleos para Personas Minusválidas. Disponível em: <http://codeh.hn/v1/index.php?option=com_k2&view=item&id=42:ley-de-promoci%C3%B3n-de-empleos-para-personas-minusv%C3%A1lidas&Itemid=23>. Acesso em 04/mai./2010.

coletivos que lesem os direitos constitucionais e legais das pessoas com deficiência.²¹

A Venezuela também disponibiliza a legislação do sistema de cotas ao mercado laboral às pessoas com deficiência. A Lei para integração da Pessoa com deficiência²², de 15 de agosto de 1983, disponibiliza, em seu capítulo IV, artigo 23, o direito ao trabalho às pessoas com deficiência. Com relação ao percentual de reserva de vagas, o artigo 25 desta lei prevê que as empresas públicas e privadas que tenham mais de 50 (cinquenta) empregados estão obrigadas a empregar, no mínimo 2% (dois por cento) de pessoas com deficiência, adotando, dessa forma, o sistema de cotas-admissão (é o único sistema de ação afirmativa que se encontra disponível no ordenamento jurídico do país).

O Uruguai aprovou a Lei n.º. 16.065, de 26 de outubro 1989, referente ao Sistema de Proteção Integral para as Pessoas com Deficiência²³. O artigo 42 desta lei prevê a reserva de 4% (quatro por cento) dos cargos pelas empresas públicas, cuja ocupação deverá ser preenchida por pessoas com deficiência. O artigo 43, apesar de não ter estabelecido qualquer percentual específico, determina que as empresas particulares contratem pessoas com deficiência, a fim de que, em troca dessa contratação, elas sejam beneficiadas pela concessão de bens ou uso de serviços públicos.

2 O SISTEMA DE COTAS NA ATUAL LEGISLAÇÃO BRASILEIRA VIGENTE

No Brasil, Lutiana Lorentz²⁴ informa que a adoção do sistema de cotas foi introduzida no ordenamento jurídico mediante o advento da Lei n.º. 3.807, de 26 de agosto de 1960, em seu artigo 55²⁵, sendo, posteriormente, modificado pelo artigo 93, da Lei n.º. 8.213/91²⁶. Dessa forma, o sistema de cotas surgiu com o propósito de possibilitar o reconhecimento das desigualdades sociais através do respeito pela igualdade de oportunidades, a fim de facilitar o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. Nesse sentido, Milena Martins assevera que é:

Importante dar destaque à louvável intenção do legislador, ao tentar criar mecanismos que permitam o acesso dos portadores de deficiência ao mercado de trabalho e ao convívio social. Dessa forma, o objetivo

²¹ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência**. São Paulo: LTr, 2006. p.115.

²² “Ley para la integración de las personas incapacitadas”. Disponível em: <<http://www.dredf.org/international/venez.html>>. Acesso em 04/mai./2010.

²³ “Sistema de proteccion integral para Personas discapacitadas”. Disponível em: <<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ AccesoTextoLey.asp?Ley=16095&Anchor=>>>. Acesso em 04/mai./2010.

²⁴ LORENTZ, Lutiana Nacur. Op. cit., p.253.

²⁵ Art. 55- As empresas que dispuserem de 20 (vinte) ou mais empregados serão obrigadas a reservas de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de cargos, para atender aos casos de readaptados ou reeducados profissionalmente, na forma que o regulamento desta lei estabelecer. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/111185/lei-3807-60>>. Acesso em 20/nov./2009.

²⁶ Lei que passou a dispor sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Art. 93- A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I- até 200 empregados: 2%; II- de 201 a 500: 3%; III- de 501 a 1.000: 4%; IV- de 1.001 em diante: 5%.

fundamentador da instituição das cotas em destaque embasou-se na constante busca pela igualdade de oportunidades e em um contexto macro, na solidariedade social.²⁷

Contrapondo-se ao comentário anterior, José Pastore²⁸ explica que a criação do sistema de cotas veio dar ensejo à demonstração de qualificação e capacidade produtiva das pessoas com deficiência, sendo que o primeiro dos requisitos (qualificação) assume uma atitude discriminatória, a partir do momento em que, de um lado, está garantindo reserva de vaga para uma pessoa com deficiência, mas de outro, está reduzindo vagas para aquelas pessoa não-deficientes. O segundo requisito (capacidade produtiva) contribui para o advento de manipulações quando uma empresa, que não deseje realizar contratações de pessoas com deficiência, venha elevar as exigências de qualificação profissional, reduzindo potencialmente o número de candidatos a disputar uma vaga no mercado laboral.

Apesar das divergências doutrinárias, atualmente, a legislação brasileira adota o sistema de cotas “isolada” ou cotas “puro”, conforme está presente na regra do art. 36, do Decreto 3.298/99²⁹. Infelizmente, esse não tem sido o melhor sistema que possibilite a garantia de acesso ao mercado laboral para as pessoas com deficiência, haja vista que “a simples imposição de uma obrigatoriedade não garante que ela seja cumprida, e muito menos que as empresas venham a oferecer, de bom grado, condições condignas de trabalho para os portadores de deficiência³⁰”. Pelo contrário, o que temos observado em nosso cotidiano é que esse sistema se apresenta como impositivo e punitivo, ao invés de incentivador e flexível à iniciativa privada durante o procedimento de contratação das pessoas com deficiência, tendo em vista que há a falta de estímulo governamental para que as empresas promovam novas contratações e que, por sua vez, elas acabam enfrentado dificuldades na modernização de suas instalações arquitetônicas, na aquisição de equipamentos adaptados ao atendimento das deficiências e na realização de treinamentos em seus empregados com deficiência.

Destarte, “querer apenas impor por lei ou punir por meio de multa e da condenação são alternativas contraproducentes para acomodar milhares de portadores de deficiência nos ambientes de trabalhos das empresas³¹”. Em face disso, o sistema de cotas “isolada” necessita sofrer uma reformulação em seu modo de operacionalização. Para isso, torna-se necessário haver uma parceria entre o poder público com a iniciativa privada, a fim de que sejam criadas ações afirmativas direcionadas a promover o ingresso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

3 PROPOSTAS DE MELHORIA AO ATUAL SISTEMA DE COTAS DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

²⁷ MARTINS, Milena Silva Rocha. **Cota de empregos para portadores de deficiência**. Ago./2009. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Relacao_Trabalhista/Artigo/6128/cota-de-empregos-para-portadores-de-deficiencia.html>. Acesso em 27/jul./2010.

²⁸ PASTORE, José. Op. cit., p.158-159.

²⁹ Mesma redação do artigo 93, da Lei 8.213/91.

³⁰ PASTORE, José. Op. cit., p.183.

³¹ PASTORE, José. Op. cit., p.221.

Por outro lado, Luiz Fernando Maia ³² apresenta exemplos de propostas que podem ser realizadas, a fim de proporcionar melhor eficácia ao cumprimento do sistema de cotas:

Em primeiro, fortalecendo a política de educação inclusiva, em todos os níveis; em segundo, revendo o critério de imposição de cotas, adequando-o à realidade de cada atividade empresarial, industrial e a realidade subjetiva do trabalhador portador de deficiência. Em terceiro, financiando as empresas, por descontos previdenciários ou de outra forma, para que invistam em adequação dos seus parques industriais, para receberem estes profissionais com necessidades especiais em ambiente de total segurança, bem como desenvolvam períodos de treinamento especial, antes que efetivamente ingressem nas atividades que lhes será destinada, junto com os demais funcionários, remunerados com subsídios do Estado.

Considerando o argumento anterior quanto à adequação dos espaços físicos das empresas, Sandro Nahmias Melo informa que a realização de tal procedimento é possível mediante o desenvolvimento de uma política pública:

De redução das contribuições sociais na contratação de uma pessoa portadora de deficiência, ou mesmo a isenção das parcelas devidas pelo empregador. Nesse caso, a isenção poderia ser concedida caso a empresa excedesse a cota legal.³³

E continua:

Muitos empregadores hesitam em contratar pessoas portadoras de deficiência sob o argumento de são elevados os custos atinentes às adaptações necessárias no local de trabalho. Estes custos, por sua vez, poderiam ser deduzidos do imposto de renda da empresa ou mesmo integralmente subsidiados pelo Estado. São medidas positivas de incentivo de fácil execução e que, com certeza, como repercutem na equação custo-benefício, para a qual está atenta o empresariado, só contribuirão para a efetividade do direito do trabalho das pessoas portadoras de deficiência.³⁴

Outra proposta diz respeito ao sistema de “cota-terceirizada”, cuja finalidade:

É permitir que as contratações de portadores deficientes por uma empresa terceirizada sejam abatidas na cota da empresa (sistema de cota-terceirizada). Nesse caso, as empresas terceirizadas estariam estimuladas a contratarem os portadores de deficiência, sendo que essas contratações podem se dar em empresas pequenas, onde a obrigatoriedade de contratação não seria aplicada. É realizar uma flexibilização da legislação trabalhista brasileira, uma vez que o trabalho de portadores de deficiência sem vínculo

³² MAIA, Luiz Fernando. A cota de deficientes físicos, visuais, auditivos e mentais nas empresas-Inconsistências e Inconstitucionalidades do Decreto nº 5.296/2004. **Revista IOB trabalhista e previdenciária**, Porto Alegre, v.19, n.225, p.40, mar./2008.

³³ MELO, Sandro Nahmias. **O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência: o princípio constitucional da igualdade: ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2004. p.153.

³⁴ Idem. Ibidem.

empregatício ou indiretamente contratado por uma empresa terceirizada não é uma realidade. Sabe-se que hoje o trabalho autônomo, cooperado e domiciliar cresce a cada dia, e atrelar o sistema de cotas apenas ao trabalho com vínculo empregatício é reduzir as chances de inserção do portador no mercado de trabalho.³⁵

Considerando o comentário anterior, a adoção do sistema de “cota-terceirizada” permite que a cota de admissão da pessoa com deficiência, conforme preceitua a regra do artigo art. 36, do Decreto 3.298/99, seja preenchida por empregados da própria empresa empregadora, por trabalhadores de empresas terceirizadas, por pessoas que laboram na modalidade de “trabalho protegido”, e também por aqueles que prestam serviço à empresa através do trabalho em domicílio, teletrabalho, entre outras categorias. Além disso, José Pastore³⁶ informa que a “cota-terceirizada” é o sistema que tem por “finalidade contabilizar nas cotas das empresas contratantes os portadores de deficiência que vierem ser contratados através de entidades beneficentes”. Segundo o autor, a vantagem da adoção desse sistema será proporcionar o aumento do número de contratações das pessoas com deficiência no ambiente das pequenas e médias empresas, pois:

Ao incluir a possibilidade de terceirização entre empresas, muitas pequenas contratadas, por estimulação das contratantes, absorveriam uma parcela de portadores de deficiência que jamais pensaram em absorver (que contariam, total ou parcialmente, na cota da contratante).³⁷

Contraopondo-se à opinião anterior, Lutiana Lorentz³⁸ entende que o sistema de “cota-terceirizada” pode inclusive contribuir para piorar a questão da segregação e do isolamento da pessoa com deficiência, o que vai de encontro ao atual paradigma inclusivo”. E continua:

Pesquisas demonstram que a terceirização do trabalho causa uma concentração brutal de renda, porque na maioria das vezes visa redução de custos para a empresa tomadora do serviço. Além disso, ocorre piora nas condições de trabalho do empregado, no meio ambiente laboral que não é adaptado para estas pessoas, e também ocorre pouco alvissareiras assimetrias de ganhos (e de condições de trabalho) entre o empregado direto da empresa e seus terceirizados, etc.³⁹

Outro exemplo de proposta, ressaltada por Marcelo Neri, refere-se ao sistema de “cota-contribuição”, sendo que:

Esse sistema obriga as empresas que não preencheram a sua cota a recolherem uma importância para uma instituição específica, que por sua vez,

³⁵ NERI, Marcelo Cortez. Política de cotas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência. *In: VIII Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho - ABET*, 8., 2003, São Paulo. Anais... São Paulo: Revista da ABET, 2003. p.13.

³⁶ PASTORE, José. Op. cit., p.197.

³⁷ PASTORE, José. Op. cit., p.201.

³⁸ LORENTZ, Lutiana Nacur. Op. cit., p.384.

³⁹ Idem. *Ibidem*.

repassa os recursos sobre a forma de estímulos às empresas para preencherem as cotas e sobre a forma de prêmio àquelas que contrataram acima da cota estabelecida ou que admitiram pessoas com limitações mais severas. Esse sistema tem como a principal contribuição a criação de um preço para a não contratação do PPD, visando incentivar o ajuste do lado da demanda de trabalho.⁴⁰

Ratificando o comentário retro, Christiani Marques informa que:

Na “cota-contribuição”, as empresas que não contratarem pessoas portadoras de deficiência são obrigadas a recolher para um fundo especial um percentual do que gastariam com aquela contratação, a fim de permanecerem com os serviços de habilitação, qualificação e reabilitação; estimular empresas a contratarem pessoas deficientes e manterem as instituições de portadores de deficiência. Com isso se amplia a possibilidade de inserção da pessoa no mercado de trabalho.⁴¹

Dessa forma, caso haja a opção pelo sistema de “cota-contribuição”, as empresas terão de pagar uma soma em dinheiro, ao invés de cumprir a cota de contratação obrigatória de pessoas com deficiência a que estão obrigadas. Nesse sentido, Lutiana Lorentz⁴² explica que tanto o empresário pode escolher entre a obrigação de ter de pagar uma soma em dinheiro, ao invés de realizar uma contratação de pessoa com deficiência, quanto à própria lei é quem estipula que “em determinadas atividades insalubres, perigosas etc.” é melhor o empresário pagar uma taxa do que contratar estas pessoas. Com relação ao recolhimento do numerário obtido, este último deveria:

Ser dividido tanto entre um fundo governamental tripartite (governo, entidades de defesa das pessoas com deficiência e representação de empresas), ou gerido por cinco instituições (governo, entidades de defesas das pessoas com deficiência, representação de empresas, representações sindicais e Ministérios Públicos), que possibilitaria ao governo implementar outros sistemas de inclusão no trabalho como o de ajuda-adaptação, de financiamento dos incentivos e isenções tributárias, etc., quanto a reversão dos valores, em parte, deveria ser enviada diretamente às associações e fundações de defesa das pessoas com deficiência, visando fortalecer seus movimentos e fomentar uma política mais independente e descentralizada destes. Neste caso, porém, seria aconselhável que a lei fizesse previsão de um controle externo fiscalizatório, por parte dos Ministérios Públicos, destes valores revertidos em prol dessas associações e fundações.⁴³

Outro exemplo de proposta é o sistema de cooperativa de trabalho. Inicialmente, devemos destacar que as cooperativas sociais são regidas pela Lei 9.867, de 10 de novembro de 1999, cuja finalidade, conforme predispõe a regra do artigo 1º, é inserir as pessoas em desvantagem no mercado econômico, por meio do trabalho, fundamentando-se no interesse geral da comunidade, além de promover a pessoa humana e a integração social dos cidadãos nas atividades de organização e

⁴⁰ NERI, Marcelo Cortez. Op. cit., p.12.

⁴¹ MARQUES, Christiani. **A proteção ao trabalho penoso**. São Paulo: LTr, 2007. p.143.

⁴² LORENTZ, Lutiana Nacur. Op. cit., p.379.

⁴³ LORENTZ, Lutiana Nacur. Op. cit., p.380.

gestão de serviços socio sanitários e educativos e no desenvolvimento de atividades agrícolas, industriais, comerciais e de serviços.

Além disso, o artigo 3º da Lei das Cooperativas Sociais apresenta as “pessoas em desvantagem”, dentre as quais se encontram as pessoas com deficiência física, sensorial e mental que desejarem se unir pelo sistema de cooperativa⁴⁴. O termo “desvantagem” remete uma discussão acerca das condições socioeconômicas precárias que tem vitimado um grande percentual de pessoas com deficiência no atual cotidiano. Isso acontece porque:

É agravante da pobreza o fato de que as pessoas com deficiência sofrem com a falta de condições e adaptações adequadas do meio em que vivem: transporte público, ruas, edifícios públicos; escolas, curriculum escolar e professores despreparados para lidar com as diferentes deficiências; serviço de saúde, com profissionais despreparados às diferentes deficiências; inexistência de postos de trabalho e locais de trabalho precariamente adaptados, são os exemplos mais comuns. Por isso, são consideradas em desvantagem na sociedade.⁴⁵

Não devemos deixar de mencionar que o artigo 3º, § 3º, da Lei de Cooperativas Sociais, explica que a condição de “pessoa com desvantagem” deve ser constatada por meio de laudo médico que ateste a espécie e o grau de deficiência, respeitando a privacidade de acesso com indisponibilidade a terceiros. Outro importante aspecto é quanto à organização do trabalho, do ambiente físico, dos horários e jornadas dos sócios cooperados, pois o parágrafo segundo do artigo 3º da Lei de Cooperativas Sociais determina que:

As Cooperativas Sociais organizarão seu trabalho, especialmente no que diz respeito a instalações, horários e jornadas, de maneira a levar em conta e minimizar as dificuldades gerais e individuais das pessoas em desvantagem que nelas trabalharem, e desenvolverão e executarão programas especiais de treinamento com o objetivo de aumentar-lhes a produtividade e a independência econômica e social.

Considerando tal organização, Maria Aparecida Gugel⁴⁶ informa que a Lei de Cooperativas Sociais se apropria de elementos de adaptação já previstos para as pessoas com deficiência e largamente utilizados no âmbito das relações de trabalho: os procedimentos especiais (jornada variável, horário flexível, por

⁴⁴ O referido artigo 3º da Lei de Cooperativa se contrapõe a regra do parágrafo único do artigo 36 do Decreto 3.298/99, a partir do momento em que este último assevera a possibilidade de **contratação** (grifo nosso) das cooperativas sociais, destinando-a somente aos casos de deficiência **grave ou severa** (grifo nosso). Por esse motivo, Maria Aparecida Gugel elucida que: “Não é possível contratar uma cooperativa, mas sim comprar seus produtos ou lançar mão da prestação de serviços dos cooperados, conforme a sua natureza. Não se admite a contratação de trabalhadores (associados) de uma cooperativa, sob pena de precarização de direitos e violação às regras do contrato de trabalho. Além disso, a Lei das Cooperativas Sociais não é restrita a ‘casos de deficiência grave ou severa’ mas, ao contrário, destina-se a todas as pessoas com deficiência física, sensorial e mental que desejarem unir-se pelo sistema de cooperativa”. In: GUGEL, Maria Aparecida. **Cooperativas sociais e as pessoas com deficiência**. Disponível em: <http://www.ampid.org.br/Artigos/MGugel_Cooperativas_Ppd.pdf>. Acesso em 10/mai./2010. p.4.

⁴⁵ GUGEL, Maria Aparecida. Op. cit., p.8.

⁴⁶ GUGEL, Maria Aparecida. Op. cit., p.10.

exemplo, do art. 35, II, Decreto nº 3.298/99) e apoios especiais (orientação, supervisão e ajudas técnicas que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais da pessoa com deficiência, de forma que ela supere as barreiras da mobilidade e comunicação, art. 35, §3º). Esses elementos são para atender a pessoa com deficiência na contratação seletiva, segundo as exigências específicas do grau da deficiência.

Quanto aos sócios da Cooperativa Social, a lei prevê, em seu artigo 4º, que eles se organizarão de forma voluntária em uma ou mais categorias e que prestarão serviços gratuitamente. Além disso, pais, irmãos, parentes e amigos da pessoa com deficiência podem se unir também para colaborar com a formação da Cooperativa, com o objetivo de conjugar esforços para que ela (pessoa com deficiência) se torne independente por meio do seu trabalho produtivo. Dessa forma, acredita-se que uma ou mais categorias de sócios na constituição da cooperativa social:

Pode desencadear um futuro promissor para as entidades sem fins lucrativos que têm por objetivo a assistência e o atendimento educacional às pessoas com deficiência, pois poderão adquirir competências necessárias para auxiliar (as pessoas com deficiência e sua família) na formação de cooperativas sociais e, com isso, proporcionar também a independência econômica das famílias das pessoas com deficiência.⁴⁷

Por outro lado, não devemos deixar de ressaltar que caso o trabalhador com deficiência, após ser contratado por respeito ao sistema de cotas, venha ser dispensado em contrato por prazo determinado ou de forma imotivada por prazo indeterminado, o empregador deverá respeitar a regra do art. 93, §1º⁴⁸, da Lei nº. 8.213/91, sob pena de ser responsabilizado perante os órgãos de fiscalização. Nesse sentido, Benedito Calheiros Bomfim⁴⁹ apresenta o julgado do TST que garantiu a reintegração de trabalhador com deficiência, tendo atuado como Relator o Ministro Milton de Moura França:

REINTEGRAÇÃO. DEFICIENTE FÍSICO. ART. 93, § 1º, DA LEI 8.213/91. O art. 93, *caput*, da Lei nº 8.213/91 estabelece a obrigatoriedade de a empresa preencher um determinado percentual dos seus cargos, conforme o número total de empregados, com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas. O § 1º do mesmo diploma, por sua vez, determina que: A dispensa de trabalhador ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. O dispositivo não confere, diretamente, garantia de emprego, mas, ao condicionar a dispensa imotivada à contratação de substituto de condição semelhante, resguarda o direito de o empregado permanecer no emprego, até que seja satisfeita essa exigência. O e. Regional consigna que os reclamados não se desincumbiram do ônus de comprovar a admissão de outro empregado em condições semelhantes (deficiente físico), razão pela qual o contrato de trabalho não poderia ter sido rescindido. O direito à reintegração decorre,

⁴⁷ GUGEL, Maria Aparecida. Op. cit., p.11.

⁴⁸ Art. 93, § 1º- A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

⁴⁹ BOMFIM, Benedito Calheiros e SANTOS, Silvério dos. **Dicionário de decisões trabalhistas**. 35.ed. Niterói: Impetus, 2005. p.194.

portanto, do descumprimento, pelo empregador, de condição imposta em lei. Recurso de revista não provido. (Ac. - unânime – TST 4ª T – RR 05287-2001-008-09-00, Rel. Min. Milton de Moura França, julgado em 17/11/04).

Destarte, havendo dispensa imotivada do trabalhador com deficiência, este último ingressará sozinho ou por intermédio de seus sindicatos à justiça laboral, na busca da resolução de seus direitos infringidos, ao mesmo tempo em que poderá utilizar das chamadas “ações coletivas” ou “ações de massa”. Segundo José Cláudio Brito Filho⁵⁰, as ações coletivas se apresentam na forma de “ação civil pública, ação civil coletiva⁵¹, ação anulatória, reclamação trabalhista em que o sindicato atua como substituto processual, entre outras”, sendo que “no processo do trabalho os legitimados para a propositura das ações coletivas são dois: as entidades sindicais e o Ministério Público do Trabalho”⁵². Quanto às vantagens das ações coletivas, Líbia Alvarenga de Oliveira informa que:

Nas ações coletivas, a sua sentença faz coisa julgada erga omnes (para todos os tutelados). No entanto, se a ação for considerada improcedente por insuficiência de provas, qualquer legitimado poderá individualmente intentar outra ação com os mesmos fundamentos, valendo-se de novas provas, desde que não tenha intervindo na ação coletiva como litisconsorte. Os efeitos da coisa julgada nas ações coletivas não prejudicarão interesses e direitos individuais dos integrantes da coletividade, grupo, categoria ou classe. Ou seja, a sentença das ações coletivas só produzirá efeitos se for para beneficiar os titulares materiais da prestação jurisdicional pleiteada. (...). Mas, sem dúvida nenhuma, a maior vantagem das ações coletivas é ampliar o acesso ao Poder Judiciário, de forma a universalizar o alcance das decisões judiciais e ainda eliminar decisões conflitantes entre ações individuais. (...). Sob o ponto de vista jurídico, as ações coletivas são recomendadas não apenas para se evitar decisões desarmônicas ou contraditórias, mas também de se prestigiar o princípio da economia processual. Ao adotar esse raciocínio, o ideal será incentivar a abrangência da maior quantidade possível de beneficiários. (...). Vale considerar que uma ação coletiva representa, no mínimo, dezenas de ações individuais, acelerando desta forma a máquina judiciária que proferirá decisões uniformes sobre o mesmo tema.⁵³

Finalmente, em face das diferentes propostas de melhoria ao cumprimento do sistema de cotas apresentadas alhures, não devemos deixar de mencionar que a ausência de parceria entre o poder público com as empresas, na realização de políticas públicas específicas direcionadas ao cumprimento do sistema de cotas de

⁵⁰ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Discriminação no trabalho**. São Paulo: LTr, 2002. p.73.

⁵¹ Recentemente, o Sinthoresp (Sindicato dos Trabalhadores de Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de São Paulo e Região), instituição que representa mais 300 mil trabalhadores nos 37 municípios da Grande São Paulo, entrou com uma ação coletiva contra a empresa Mc Donald's, depois de constatar que "a multinacional desrespeita as leis brasileiras e não cumpre a cota de deficientes físicos que deveriam ser contratados 5% dos trabalhadores da empresa". Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/noticias/1185769/acao-coletiva-contra-a-rede-mc-donald-s-por-discriminacao-contra-portadores-de-deficiencia>>. Acesso em 12/fev./2010.

⁵² BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Op. cit., p.75.

⁵³ OLIVEIRA, Líbia Alvarenga de. **Ações coletivas na Justiça do Trabalho**. set./2009. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/noticias/acoes_coletivas_na_justica_do_trabalho/25547/> Acesso em 12/fev./2010.

acesso ao mercado laboral para as pessoas com deficiência, infringe também a própria dignidade da pessoa humana⁵⁴. Nesse sentido, Ingo Sarlet enfatiza que:

Em suma, o que se pretende sustentar de modo mais enfático é que a dignidade da pessoa humana, na condição de valor (e princípio normativo) fundamental que “atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais”, exige e pressupõe o reconhecimento e proteção dos direitos fundamentais de todas as dimensões (ou gerações, se assim preferirmos). Assim, sem que se reconheçam à pessoa humana os **direitos fundamentais que lhe são inerentes, em verdade estar-se-á negando-lhe a própria dignidade** (grifo nosso).⁵⁵

Considerando a opinião suscitada, se o Estado deixa de realizar políticas públicas específicas direcionadas ao sistema de cotas, de certa forma, ele está contrariando a um dos direitos fundamentais positivado pela nossa atual Constituição: direitos sociais relativos ao trabalhador⁵⁶ (direito ao trabalho). Portanto, o poder público descumprindo esse direito fundamental, ao restringir o acesso ao mercado laboral para as pessoas com deficiência devido o não advento de políticas públicas que venham dar eficácia ao cumprimento do sistema de cotas, a dignidade da pessoa humana, de certa forma, está sendo negada.

REFERÊNCIAS

BOMFIM, Benedito Calheiros e SANTOS, Silvério dos. **Dicionário de decisões trabalhistas**. 35.ed. Niterói: Impetus, 2005.

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

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência**. São Paulo: LTr, 2006.

GUGEL, Maria Aparecida. **Cooperativas sociais e as pessoas com deficiência**. Disponível em: <http://www.ampid.org.br/Artigos/MGugel_Cooperativas_Ppd.pdf>. Acesso em 10/mai./2010.

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

MAIA, Luiz Fernando. **A cota de deficientes físicos, visuais, auditivos e mentais nas empresas- Inconsistências e Inconstitucionalidades do Decreto nº 5.296/2004**. **Revista IOB trabalhista e previdenciária**, Porto Alegre, v.19, n.225, p.34-46, mar./2008.

MARQUES, Christiani. **A proteção ao trabalho penoso**. São Paulo: LTr, 2007.

⁵⁴ Ver o capítulo 2.

⁵⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p.84.

⁵⁶ Além dos direitos sociais relativos ao trabalhador, os direitos sociais também podem ser classificados em: direitos sociais relativos à seguridade; direitos sociais relativos à educação e à cultura; direitos sociais relativos à moradia; direitos sociais relativos à família, criança, adolescente e idoso e direitos sociais relativos ao meio ambiente. *In*: SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 23.ed. São Paulo: Malheiros, 2004. p.286.

MARTINS, Milena Silva Rocha. **Cota de empregos para portadores de deficiência.** ago./2009. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Relacao_Trabalhista/Artigo/6128/cota-de-empregos-para-portadores-de-deficiencia.html>. Acesso em 27/jul./2010.

MELO, Sandro Nahmias. **O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência:** o princípio constitucional da igualdade: ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2004.

NERI, Marcelo Cortez. Política de cotas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência. *In: VIII Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET*, 8., 2003, São Paulo. *Anais...* São Paulo: Revista da ABET, 2003.

OLIVEIRA, Líbia Alvarenga de. **Ações coletivas na Justiça do Trabalho.** set.2009. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/noticias/acoes_coletivas_na_justica_do_trabalho/25547/>. Acesso em 12/fev.2010.

O'REILLY, Arthur. **El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades.** Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2007.

PASTORE, José. **Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência.** São Paulo: LTr, 2001.

ROMITA, Arion Sayão. Trabalho do deficiente. *In: Boletim informativo do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas/SP, v.18, n.189, p.58-71, jun./jul./2004.

VILLATORE, Marco Antônio César. A pessoa portadora de deficiência no direito do trabalho brasileiro e o tema no direito do trabalho comparado. *Genesis: Revista de Direito do Trabalho*. Curitiba, n.15. p.552-572, abr./2000.

Recebido em: 30 de dezembro de 2010

Aceito em: 15 de março de 2011