



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS GUARABIRA  
CENTRO HUMANIDADES  
CURSO DE DIREITO**

**TATIANE GOMES DOS SANTOS**

**O SISTEMA DE COTAS PARA A CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM  
DEFICIÊNCIA NO SETOR PRIVADO: UM ESTUDO DE CASO NA CIDADE DE  
GUARABIRA**

**GUARABIRA  
2018**

**TATIANE GOMES DOS SANTOS**

**O SISTEMA DE COTAS PARA A CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM  
DEFICIÊNCIA NO SETOR PRIVADO: UM ESTUDO DE CASO NA CIDADE DE  
GUARABIRA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
ao Curso de Direito da Universidade Estadual  
da Paraíba, como requisito para obtenção do  
título de Bacharel em Direito.

Orientador: Ma. Luciana Maria Moreira Souto  
de Oliveira

**GUARABIRA  
2018**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

Ss Santos, Tatiane Gomes dos.

O sistema de cotas para a contratação de pessoas com deficiência no setor privado: [manuscrito] : um estudo de caso na cidade de Guarabira / Tatiane Gomes dos Santos. - 2018.

28 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades , 2018.

"Orientação : Profa. Ma. Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira , Coordenação do Curso de Direito - CH."

1. Pessoa com Deficiência. 2. Sistema de cotas. 3. Trabalho. 4. Inclusão Social. I. Título

21. ed. CDD 658.401

TATIANE GOMES DOS SANTOS

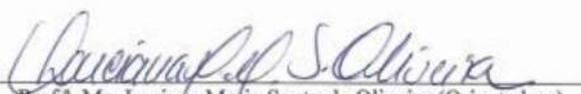
**O SISTEMA DE COTAS PARA A CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM  
DEFICIÊNCIA NO SETOR PRIVADO: UM ESTUDO DE CASO NA CIDADE DE  
GUARABIRA**

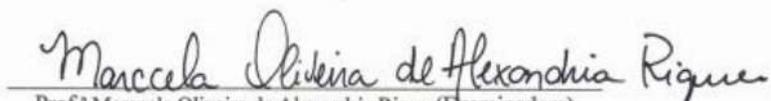
Artigo apresentado ao Programa de Graduação  
em Direito da Universidade Estadual da  
Paraíba, como requisito parcial à obtenção do  
título de Bacharel em Direito.

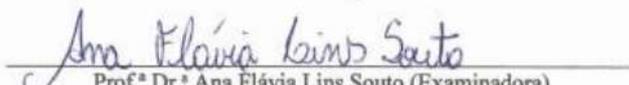
Área de concentração: Direito do Trabalho

Aprovada em: 29/11/2018.

BANCA EXAMINADORA

  
Prof.ª Ma. Luciana Maria Souto de Oliveira (Orientadora)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

  
Prof.ª Marcela Oliveira de Alexandria Rique (Examinadora)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

  
Prof.ª Dr.ª Ana Flávia Lins Souto (Examinadora)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Aquele que é digno de toda honra e glória, DEDICO.

## **AGRADECIMENTOS**

Ao meu Criador, Deus, por ser a minha fortaleza e o meu refúgio, e por me sustentar ao longo do curso e ser o sentido da minha existência.

À minha família, minha base. Pela presença e apoio em todos os momentos da minha vida.

Aos meus pais, que por meio do cabo da enxada, dias debaixo de sol quente, sempre me apoiaram e nunca desistiram de realizar os meus sonhos, essa conquista também é deles.

As minhas irmãs Raquel e Isabel, por ser minha “fonte de inspiração” e perseverança, demonstrando que todos nós somos capazes de sonhar e, o mais importante, realiza-los.

À minha professora orientadora, Ma. Luciana Maria Souto de Oliveira, pelas orientações neste trabalho, que contribuíram para esta realização, bem como pelo suporte e incentivo durante o decorrer do Curso, com seus excelentes ensinamentos, que levarei para a minha vida, tanto profissional como pessoal.

Aos professores do Curso de Direito da UEPB, que contribuíram ao longo da graduação para a minha formação acadêmica.

Aos colegas de classe pelos momentos de amizade e apoio.

E a todos que cooperaram para o meu crescimento pessoal e acadêmico.

“A maior deficiência não está no corpo do deficiente físico, mas, na alma do preconceituoso” Sebastião Barros Travassos.

## SUMÁRIO

1	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>07</b>
2	<b>BREVE ESTUDO HISTÓRICO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA ..</b>	<b>08</b>
2.1	<b>Panorama histórico desde a antiguidade .....</b>	<b>09</b>
2.2	<b>Evolução dos direitos à pessoa com deficiência no Brasil .....</b>	<b>11</b>
3	<b>Conceito de pessoa com deficiência .....</b>	<b>12</b>
4	Princípios constitucionais aplicáveis a pessoa com deficiência .....	15
4.1	Princípios da dignidade da pessoa humana .....	15
4.2	Princípio da Igualdade .....	17
4.3	Direito ao Trabalho .....	18
	A ineficácia do Sistema de cotas para a pessoa com deficiência na cidade de	
5	Guarabira: Setor Privado .....	20
6	<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>24</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>26</b>

## O SISTEMA DE COTAS PARA A CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SETOR PRIVADO: UM ESTUDO DE CASO NA CIDADE DE GUARABIRA

SANTOS, Tatiane Gomes dos\*

### RESUMO

O presente trabalho tem por finalidade analisar o sistema de cotas para contratação de pessoas com deficiência no setor privado da cidade de Guarabira, bem como verificar como este sistema vem sendo aplicado. Para tanto, foi realizado um levantamento bibliográfico, versando sobre as inúmeras leis que protegem a pessoa com deficiência, efetivou-se também, um estudo de caso, com uma abordagem quantitativa em três empresas que atenderam aos critérios estabelecidos para a elaboração da pesquisa, com o escopo de averiguar se de fato existe a eficácia do sistema. Compreende-se que o Brasil possui um dos ordenamentos jurídicos mais avançados em termos de proteção e assistência a pessoa com deficiência, entretanto no plano fático essas garantias ainda não se aplicam efetivamente, e no que diz respeito à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ainda há muito a ser alcançado. Na cidade de Guarabira, foi observado que o sistema de cotas é ineficaz, uma vez que, das três empresas estudadas, constatou-se que apenas uma está de acordo com o que a lei exige. Ou seja, apesar das inúmeras conquistas nas diversas esferas, sobretudo na legislativa, ainda existem barreiras que impedem o pleno e efetivo exercício da cidadania das pessoas com deficiência na sociedade.

**Palavras-Chave:** Pessoa com Deficiência. Sistema de cotas. Trabalho. Inclusão Social.

### 1 INTRODUÇÃO

O ordenamento jurídico brasileiro é considerado um dos mais avançados, embora existam muitas garantias normatizadas voltadas às pessoas com deficiência na legislação nacional, ainda é notório a ineficácia de muitos dispositivos jurídicos no seu plano fático.

A perspectiva das pessoas com deficiência vem se transformando ao longo da história, desde a Grécia antiga quando a pessoa com deficiência era vista como demônios, e paulatinamente essas concepções foram se modificando até a configuração atual, que entende este indivíduo como capaz de exercer plenamente a sua cidadania.

O direito de ir, de vir, de estudar e de trabalhar é a mola-mestre para a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade. A Constituição Federal versa sobre os princípios que colocam as pessoas com deficiência no mesmo patamar, por meio do princípio da igualdade.

---

\* Aluno de Graduação em Direito na Universidade Estadual da Paraíba – Campus III.  
E-mail: tatianepb@hotmail.com

Nesse sentido, elenca a equidade, pois para que se tenham as mesmas oportunidades é necessário viabilizar mecanismos que forneçam equitativamente as possibilidades de forma igualitária. O Princípio da dignidade da pessoa humana retira o estigma de que a pessoa com deficiência é incapaz de trabalhar, e através disso o direito de acesso ao trabalho, que evidencia a inclusão de forma plena.

O sistema de cotas previsto no artigo 93 da Lei 8.231/91 é o passo inicial para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, para tanto realizou-se um estudo de caso feito na cidade de Guarabira e um levantamento bibliográfico, visando verificar se existe a eficácia do mesmo, analisando o quadro de funcionários das empresas que entraram na pesquisa.

O estudo de caso foi feito apenas em três empresas do setor privado, empresas essas escolhidas, por apresentarem um quadro de funcionários acima de 100 (cem) empregados, como está disposto no artigo 93 da lei 8.213/91, desse modo delimitando o estudo apenas nestas empresas, pois elas são as únicas na cidade de Guarabira que possuem a quantidade de funcionários que se enquadra na aplicação do sistema de cotas.

O estudo de caso se delimitou na cidade de Guarabira, visto que esta é uma cidade metropolitana e possui instalações industriais, tendo como objetivo principal verificar se a lei do sistema de cotas para pessoas com deficiência é aplicada de fato.

Além desta Introdução, o presente trabalho está constituído pelas seguintes seções: *a Revisão da Literatura*, dividida em três tópicos, nos quais são abordadas questões relacionadas aos breves estudos históricos das pessoas com deficiência; os conceitos de pessoa com deficiência; princípios constitucionais aplicáveis a pessoa com deficiência; *a Metodologia*, são apresentados o corpus e os procedimentos de análise; a seção sobre *a ineficácia do sistema de cotas para a pessoa com deficiência na cidade de Guarabira: setor privado*, que apresenta a análise realizada e os padrões encontrados; e, por último, a *Conclusão*, seção na qual refletimos sobre os resultados desta pesquisa.

## **2 BREVE ESTUDO HISTÓRICO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

A luta da pessoa com deficiência para possuir o seu lugar na sociedade advém desde a antiguidade, sendo que elas foram, e, até hoje são excluídas do desenvolvimento social, pois

no plano fático é perceptível que ainda existem muitas barreiras a serem enfrentadas para que haja uma inclusão plena e efetiva.

Nota-se ao longo da evolução histórica que as pessoas com deficiência sempre ficaram a margem da sociedade, devido a discriminação que sempre sofreram, pois o meio social preconceituoso considerava que essas pessoas não possuíam qualquer valor, eram ditas como improdutivas e incapazes.

## **2.1 Panorama Histórico desde a Antiguidade**

Ao falar dos direitos das pessoas com deficiência é necessário reconhecer que para chegar ao ordenamento jurídico existente foram e ainda estão sendo quebradas muitas barreiras. Desse modo, apesar de existir várias garantias e direitos para a pessoa com deficiência, a luta pelo seu espaço na sociedade ainda persiste.

Na mitologia grega, mais precisamente em Esparta, as crianças que nasciam com algum defeito físico eram arremessadas do alto do morro de Taygeto (abismo com mais de 2.400 metros de altura), com a intenção de que a próxima geração não fosse afetada com esse infortúnio, tendo em vista que eles precisavam ser crianças fortes e saudáveis. Desse modo, as crianças consideradas saudáveis eram largadas no campo aos 12 anos de idade para aprenderem a se sustentar sozinhos, mais tarde se tornavam fortes soldados (SILVA, 2009).

Em outras cidades gregas, os nascituros eram abandonados em locais considerados sagrados. Expondo as crianças a própria sorte ou ao desejo dos Deuses, conforme a crença religiosa. O costume corrente na época em Atenas era de apresentar os recém-nascidos à sociedade realizando-se uma grande festa, caso a criança não fosse apresentada, era sinal de que ela não sobreviveria, segundo relata Otto Marques da Silva:

[...] quando nascia uma criança, o pai realizava uma festa conhecida como 'amphidromia' [...]. Os costumes exigiam que ele tomasse a criança em seus braços, dias após o nascimento, e a levasse solenemente à sala para mostrá-la aos parentes e amigos e para iniciá-la no culto dos deuses. A festa terminava com banquete familiar. Caso não fosse realizada a festa, era sinal de que a criança não sobreviveria. Cabia, então, ao pai o extermínio do próprio filho (SILVA, 2009, p. 05).

Corroborando pela prática de extermínio de pessoas com deficiências, Platão (2010), no seu livro intitulado a "República", defende a morte de crianças com corpo mal organizado, com o escopo de fortalecer o Estado. Na sua visão de república ideal não poderia existir pessoas com deformidades e, assim, orientava aos gregos:

Pegarão então nos filhos dos homens superiores, e levá-los-ão para o aprisco, para junto de amas que moram à parte num bairro da cidade; os dos homens inferiores, e qualquer dos outros que seja disforme, escondê-los-ão num lugar interdito e oculto, como convém (PLATÃO, 2010, p. 155).

E Seguindo o mesmo raciocínio crítico de Platão, o filósofo Aristóteles, na sua obra “Política”, ressalta que, “com respeito a conhecer quais os filhos que devem ser abandonados ou educados, precisam existir uma lei que proíba nutrir toda criança disforme” (2003, p. 150). Ou seja, segundo a sua visão, os pais não podiam alimentar as crianças “disforme”, pois elas eram inúteis para o Estado.

Já em Roma, com o surgimento da Lei das XII Tábuas, que foi elaborada em 450 e 449 a.C., a sociedade também eliminava do seu meio o deficiente, tendo por embasamento da Lei a seguinte ordem: os filhos que nascessem com deficiência, por mínima que fosse, deveriam ser sacrificados pelos próprios pais. Esse fato acontecia porque se acreditava que a deficiência era uma punição dos Deuses.

Entretanto, a prática do infanticídio legal não era regular. Muitos pais não efetivavam essa atrocidade de matar o próprio filho, mas também, devido à proibição dada pela sociedade deles não poderem cuidar dos nascituros com deficiência, abandonavam seus filhos à margem do rio Tibre, e em alguns casos esses bebês eram resgatados por exploradores que mais tarde os usariam como esmoleiros. Otto Marques da Silva assevera que foi “extremamente notória em Roma também a utilização de meninas e moças cegas como prostitutas, além de rapazes cegos como remadores, quando não eram usados simplesmente para esmolar” (2009, p. 07).

No decorrer da Idade Média, a ideia de que pessoas com deformidades foram castigadas pelos Deuses ou eram assim devido a espíritos demoníacos foi sendo retificada, a partir de então, foi modificado a forma de como a sociedade tratava estas pessoas. Essa evolução ocorreu na época do feudalismo, nesse momento foram construídos os primeiros hospitais e abrigos para pessoas portadoras de deficiência.

Em meados do século XVII, houve um grande avanço no âmbito do conhecimento médico e educacional, a partir daí surgem as primeiras oportunidades de pessoas com deficiência ingressarem na produção de mão-de-obra. De acordo Maria Aparecida Gugel, que “foi nesse mesmo período que surgiram as primeiras iniciativas de ensino de comunicação para pessoas surdas, instituições para cuidar e tratar de pessoas com deficiência mental; Louis Braille cria o Código Braille para as pessoas cegas” (2007, p. 15).

Com o advento da Revolução Industrial, criou-se a visão de que as pessoas com deficiências mereciam um tratamento humanitário, pois muitas delas eram vítimas de mutilações das guerras e mereciam um cuidado por parte do Estado, foi nesse período que se

criou o sistema de seguridade social, com o objetivo de prestar assistência a essas pessoas, bem como tentar reabilitar os que eram acidentados nas guerras.

A Revolução Francesa de modo ímpar celebrou um grande avanço, no que tange a esfera dos direitos sociais, ao vociferar o lema “liberdade, igualdade e fraternidade”. Nesse momento, surge uma grande corrente com a intenção de que todos possam ser tratados de maneira igual, pois visava destruir os privilégios da antiga nobreza, surgindo às primeiras declarações referentes a dignidade da pessoa humana. A proposta que começa a ganhar força é de que todo indivíduo deve possuir todos os direitos independentemente de *status* social.

A temática da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho nunca esteve tão presente, seja na legislação vigente, seja em estudos científicos e nos trabalhos acadêmicos, todavia é importante atentar para a questão prática. Nesse sentido, o que de fato essas pessoas vivenciam na atualidade, pois apesar dos inúmeros avanços, esses ainda continuam discretos, o que está no papel é muito diferente do mundo prático, e infelizmente ainda está muito longe de uma inserção plena e efetiva dessas pessoas na sociedade.

## **2.2 Evolução dos Direitos à Pessoa com Deficiência no Brasil**

No Brasil até os anos de 1940, houve uma resistência muito grande no quesito de oferecer assistência à pessoa com deficiência, isso ocorre pela seguinte justificativa, a deficiência que acometiam as pessoas no Brasil, não derivaram das grandes guerras, como no caso dos países europeus e nos Estados Unidos. Nesses países, as pessoas que voltavam das guerras com algum tipo de mutilação eram consideradas como heróis e tinha por parte do governo toda uma assistência voltada para eles. Enquanto no Brasil, a deficiência provinha da idade avançada ou de doenças congênitas e em alguns casos, de acidentes de trânsito. De modo que a conscientização de tal problema não se deu como na Europa e nos Estados Unidos (ARAÚJO, 2001). Devido a esse fator, esse grupo de indivíduos viveu por muito tempo a margem da sociedade e, além disso, as crianças que tinham algum “retardo mental” ou os adultos cegos eram afastados do meio social.

No entanto, a partir das décadas de 1960 e 1970 no âmbito internacional tem-se uma preocupação ainda maior para esse grupo minoritário, propaga-se um novo conceito econômico, social e político com a finalidade de inserir esse grupo de pessoas no mercado de trabalho. Para tanto, neste período são elaborados a Declaração dos Direitos do Deficiente Mental (ONU, 1971); a Declaração dos Direitos das pessoas Deficientes (ONU, 1975) e a

Convenção de 159 sobre a Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1983).

A saber, os direitos da pessoa com deficiência só começam a ganhar a devida atenção com a criação da Constituição Cidadã de 1988, vindo a concretizar de forma ainda precária alguns direitos individuais e sociais direcionados a pessoa com deficiência, dentre eles, o acesso ao trabalho.

### **3 CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

Ao realizar um estudo na doutrina e na legislação pode-se observar que houve várias maneiras para denominar a pessoa com deficiência, até hoje existem divergências em relação a mais adequada terminologia utilizar. A saber, o presente trabalho vai se atentar em explicar em uma linha tênue a nomenclatura que mais se aproxima do contexto social da atualidade, para fins da legislação demonstrar quais pessoas se enquadram como deficiente.

Atualmente, a discussão orienta-se pela escolha da melhor terminologia, sendo empregadas as seguintes expressões: pessoas portadoras de deficiência; pessoas portadoras de necessidades especiais; e pessoas com deficiência. Ainda não se chegou a uma conclusão de qual expressão deve ser usada.

Por muito tempo foram utilizadas nomenclaturas que de certo modo inferiorizava o indivíduo que possuía algum tipo de deficiência, ferindo violentamente o princípio da dignidade da pessoa humana como, por exemplo: manco, aleijado, retardado. Essas expressões tinham uma agressividade tão forte, que até mesmo o sujeito que possuísse algum tipo de deficiência não se via como indivíduo, a exclusão social era tamanha que acontecia de ambas as esferas. Partia externamente quando era realizada pela sociedade e internamente quando a própria pessoa não se considerava uma pessoa capaz de viver em sociedade, se sentindo impedida do pleno exercício da sua cidadania nas mais variadas esferas.

Goffman (1980, *apud* RODRIGUES, 2011) argumenta que a pessoa estigmatizada incorpora padrões de “normalidade” da sociedade. Desta forma, acaba ficando vulnerável ao que os outros definem como seu defeito, esta situação leva a concordar que está abaixo do que deveria ser. Neste condão, a pessoa estigmatizada passa a ter insegurança em relação a como ela será identificada e recebida pelas pessoas “normais”.

No ordenamento jurídico brasileiro, tendo como um dos mais avançados em relação à inclusão social, existem algumas divergências doutrinárias e legislativas no que diz respeito aos termos utilizados para referir-se as pessoas com deficiência. O conceito de deficiência

trazido no Decreto 3.298, de 20 de Dezembro de 1999, que regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de Outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional de integração a pessoas Portadoras de Deficiência, no seu art. 3º, § 1º do Decreto 3.298/99, demonstra que:

[...] toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano (BRASIL, 1999).

Ao utilizar o conceito de pessoa com deficiência, fica evidente que a deficiência está centrada no indivíduo. Ou seja, o indivíduo é o único responsável pela origem dessa condição. Figueiró (2007) aponta que não é realizada uma leitura do contexto social no qual a pessoa está inserida, sendo um conceito estritamente médico-jurídico, estigmatizando assim a pessoa que possui deficiência. Além disso, o próprio conceito de “normal” pode ser questionado: qual o parâmetro para se considerar alguém anormal? Por que uma pessoa com deficiência deve ser considerada anormal?

O Decreto n.3.298/99, por sua vez considera deficiência toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade dentro do padrão considerado normal para o ser humano. Essa concepção, apesar de ser um avanço, não estabelece direitos às pessoas portadoras de deficiência, nem reconhece que elas devem obter as mesmas oportunidades encontradas na sociedade em geral, bem como ainda é ultrapassada ao chamar a pessoa com deficiência de “anormal”, pois não é a deficiência dela que a torna anormal.

O conceito da pessoa com deficiência se remete a interação dos impedimentos que as pessoas têm com as diversas barreiras sociais, tendo como resultado a obstrução da sua participação plena e efetiva na sociedade, em condição de igualdade com as demais pessoas. A deficiência não é mais vista como algo intrínseco à pessoa, como pregavam as definições puramente médicas (impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial); a deficiência está na sociedade, não na pessoa, Tadeu Marques Fonseca, afirma que:

Os impedimentos de caráter físico, mental, intelectual e sensorial são, a meu sentir, atributos, peculiaridades ou predicados pessoais, os quais, em interação com as diversas barreiras sociais, podem excluir as pessoas que os apresentam da participação da vida política, aqui considerada no sentido mais amplo [...] (FONSECA, 2008, p. 24).

A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF/OMS) dá um grande passo evolutivo ao trazer um novo pensamento, saindo da classificação de

“consequência das doenças” (versão de 1980: “Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidade e Desvantagens”) para uma classificação de “Componentes da Saúde” (CIF). Dessa forma, ultrapassaram-se muitas críticas relacionadas à classificação de 1980, que apresentava uma relação unidirecional, pois até o momento centrava-se na deficiência como algo inteiramente interno ao indivíduo, independentemente dos fatores ambientais, ou seja, as barreiras que impedem o pleno e efetivo exercício dessas pessoas na sociedade não é apenas a sua condição física, mas o meio social que não traz elementos que viabilizem a inclusão em sua totalidade de forma equitativa.

A mudança conceitual da deficiência foi estabelecida pela Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, proclamada pela ONU em 2006, que foi ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, conforme o procedimento do § 3º do art. 5º da Constituição que em seu artigo 1º dispõe:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interações com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas. (BRASIL. 2008).

Nesta eufonia, a Lei Federal nº 13.146/2015, que regulamenta internamente as disposições da Convenção da ONU, prevê em seu artigo 2º:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL. 2015).

A Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho, no seu artigo 1º traz o conceito de pessoa com deficiência para o trabalho como “[...] todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fique substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada”.

No mesmo sentido, a convenção da Guatemala, sendo ratificado pelo Brasil pelo Decreto nº 3.956/2001, conceitua deficiência como:

O termo “deficiência” significa uma restrição física ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social (BRASIL. 2001).

Neste sentido, a expressão que melhor conceitua é: Pessoa com Deficiência (PCD), apesar de ainda sofrer algumas críticas. Desta forma, segundo Fonseca (2008), não é a pessoa que possui deficiência, mas sim a sociedade, uma vez que ainda não possui mecanismos que possam viabilizar a plena inserção desse grupo na sociedade de forma efetiva.

Atualmente não é utilizada a terminologia (Pessoa Portadora de Deficiência), pois significa dizer que a deficiência é algo transitório, mas na maioria das vezes é permanente. Além disso, essa expressão pode se tornar um estigma por meio do qual a deficiência passa a ser a característica principal da pessoa em detrimento de sua condição humana. Neste estudo, será utilizada a terminologia (Pessoa com Deficiência) que é a mais aceita atualmente, apesar da legislação ainda se utilizar de termos ultrapassados.

#### **4 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS APLICÁVEIS A PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

Sabe-se que é necessário no meio social, regras e ordenamentos jurídicos para normatizar as relações humanas, porém esses mecanismos sozinhos não conseguem resolver os conflitos sociais, para tanto é necessário a existência dos princípios, pois eles são as vigas do direito que não estão definidas em nenhum diploma legal.

Miguel Reale (2002) menciona que os “princípios são enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, a aplicação e integração ou mesmo para a elaboração de novas normas”. E no tocante a pessoa com deficiência, tem-se os princípios constitucionais que são aplicados às pessoas com deficiência e eles possuem uma preocupação maior em colocar essas pessoas no mesmo pé de igualdade com as demais pessoas na sociedade.

##### **4.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**

A dignidade da pessoa humana está prevista na Carta Magna de 1988, em seu artigo 1º, III como fundamento constitucional, restando claro e indubitável que toda a legislação infraconstitucional, normas e regras convencionais, devem respeitar a referida dignidade, como um bem maior, um verdadeiro princípio constitucional, sob pena de infringir a própria Carta Magna, é nesse ínterim que a sua aplicabilidade é direcionada a todas as pessoas sem restrição.

Este princípio está consolidado no art. 1º, III da Carta Magna, *in verbis*:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a **dignidade da pessoa humana**; (*grifos nossos*) (BRASIL. 1988).

Nessa esguelha, Silva assevera que a “dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida” (2009, p. 147).

Nesta testilha, Nunes (2007, p. 45), ao falar do princípio da dignidade da pessoa humana, aponta que “é ela, a dignidade, o primeiro fundamento de todo o sistema constitucional posto e o último arcabouço da guarida dos direitos individuais”. Nota-se que o princípio da dignidade da pessoa humana, é um princípio basilar presente na Constituição Federal, e traz como fundamento que todas as pessoas necessitam de tratamento digno, e, uma das maneiras de efetivar esse princípio é o acesso do trabalho.

Desta maneira, a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma das formas de expressão do princípio da dignidade humana. Para tanto, não existe a possibilidade de se falar em dignidade sem que a pessoa tenha o efetivo acesso ao trabalho, nem que se tenha meios para manutenção desse trabalho, no caso em especial, ao referir-se as pessoas com deficiência.

Nessa linha de pensamento, Lunard aponta que:

O direito ao trabalho é uma garantia de todos os indivíduos onde se compreende o direito à própria subsistência e o exercício da dignidade humana. As pessoas portadoras de deficiência também têm esse direito, este trabalho pode-se desenvolver em ambientes protegidos ou comuns e abertos a outros indivíduos. Para isso é preciso ter condições de transporte, tendo em vista que os portadores de deficiência tenham maior dificuldade de locomoção. A dignidade da pessoa humana e a integração social não serão plenamente atingidas se existir privação de direito ao trabalho e ao transporte adequados de acordo com as necessidades especiais (LUNARD, 2003, p. 478).

Nesse sentido, ter acesso ao trabalho é uma das formas de garantia de efetivação do princípio da dignidade, pois existe uma ligação direta, ou seja, o direito ao trabalho está intimamente relacionado com a dignidade da pessoa humana. Sendo assim, não se pode declarar que as pessoas com deficiência têm o princípio da dignidade humana, se elas não tiverem o efetivo acesso ao trabalho.

## 4.2 Princípio da Igualdade

O direito a igualdade é um dos princípios individuais fundamentais existentes na Constituição, esse princípio pressupõe que as pessoas colocadas em situações diferentes sejam tratadas de forma desigual: “dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades” (NERY JUNIOR, 1997, p. 42).

No tocante a pessoas com deficiência, o direito a igualdade emerge como “regra de equilíbrio dos direitos das pessoas portadoras de deficiência”, assim ressalta (Araújo, 2001), até porque “a igualdade constitui o signo fundamental da democracia” (SILVA, 2009, p.214). Desse modo, a pessoa com deficiência precisa de mecanismos que viabilizem a sua inserção na sociedade de forma equitativa. No sentido de que as pessoas devem ser tratadas de maneira igual, mas sempre levando em conta as desigualdades que as envolvem. Ou seja, “devendo tratar-se por igual o que é igual e desigualmente o que é desigual” (CANOTILHO, 1998, p. 390).

A Assembleia Geral das Nações Unidas, desde 1948, na Declaração Universal dos Direitos do Homem preceitua que:

Art. 1º Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.

Art. 2º Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação. (ONU, 1948).

A nossa Carta Magna de 1988 abrange amplamente a garantia à igualdade quando dispõe em seu artigo 5º caput que:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...). (BRASIL. 1988).

Desse modo, é obrigação do Estado Democrático de direito adotar medidas para assegurar a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência, segundo Martins, “as pessoas com deficiência precisam receber possibilidades para viver de forma independente e participar plenamente de todos os aspectos da vida” (2011, p. 541).

Para isso, se mostraram necessários direitos que possam garantir um comportamento ativo por parte do Estado, ou seja, intervencionista para a efetiva realização da justiça social. Assim, aqui estão inseridos direitos relativos a prestações sociais estatais, “como o direito ao trabalho, à saúde, à educação” (LAFER, 1988, p. 127).

Desta forma, cabe ao Estado a função de facilitar, em todos os aspectos, a inclusão social da pessoa com deficiência e, à sociedade, o dever de fiscalizar tal situação e colaborar com a busca da efetividade de tal inclusão. A saber, qualquer tipo de ação, tendentes a efetivar a igualdade entre as pessoas, será capaz de prover a verdadeira inclusão, pois “não se espera mais que a pessoa com deficiência é que, sozinha, procure se integrar”. Espera-se que os ambientes, quer seja o de trabalho e o educacional “estejam devidamente preparados para receber a todas as pessoas, evitando-se a exclusão e a discriminação” (FÁVERO, 2004, p. 161).

Segundo (Martins, 2011), o princípio da não discriminação esta diretamente ligada ao princípio da igualdade. Desse modo, não admitindo que a pessoa com deficiência seja discriminada, seja em qualquer área: educacional, trabalhista e social.

#### **4.3 Direito ao Trabalho**

O direito de ir, de vir, de estudar e de trabalhar é mola-mestra da inclusão social, o acesso ao trabalho é fundamental para todos, uma vez que é através do trabalho que o indivíduo advém o seu sustento, possibilitando viver no Estado Democrático de Direito de forma digna, tal direito está positivado na Constituição Federal no seu art. 6º, no rol dos direitos sociais, vejamos *in verbis*:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, **o trabalho**, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (grifos nossos). (BRASIL. 1988).

A Constituinte de 1998, ao tratar dos direitos sociais, busca efetivar o bem-estar de modo geral, sem discriminação de cor, de raça, de sexo, de idade ou de qualquer outra forma de preconceito. O Decreto Brasileiro nº 3.956/2001, que ratificou a Convenção da Guatemala, em seu texto normativo elimina todo tipo de discriminação voltado à pessoa com deficiência, afirmando que elas possuem direitos e garantias fundamentais e não podem em hipótese alguma serem submetidas a discriminação com base na deficiência.

O Direito ao trabalho é de extrema importância para que a pessoa com deficiência possa obter um lugar perante a sociedade, podendo ser dona de sua própria subsistência, a qual advém do seu próprio esforço, do seu próprio trabalho.

A Constituição Federal consagra o direito de acesso ao trabalho da pessoa com deficiência no seu art. 7º, inciso XXXI, quando assevera que:

Art. 7º, XXXI- proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. (BRASIL, 1988).

A Lei Máxima prevê a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho de maneira equitativa, uma vez que elimina qualquer tipo de discriminação, e abriu caminho para outras regulamentações em prol das pessoas com deficiência, a exemplo da Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Tal dispositivo legal, ainda em vigência, dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência e sua integração social, caracterizando os crimes por discriminação, as punições e as regras a serem seguidas nas áreas de formação profissional e do trabalho.

Atualmente existe um arcabouço legislativo que tenta promover a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a Lei nº 8.112 veio a assegurar a esse grupo o direito a concorrer, via concurso público, para cargos compatíveis com as suas deficiências, reservando-os uma cota de 20% das vagas oferecidas em edital. Todavia, o enfoque desse trabalho está direcionado a Lei 8.213/91, mas precisamente no seu art. 93 que trata do sistema de cotas para pessoas com deficiência, no âmbito das empresas privadas.

Também existem leis de cunho fiscalizatório, a exemplo da Instrução Normativa nº 5, realizada em 30 de Agosto de 1991, que orienta e fiscaliza o trabalho das pessoas com deficiência. Nesta testilha ainda pode citar a Lei nº 9.867/99 que diz respeito a elaboração de Cooperativas Sociais, a fim de inserir pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A Lei nº 9.527/97 normatiza a concessão de horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica, independentemente de compensação de horários. Tem-se o Decreto nº 3.298/99 que foi um avanço de extrema importância para a inclusão social, que regulamentou a Lei nº 7.853, 24 de Outubro de 1989, que dispõe sobre a Política de Integração a Pessoa Portada de Deficiência, como já supracitado neste trabalho. E, finalmente, a Lei nº 13.146, de 06 de Julho de 2015, conhecida como: “Lei de Inclusão Social”, que veio para promover perante a sociedade a igualdade das pessoas com deficiência.

Diante de inúmeras Leis existentes no ordenamento jurídico brasileiro, que tem por finalidade promover a inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é

perceptível que no plano fático a realidade é completamente diferente, ainda não existe uma inclusão plena e efetiva dessas pessoas, seja no que tange a sociedade como um todo, seja na esfera trabalhista. Segundo O Instituto Brasileiro de Pesquisa e Estatística (IBGE, censo 2010) quase 24% (cerca de 45 milhões) da população brasileira possui algum tipo de deficiência, apenas 403.255 estão empregados, o que corresponde a aproximadamente 1% das 45 milhões de pessoas estão empregadas.

## **5 A INEFICÁCIA DO SISTEMA DE COTAS PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA CIDADE DE GUARABIRA: SETOR PRIVADO**

A Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, em seu artigo 93 prevê o sistema de cotas para empregados com deficiência, no âmbito das empresas privadas. Essa lei estabelece os planos de benefício da seguridade social.

A referida lei dispõe que:

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

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante. ....	5%. (BRASIL, 1991).

Concomitante a lei supracitada, o Decreto 3.298/99 que dispõe sobre a Política Nacional de Integração de Pessoa com Deficiência, no seu artigo 36, prevê que:

Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

I - até duzentos empregados, dois por cento;
II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;
III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou
IV - mais de mil empregados, cinco por cento. (BRASIL, 1999).

O texto normativo da lei traz que é obrigação da empresa contratar pessoas com deficiência, no intuito de efetivar o pleno exercício dos direitos básicos na esfera trabalhista. No entanto, não proporcionou mecanismos que viabilizassem essa inclusão social, sendo que no mundo real ainda é necessário dá passos largados, ou seja, apesar do Brasil possuir uma

das legislações mais avançadas em termos de inclusão, ainda persiste a sua ineficácia quando observada no mundo fático.

A cidade de Guarabira, também conhecida como “rainha do Brejo”, é uma cidade considerada metropolitana, pois abrange e fornece suplementos para as cidades circunvizinhas, possui um comércio bastante dinâmico e algumas instalações industriais.

No tocante a relação empregatícia das pessoas com deficiência, foi realizada uma pesquisa através de levantamento de dados do quadro de funcionário das empresas privadas que possuem mais de 100 funcionários empregados, com a finalidade de verificar se realmente a lei é exercida de forma plena, ou seja, se de fato o sistema de cotas é aplicado dentro da cidade, ou se existe a ineficácia da lei.

Para tanto, foram consultadas três empresas, essa escolha aconteceu através da quantidade de funcionários que as empresas possuem, sendo que na cidade de Guarabira existem mais de três empresas. Todavia, apenas essas são as que obedecem aos critérios de escolha para a pesquisa, de modo que abrangem estimativa de funcionários que a lei no seu art. 93 regulariza (mais de 100 funcionários), pois as microempresas são isentas de contratarem pessoa com deficiência.

Para proporcionar uma maior profundidade de análise, a partir da compreensão da contextualização do problema e oferecer um panorama mais amplo da situação, a abordagem da pesquisa se caracterizou como quantitativa. Foram feitas consultas com os responsáveis do setor de Relações Humanas, nas empresas para fazer esse levantamento, como demonstra a tabela a seguir:

Tabela 1- Quadro de funcionários das Empresas Privadas

<b>Nome da Empresa</b>	<b>Número total de funcionários ativos</b>	<b>Número de funcionário com deficiência ou reabilitado</b>	<b>Porcentagem do número de funcionários com deficiência ou reabilitado de acordo com a Lei 8.213/99</b>
<b>DENIM- indústria e comércio de confecções LTDA-Epp</b>	128	0	0%
<b>São Paulo Alpargatas S/A Guarabira</b>	450	3	0,66%
<b>Guaraves Guarabira Aves LTDA</b>	1541	82	5,3%

**Fonte:** Elaboração própria (2018).

Dessas empresas, é possível observar que apenas a Guaraves Aves apresenta o percentual de 5,3% de funcionários com deficiência, estando em concordância com o estabelecido pela Lei. Enquanto a Alpargatas S/A e a DENIMv- indústria de Comércio e Confecções apresentam 0,66% e 0%, respectivamente evidenciando a ineficácia do sistema de cotas.

Após o levantamento do quadro de funcionários das empresas, é notória que a lei não é efetivamente cumprida, uma vez que apenas 1/3, ou seja, apenas 33,33% das empresas possuem a contratação de pessoas com deficiência, conforme preconiza o ordenamento jurídico. Esses dados expressam a ineficácia da lei de cotas na cidade de Guarabira, importante avaliar que apenas uma empresa de porte médio contempla o que a lei exige. Com relação à porcentagem da quantidade de vagas destinadas a pessoa com deficiência, segundo o artigo 93 da lei 8.213/91, Luciano Martinez aponta que:

A proporção entre o número de empregados e o percentual de protegidos (reabilitados ou portadores de necessidades especiais, habilitados) é produzida com base no número total de empregados da empresa, e não com o fulcro de empregados de um específico estabelecimento ou filial (MARTINEZ, 2012, p. 13).

Insta salientar que para a contratação de pessoas com deficiência não é exigido que a mesma possua experiência e para a dispensa de uma pessoa com deficiência ou reabilitado, é necessário que seja colocada outra pessoa que tenha algum tipo de deficiência, caso contrário, a pessoa deverá ser reiterada ao seu cargo, assim preconiza artigo 93, § 1º da Lei 8.213/91:

§ 1º- A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. (BRASIL, 1991).

Neste sentido, Fagundes (2008, *apud* FRIEDRICH, 2016) afirma que a prestação de serviço, mesmo que não exercida de forma satisfatória, deverá ser mantida pela empresa até que ele possa ser substituído. Todavia, isso onera a empresa, pois além de não ter a efetiva prestação de serviço daquele funcionário, deverá disponibilizar um terceiro empregado para contemplar a execução daquela função. E, além disso, caso o funcionário seja dispensado, deverá colocar outro em seu lugar, para isto precisará de novas contratações, demandando novas entrevistas, treinamentos de capacitação, tudo isso implica em despesas para a empresa.

Para Carvalho-Freitas (2009, *apud* Rodrigues, 2011) através de densos estudos sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e os desafios para essa inclusão, afirma que:

[...] as inclusões desse grupo apontam três dificuldades para inserir e gerir o trabalho dessas pessoas: as formas como os gestores veem a deficiência, a adequação das condições e práticas de trabalho por parte das empresas e a necessidade de avaliar a satisfação das pessoas com deficiência inseridas no mercado (CARVALHO-FREITAS, 2009, p. 15).

É certo que o sistema de cotas, que preconiza a contratação de pessoas com deficiência por parte das empresas privadas, exige que seja contratado um percentual de pessoas com deficiência de acordo com a lei no seu artigo 93. Dessa forma, responsabilizando apenas o setor privado a incluir essas pessoas no mercado de trabalho, no que diz respeito aos mecanismos adotados para a efetivação da referida lei, nota-se o descompromisso por parte dos órgãos públicos. Uma vez que o decreto 3.298/99, que dispõe sobre a Política Nacional de integração das pessoas portadoras de deficiência, relata que:

Art. 2º **Cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público** assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, **ao trabalho**, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico (*grifo nosso*). (BRASIL. 1999).

Mediante as dificuldades encontradas para contratar pessoas com deficiência, as empresas entendem que não existe vantagem em admitir esse grupo, ao passo que não existem políticas públicas que incentivem as empresas a contratarem as pessoas com deficiência. Nesse sentido, foi elaborado o Projeto de Lei 2761/2015 que tinha como finalidade incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as empresas que contratassem esse grupo acima do estabelecido na lei teriam uma dedução do seu imposto de renda. No entanto, na sua fase final, o projeto foi arquivado com a justificativa de afetaria a Lei Orçamentaria Anual.

Diante disso para que haja a inclusão efetiva no mercado de trabalho das pessoas com deficiência faz-se necessário haver mudanças estruturais na sociedade, em ambas as esferas, tanto no setor privado como nos órgãos estatais, pois não há como exigir a responsabilidade apenas de um órgão para uma inclusão plena e efetiva das pessoas com deficiência. O Estado precisa não apenas fiscalizar, mas adotar políticas públicas e viabilizar mecanismo de inclusão para incentivar as empresas a contratarem pessoas com deficiência.

Atualmente, a delegacia Regional do Trabalho (DRT) é a responsável pela fiscalização das contratações, a multa das empresas que não estão de acordo com o

estabelecido na lei varia entre R\$ 2.284,05 a R\$ 228.402,57, segundo a Portaria Interministerial MPS/MF Nº 15, de 10 de janeiro de 2017, publicada no Diário Oficial da União em 11/01/2017.

## **6 CONCLUSÃO**

A conquista dos direitos fundamentais básicos voltados à pessoa com deficiência passou por grandes processos historicamente, tirando a visão de que quem possuísse deficiência era tido como demônio e passando a incluir essas pessoas na sociedade, possibilitando o acesso ao trabalho. Apesar do imenso arcabouço de leis existentes no ordenamento jurídico nacional voltado para pessoas com deficiência em diferentes esferas, a inclusão delas no mercado de trabalho acontece de forma lenta, em algumas situações não existem.

Mediante esse estudo realizado com o setor de Relações Humanas das empresas privadas da cidade de Guarabira, foi constatada a ineficácia do sistema de cotas previsto no artigo 93 da lei 8.213/91, uma vez que apenas 1/3 dessas empresas estão com o seu quadro de funcionário conforme a lei exige.

O sistema de cotas garante no seu plano ideal, a efetiva inclusão social dessas pessoas no mercado de trabalho, mas no plano fático ainda há muito a ser conquistado para a concretização plena da inclusão. A obrigatoriedade que a lei exige deixa a responsabilidade unicamente para o setor privado, deixando os órgãos estatais com apenas a fiscalização, mas para que a inclusão aconteça de fato é sumariamente importante que exista uma articulação entre o setor privado e o Poder público, entendendo que este também é responsável pela aplicação da lei. Este poderia contribuir na criação de políticas públicas, a fim de oferecer mecanismos que estimulem as empresas privadas a admitir pessoas com deficiência no seu quadro de funcionário.

Contudo, esse estudo possui limitações, uma vez que não foi possível observar outras variáveis que podem influenciar na ineficácia da lei, pois apenas foi feito um levantamento do quadro de funcionário das empresas. Diante disso, não foram contemplados outros elementos que podem ser abordados em pesquisas futuras.

THE SYSTEM OF QUOTA FOR HIRING PEOPLE WITH DEBILITIES IN THE PRIVATE  
SECTOR: A CASE STUDY IN THE CITY OF GIARABIRA

**ABSTRACT**

This present work has the purpose to analyze the system of quota for hiring people with disabilities in the private sector of the city of Guarabira. For this, a bibliographic survey was carried out, dealing with the numerous laws that protect people with disabilities, a case study was also effected, with a quantitative approach in three companies that met the established criteria for research, with the scope of verifying if there is in fact the effectiveness of the system. It is understood that Brazil has one of the most advanced legal systems in terms of protection and assistance to persons with disabilities, however in the factual plan these guarantees still do not apply effectively and with regard to the inclusion of persons with disabilities in the labor market, there is still much to be achieved. In the city of Guarabira, it was observed that the quota system is ineffective, since, of the three companies studied, it was verified that only one is in accordance with what the law requires. In others words, despite the numerous achievements in the various spheres, especially in the legislative sphere, there are still barriers that prevent the full and effective exercise of the citizenship of persons with disabilities in society.

**Keywords:** People with disabilities. The Quota System. Job. Social Inclusion.

## REFERÊNCIAS

ANDREIA VERDÉLIO (Brasília). **Apenas 1% dos brasileiros com deficiência está no mercado de trabalho**. 2017. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-08/apenas-1-dos-brasileiros-com-deficiencia-esta-no-mercado-de>>.

Acesso em: 02 out. 2018.

ARAUJO, L.A.D. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. 3.ed. Brasília: CORDE, 2001.

ARISTÓTELES. **Política**. Texto Integral. Tradução de Torrieri Guimarães. São Paulo: Martin Claret, 2003.

BODART, Cristiano das Neves; ROMANO, Eunides Paschoalina; CHAGAS, Osiene Alves. **INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: Legislação e perspectivas de profissionais que atuam como selecionadores, fiscalizadores e apoiadores**. **Revista Foco**. Issn: 1981-223x, Alagoas, v. 9, n. 2, p.197-216, 10 ago. 2016.

BRASIL. Lex: **Constituição da República Federativa do Brasil** de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 27 de set. 2018.

CANOTILHO, J.J.G. **Direito constitucional e teoria da Constituição**. 3.ed. Coimbra: Almedina, 1998.

CARVALHO-FREITAS, M.N. **Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso**. Revista de Administração Contemporânea, v. 13, p. 121-138, 2009.

COSTA, Fernanda Pereira. **A INSERÇÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**. 2011. 37 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Universidade Anhanguera-uniderp Rede de Ensino Luiz Flávio Gomes, Juiz de Fora, 2011.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris. 10 dez. 1948. Disponível em:<<http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2018.

**DECRETO nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm)>. Acesso em: 12 out. 2018.

DECRETO, n.º 3.956, de 08 de outubro de 2001. Promulga a convenção interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência.

Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2001/D3956.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/D3956.htm)>. Acesso em: 12 out. 2018.

DECRETO. **DECRETO LEGISLATIVO Nº 186**. 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/CONGRESSO/DLG/DLG-186-2008.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/CONGRESSO/DLG/DLG-186-2008.htm)>. Acesso em: 09 set. 2018.

FAGUNDES, P. S. et al. **A inclusão da pessoa deficiente no mercado de trabalho**. 2008. 24 f. Trabalho acadêmico (Curso de Administração) – Faculdade Novos Horizontes, 2008.

FÁVERO, E.A.G. **Direitos das pessoas com deficiência: garantia de igualdade na diversidade**. Rio de Janeiro: WVA, 2004.

FIGUEIRÓ, R. F. S. **O paraplégico no mercado de trabalho – a percepção dos trabalhadores sem deficiência motora: contribuições da enfermagem para a equipe multidisciplinar**. Tese de Doutorado, Escola de Enfermagem Anna Nery, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2007.

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

FRIEDRICH, Ricardo Werner. **PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: DIFICULDADES NA INCLUSÃO**. 2016. 17 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC), Santa Catarina, 2016.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com Deficiência e o Direito do Trabalho**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

LAFER, C. **A reconstrução dos direitos humanos: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt**. São Paulo: Companhia das Letras, 1988.

LEI. Nº 8.213 de 24 de Julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm)>. Acesso em: 20 out. 2018.

LUNARDI, Soraya Regina G. **As incompatibilidades e incoerências da proteção constitucional da dignidade da pessoa humana e da lei de reserva de mercado para pessoas portadoras de deficiência**, In. Luiz Alberto David Araujo (Coord.), **Direito da pessoa portadora de deficiência: uma tarefa a ser completada**. Bauru: EDITE, 2003.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 3.Ed., 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MPPR. **Conceitos de deficiência**. Disponível em: <<http://www.pcd.mppr.mp.br/pagina-41.html>> Acesso em: 13 de outubro de 2018.

NERY JUNIOR, Nelson. **Princípios do processo civil na Constituição Federal**. 4 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997.

NUNES, Luiz Antônio Rizzatto. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência**. 3ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

PEREIRA, André Marcel Morais. **INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO E A APLICAÇÃO DAS COTAS NAS EMPRESAS PRIVADAS**. 2014. 38 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba, 2014.

PETRY, Fabiana Denise. **INCLUSÃO SOCIAL: Inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais no Sicredi**. 76 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Dacec – Departamento de Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da Comunicação, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Santa Rosa, 2015.

PLATÃO. **A República**. Texto Integral. Tradução de Pietro Nassetti. 2. ed. São Paulo: Martin Claret, 2010.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

RODRIGUES, Leandro Cássio. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo de caso**. 112 f. Tese (Mestrado) - Curso de Ciências Médicas, Universidade de Campinas- Unicamp, Campinas, 2011.

SILVA, Cristiane Ribeiro da. Panorama Histórico dos Direitos Sociais e a Pessoa Portadora de Deficiência. **Revista IOB**, São Paulo, v.17, n. 201, p. 48, mar., 2006.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Editora Malheiros, 31. Ed., 2009.

SILVA, Otto Marques da. **Epopéia ignorada**. Edição de Mídia. São Paulo: Editora Faster, 2009.

TSUTSUI, Priscila Fialho. **O novo conceito de pessoa com deficiência**. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,o-novo-conceito-de-pessoa-com-deficiencia,47458.html>> Acesso em: 15 de setembro de 2018.

