



**FACULDADES INTEGRADAS DE PONTA PORÃ**

**ADIB FERZELI FILHO**

**Sistema de cotas de acesso ao setor público e privado no mercado de  
trabalho para pessoas com necessidades especiais**

**PONTA PORÃ – MS**

**2014**

**ADIB FERZELI FILHO**

**Sistema de cotas de acesso ao setor público e privado no mercado de  
trabalho para pessoas com necessidades especiais**

Monografia apresentada à Banca Examinadora das Faculdades Integradas de Ponta Porã, como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Especialista Marco Aurélio Claro.

**PONTA PORÃ – MS**

**2014**

# **ADIB FERZELI FILHO**

## **Sistema de cotas de acesso ao setor público e privado no mercado de trabalho para pessoas com necessidades especiais**

Monografia apresentada à Banca Examinadora das Faculdades Integradas de Ponta Porã, como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Especialista Marco Aurélio Claro.

**Data de aprovação: 30/01/2015**

**Local:** Faculdades Integradas de Ponta Porã

**Banca Examinadora:**

---

**Orientador(a):** Professor Especialista Marco Aurélio Claro  
Faculdades Integradas de Ponta Porã

---

**Examinador:** Professor Mestre Marko Edgard Valdez  
Faculdades Integradas de Ponta Porã

Dedico esse trabalho de conclusão de curso a minha mãe, por ter me dado de presente à vida. Pelo companheirismo, amor incondicional, pela crença, apoio, amizade e por ser essa mulher de fibra na qual me orgulho todos os dias de poder ter tido a honra de ter sido seu filho. Também dedico esse trabalho a uma pessoa muito especial que hoje não está mais presente entre os homens, porém tenho a certeza que junto aos anjos comemora junto comigo a realização desse sonho. A você meu pai, onde quer que esteja, sempre estará em meus pensamentos.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, o Grande Arquiteto do Universo e por tornar possível a realização deste trabalho.

Aos meus pais e a toda minha família, com muito carinho, dedicação e apoio, não mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa de minha vida.

À Fabíola minha esposa, pessoa com quem amo partilhar a vida. Com você tenho me sentido vivo de verdade. Obrigado pelo carinho, a paciência e por sua capacidade de me trazer paz e luz na correria de cada dia.

À minha filha Giovanna, que até o momento esta no ventre de sua mãe, a cada dia me dá mais inspiração para lutar.

Ao meu orientador, Marco Aurélio Claro, pois além de ser um especialista no assunto proposto, tornou cada orientação um exemplo de ensinamentos, incentivando cada vez mais a conseguir obter melhores resultados para a conclusão do estudo em questão.

A Fip/Magsul, mais especificamente aos docentes, funcionários da secretaria, biblioteca, tesouraria, laboratório de Informática, portaria, serviços gerais, cantina, reprografia e a reitoria, por terem sido receptivos, agregando significativamente, valor a minha vida pessoal e profissional.

Aos meus colegas de turma, pela convivência extremamente agradável, além das pessoas que, de alguma forma, colaboraram na realização deste trabalho e no meu aprendizado ao longo destes quatro anos de estudo.

**A todos meus sinceros agradecimentos.**

“Se um dia tiver que escolher entre o mundo e o amor...Lembre-se. Se escolher o mundo ficará sem o amor, mas se escolher o amor com ele você conquistará o mundo”.

Albert Einstein

## RESUMO

Esse trabalho visa realizar um estudo de caso abrangendo o tema sistema de cotas no mercado de trabalho do setor público e privado de pessoas com necessidades especiais. Para facilitar o entendimento ao leitor foi feito um breve histórico sobre o Conceito do Direito do Trabalho, sua evolução histórica mundial, desde o período de escravidão até a contemporaneidade. Também foi realizada pesquisa sobre a definição de deficiência segundo o Direito, bem como suas categorias, demonstrando através de Tabelas e Gráficos a predominância do gênero masculino de pessoas com deficiência e o conservadorismo predominante até os dias atuais, além de citar Leis, Decretos que contribuíram muito para a evolução histórica do mercado de trabalho para esse público alvo. Para melhor compreensão foram utilizadas estatísticas retiradas do Censo Demográfico de 2010 através do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), entre outras fontes como pesquisas bibliográficas relevantes para o enriquecimento das informações abordadas nesse estudo, no qual foca na inclusão social de pessoas competentes e aptas ao mercado de trabalho.

Palavras-chave: Cotas, Direito, Mercado, Necessidades Especiais, Público, Privado, Trabalho.

## **ABSTRACT**

This study aims at a case study covering the topic of quota system in the labor market in public and private sector for people with special needs. To facilitate understanding the reader was made a brief history of the concept of labor law, its world historical development, from the period of slavery until nowadays. Was also carried out research on the definition of disability under the law and its categories, demonstrating through tables and charts the prevalence of male persons with disabilities and the prevailing conservatism to the present day, besides mentioning Laws, Decrees that contributed much to the historical evolution of the labor market for this target audience. To better understand statistics used were taken from the Population Census 2010 by the IBGE (Brazilian Institute of Geography and Statistics), among other sources as relevant literature searches for the enrichment of the information covered in this study, which focuses on social inclusion and competent people suitable for the labor market.

Keywords: Dimensions, Law, Marketing, Special Needs, Public, Private, Work.

## GRÁFICOS

Gráfico 1.....	31
Gráfico 2.....	32
Gráfico 3.....	33
Gráfico 4.....	33

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1.....	28
Tabela 2.....	29
Tabela 3.....	29
Tabela 4.....	30
Tabela 5.....	30

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>1 CONCEITO DO DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>12</b>
<b>1.1 Conceito Contemporâneo do Direito do Trabalho.....</b>	<b>12</b>
<b>1.2 Evolução Histórica Mundial do Direito do Trabalho.....</b>	<b>13</b>
<b>1.3 O Desenvolvimento do Direito do Trabalho no Brasil e a Política Trabalhista....</b>	<b>14</b>
<b>2 CONCEITO DE DEFICIÊNCIA PARA O DIREITO.....</b>	<b>17</b>
<b>2.1 Pessoas com Deficiências.....</b>	<b>19</b>
<b>2.2 A Deficiência na História Brasileira.....</b>	<b>21</b>
<b>3 SISTEMA DE COTAS NACIONAL E INTERNACIONAL.....</b>	<b>22</b>
<b>3.1 Sistema de Cotas.....</b>	<b>23</b>
<b>3.2 Das Ações Afirmativas e das Reservas de Vagas.....</b>	<b>24</b>
<b>4 ANÁLISE ESTATÍSTICA.....</b>	<b>28</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>35</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>38</b>

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa realizar um estudo sobre o sistema de cotas de acesso ao setor público e privado no mercado de trabalho para pessoas com deficiências sejam elas físicas, auditivas, visuais, mentais ou múltiplas.

Foi realizada uma pesquisa sobre o conceito do Direito do Trabalho e sua contemporaneidade, trazendo aspectos de como eram as condições de trabalho e sociais do trabalhador, demonstrando a evolução do Direito do Trabalho desde os tempos mais remotos até os atuais.

Além disso, também foi abordado o desenvolvimento do Direito do Trabalho no Brasil e a Política Trabalhista desde a abolição da escravatura, mudando para um período mais liberal com a República e o advento da Revolução Industrial, trazendo muitos imigrantes ao país. Logo após a política de trabalho de Getúlio Vargas houve uma reestruturação da ordem jurídica trabalhista brasileira, na qual não é muito diferente da adotada na atualidade.

Para melhor entendimento foi abordado o conceito de deficiência para o Direito que de acordo com a Organização Internacional do Trabalho, em Junho de 1995 considera pessoa com deficiência aquela cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fique substancialmente reduzido devido a uma deficiência de caráter físico ou mental, devidamente reconhecida.

Todavia, esse estudo salienta o sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência, ressaltando que através do Princípio da isonomia, que é considerado como Princípio da Igualdade, disposto na Constituição de vários países, todos são iguais perante a Lei, com normas basilares de qualquer ordenamento jurídico moderno nas quais emitem cotas tanto para entidades do setor público como privado para pessoas com deficiência e das ações afirmativas que garantem que a isonomia seja aplicada dentro das instituições.

Para a realização e desenvolvimento do trabalho proposto foi escolhida a metodologia mediante pesquisa documental, do tipo descritiva, utilizando dados fornecidos pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) mediante o último Censo Demográfico de 2010, além de informações retiradas de doutrinas, obras literárias, pesquisas na internet e visita na OSCIP (Organização de Serviço Civil de Interesse Público), localizada em Ponta Porã, Município de Mato Grosso do Sul.

Possui relevância acadêmica por se tratar de um tema no âmbito jurídico, no qual abrange Leis, Decretos, entre outros, sendo assuntos abordados em sala de aula durante o Curso de Direito, mas também possui importância por se tratar da inclusão social de pessoas com deficiência, as quais possuem grande valor perante a sociedade.

Para isso foram feitos estudos nos quais relatam a quantidade de percentual de população, relacionado às pessoas com deficiência, mediante as modalidades que elas apresentam; a quantidade de pessoas com esse perfil distinguindo-se através do gênero masculino e feminino, citando conforme o sexo qual a maior população de deficiências distinguindo-se por sua categoria.

Também se preocupou em estudar o vínculo laboral, bem como a remuneração das pessoas com deficiência, especificando por gênero para melhor visualização, além de especificar mediante o último Censo do IBGE as pessoas com pelo menos uma deficiência investigada na população residente segundo sexo no Brasil; a proporção de pessoas com pelo menos uma deficiência na população residente, segundo grupos de idade; a população residente por tipo de deficiência; e a taxa de escolarização de pessoas de 6 a 14 anos de idade, por existência de pelo menos uma das deficiências investigadas.

Ao longo das análises abordadas pelos autores verifica-se a evolução no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, em geral nos últimos anos, diante das estatísticas demonstradas, o quanto esse público alvo ainda possui condições de evoluir e se engajar profissionalmente.

Contudo, ainda há o conservadorismo predominante tanto no gênero masculino, como na remuneração onde percebe-se que, mesmo diante da globalização e modernização dos dispositivos legais, que ainda existe a exclusão social das pessoas com deficiência física do mercado de trabalho.

## **1. CONCEITO DO DIREITO DO TRABALHO**

O Direito do trabalho pode apresentar aspectos subjetivos, que é quando se verifica os tipos de trabalhadores. Porém há quem acredita que abrange todos os trabalhadores, como há também quem defende que só abrange os trabalhadores subordinados.

Entretanto, também existem os aspectos objetivos, que é considerada a matéria do Direito do Trabalho, mas não os sujeitos envolvidos. Assim como os aspectos subjetivos, há quem defenda que os aspectos objetivos só dizem respeito à relação do trabalho subordinado, como há alguns autores que diriam que nesse aspecto é válido todas as relações de trabalho sem exceções.

De acordo com Martins (2010:16), conceitua-se Direito do Trabalho como:

O conjunto de princípios regras e instituições atinentes à relação do trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.

Dessa forma, a finalidade do Direito do Trabalho é assegurar melhores condições de trabalho, assegurando que o trabalhador possa prestar seus serviços num ambiente salubre, onde por meio de seu salário possa ter uma vida digna para poder desempenhar seu papel na sociedade. (2010:17).

Assim, a melhoria das condições de trabalho e sociais do trabalhador vai ser feita por meio da legislação, que antes de tudo, tem a finalidade de proteger o colaborador, sendo esse considerado o pólo mais fraco da relação com seu patrão.

Portanto, o Direito do trabalho tem por funções tutelar, na qual estabelece regras mínimas ao trabalhador e social, na qual garante a condição social do trabalhador.

### **1.1 Conceito Contemporâneo do Direito do Trabalho**

De acordo com Nascimento (2009:4), o conceito do direito do trabalho não pode ser satisfatoriamente avaliado sem a sua inserção no direito. Segundo Nascimento, o direito não pertence à natureza física e nem é produzido por uma lei química ou biológica, muito menos por uma lei mecânica própria do mundo não cultural. Tem-se como da maior importância o estudo do conceito de direito do trabalho à luz dos impactos que o ramo do direito vem sofrendo no período contemporâneo.

Nascimento (2009:5), menciona que o direito apresenta-se em pleno sentido, de significação, como expressão de uma estrutura de fins e de meios congruentes, como intencionalidade, não havendo nada na natureza física que nos apareça como um elemento jurídico.

Amauri afirma que existe o direito porque o homem procura ordenar a sua coexistência com outros homens, pautando-a por meio de determinadas normas por ele dispostas no sentido de evitar um conflito de interesses e realizar um ideal de justiça.

Segundo Nascimento:

O direito do trabalho tem sido mais vivido do que conceituado, o que não impede que se faça a tentativa da sua compreensão conceptual. Nada há de surpreendente nisso. Durante milênios o homem conviveu com o direito, desde as mais primitivas formas de vida em sociedade, sem cogitar do seu conceito, problema a respeito do qual até hoje seguem divergências. (NASCIMENTO, 2009:5)

## **1.2. Evolução Histórica Mundial do Direito do Trabalho**

O trabalho foi considerado na Bíblia como castigo. Adão teve que trabalhar para comer, em razão de ter comido o fruto proibido (MARTINS, apud GÊNESIS, 2010:3).

A escravidão foi a primeira forma de trabalho, onde o escravo era considerado apenas uma coisa, não possuindo direitos, muitos menos trabalhista.

Platão e Aristóteles, na Grécia, entendiam que o trabalho tinha sentido pejorativo, onde compreendia apenas a força física. Dessa forma, a dignidade do homem baseava-se em participar dos negócios da cidade por meio de palavra.

Nesse período os escravos faziam os trabalhos duros e servis, enquanto os outros poderiam ser livres, realizando atividades que denominavam ser nobres, com, por exemplo, a política.

Em Roma não era muito diferente da Grécia, o trabalho também era feito por escravos no primeiro momento, logo depois veio à servidão (feudalismo), nos quais os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, porém, tinham de prestar serviços na terra do senhor feudal.

Tempos depois surgiram as corporações de ofício sendo considerados três sujeitos nessa relação: os mestres (proprietários das oficinas que já tinham passado da prova da obra-mestra), os companheiros (trabalhadores recebiam salários dos mestres) e aprendizes

(menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão). Nesse período houve maior liberdade ao trabalhador, onde os objetivos, contudo, eram os interesses das corporações mais do que conferir qualquer proteção aos trabalhadores.

Após a Revolução Francesa (1789), as corporações de ofício foram extintas e foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem. Todavia, foi na Revolução Francesa de 1848 e sua Constituição que foram reconhecidos os primeiros direitos econômicos e sociais: o direito ao trabalho, onde foi imposto ao Estado a obrigação de dar meios ao desempregado de ganhar a sua subsistência.

Foi na Revolução Industrial que o trabalho foi transformado em emprego, nos quais os trabalhadores, de forma geral, passaram a trabalhar por salários. Nessa época, afirma-se que o Direito do Trabalho e o contrato do trabalho passaram a desenvolver-se e que a principal causa econômica foi o surgimento da máquina a vapor como fonte energética.

Houve nesse período também a substituição do trabalho manual pela força motriz e com a necessidade das pessoas operarem as máquinas a vapor, bem como as têxteis, surgindo o trabalho assalariado, a reunião dos trabalhadores e a associação dos mesmos nas reivindicações de melhores condições de trabalho e salários, diminuição das jornadas excessivas e contra a exploração de menores e mulheres.

Em 1919, segundo Martins (2010:8), surge o Tratado de Versalhes, prevendo a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que iria incumbir-se de proteger as relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional, expedindo convenções e recomendações nesse sentido.

### **1.3 O desenvolvimento do Direito do Trabalho no Brasil e a política trabalhista**

Após a abolição da escravatura e proclamada à República, iniciou-se o período liberal do direito do trabalho. (NASCIMENTO 2009:57)

A Capital Federal tinha uma população de 522.000 habitantes em 1890 e São Paulo, 65000. No Rio de Janeiro, em 1907 concentravam-se 30% das indústrias nacionais e em São Paulo, 16%. Geralmente as oficinas e manufaturas de calçados, vestuário, móveis, tintas, fundições, entre outros, eram mal instaladas em galpões ou fundos de armazéns e locais não alcançados por qualquer tipo de fiscalização.

É notável a influência de imigrações, em especial a italiana. Em São Paulo, em 1901, dos 50.000 operários existentes, apenas 10% eram brasileiros. Já no Rio de Janeiro, de

811.443 habitantes, 118.770 eram operários e a maioria estrangeiros, com destaque para portugueses e espanhóis. (NASCIMENTO, 2009:58).

As condições para que o trabalho subordinado viesse a ser regido por leis de proteção foram formadas; porém o Poder Público, fiel ao princípio liberalista, mantinha-se alheio a qualquer reivindicação. Contudo, existiam elevado número de greves no começo do século XX, que no princípio eram esporádicas, visando melhores salários e reduções de jornadas diária de trabalho.

Em 12 de Junho de 1917 greve de enorme repercussão eclodiu em São Paulo, iniciando-se no Bairro da Mooca, no Cotonofício Rodolfo Crespi, onde os operários protestaram contra salários e pararam o serviço, fechando a fábrica por tempo indeterminado. Pretendia-se 20% de aumento salarial, todavia como não conseguiram o aumento junto à empresa, fizeram comício no centro da cidade. Junto aos 2000 grevistas, juntaram mais 1000 trabalhadores das fábricas Jafet, reivindicando 20% de aumento do salário.

Quase um mês após, em 11 de Julho, o número de grevistas de várias empresas era de 15000, no dia seguinte, de 20000. Bondes, luz, comércio e indústrias de São Paulo ficaram paralisados. Estendeu-se para o interior e ao todo treze cidades atingidas havendo intermediação dos jornalistas.

Sucedeu-se quatro dias e foi aceito aumento de 20% dos salários sem que nenhum empregado fosse despedido em virtude da greve e o governo liberou os operários presos, com a condição de que todos voltassem ao serviço, reconhecendo o direito de reunião quando exercido dentro da lei e respeitando a ordem pública. (NASCIMENTO 2009:59).

A partir de 1930 houve a expansão do direito do trabalho no Brasil, devido a diversos motivos, dentre eles o prosseguimento das conquistas de medidas de assistência e proteção aos menores de 18 anos; instituição da caderneta agrícola, conferindo privilégios para pagamento de dívida proveniente de salário dos trabalhadores rurais; caixa de aposentadoria e pensões aos ferroviários, bem como estabilidade para os mesmos trabalhadores ao contemplarem 10 anos de emprego; 15 dias de férias, sem prejuízo dos respectivos ordenados, diárias, vencimentos e gratificações, aos empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários e de instituições de caridade e beneficência do Distrito Federal e dos Estados. Todavia, com um novo impulso no campo político e legislativo.

Com a política trabalhista de Getúlio Vargas, passaram a ter maior aceitação as idéias da intervenção nas relações de trabalho, com o Estado desempenhando papel fundamental, fortemente influenciado pelo modelo corporativista italiano. (NASCIMENTO 2009:67).

Houve nesse período a reestruturação da ordem jurídica trabalhista no Brasil, adquirindo fisionomia similar aos dias atuais.

## 2. CONCEITO DE DEFICIÊNCIA PARA O DIREITO

As formas de interpretar a deficiência não são estáticas na história humana e nas sociedades ocidentais. São déficits ou condições restritivas, transitórias ou não, que se tornam peculiaridades do indivíduo que as detêm.

É um sentido abrangente que em suma resume os principais documentos que tratam do termo, mas que procura posicionar o sentido no presente. Inicialmente, eram ínfimas as diferenciações entre os tipos de deficiência, todavia, atualmente há uma rigidez conceitual que permite diferenciar o foco das limitações presentes, as quais incidem sobre a mente, cognição, aspecto físico, cognitivo ou sensorial dos indivíduos.

No ano de 1975, segundo a OIT, a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiências estabeleceu que a condição de deficiência distinguia o indivíduo que devido a seus déficits físicos ou mentais, não está em pleno gozo da capacidade de satisfazer, por si mesmo, de forma total ou parcial, suas necessidades vitais e sociais.

Em 1989, no Brasil, a Lei 7853/1989 apresentou uma definição mais ampla. Para o dispositivo, a pessoa deficiente é aquele que apresenta em caráter permanente, perda ou anormalidade de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Ainda nestas definições, encontra-se certa limitação no sentido de compreender a variedade de causas e apresentações presentes nas deficiências. Outro conceito foi estabelecido legalmente no Brasil no início da década de 1990, mas ele ainda não atingia a totalidade da compreensão produtiva, assim como a visão de inserção e ação social que, conforme o caso, protege a pessoa com deficiência. Trata-se da Lei n. 8742, de 7 de dezembro de 1993, que em seu § 2º, pontuou ser o indivíduo com deficiência aquele:

Que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

De acordo com o Decreto Legislativo n. 51, de 25 de agosto de 1989, baseado na melhoria n. 159 da Recomendação n. 99 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de

25 de junho de 1995, entende-se como pessoa com deficiência aquela cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fique substancialmente reduzido devido a uma deficiência de caráter físico ou mental, devidamente reconhecida.

No final da década em questão, com a revogação da Lei 8742/1993, foi adotado o Decreto 3209/1999, que distingue de modo claro os termos deficiência e incapacidade.

Para este dispositivo, a deficiência é algum tipo de restrição ou anomalia estrutural, fisiológica, anatômica ou psicológica que impede o indivíduo de realizar dadas atividades. A incapacidade, por sua vez, é representada pela redução do potencial de se integrar socialmente, requerendo adaptações, equipamentos ou recursos para que a pessoa possa dar e receber informações capazes de assegurar seu bem estar e a qualidade das atividades as quais executa. O trabalho da pessoa com deficiência, sob esta ótica, estaria mais próximo do trato com as incapacidades.

Adotou-se para este trabalho o conceito apresentado pela Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação, do mesmo período do final dos anos noventa, que conceituou de modo mais abrangente e satisfatório as deficiências, considerando a possibilidade de sua condição transitória e de suas variações.

Diante disso, as deficiências podem ser compreendidas na forma de restrições diversas de motricidade, sensorialidade, cognição, intelecto ou aspectos físicos, sejam passageiras ou perenes (restringindo aqui a adoção para a condição perene no que toca às vagas e políticas de reserva e isonomia abordadas), em razão das quais a pessoa teria reduzido o potencial de exercer suas atividades cotidianas e as quais poderiam ser agravadas por restrições ou pela ação do ambiente, meio social e perspectivas econômicas. Sua adoção infere-se ainda pelo contexto apresentado no Decreto nº 3.956/2001, art. 1, b, a seguir:

Não constitui discriminação a diferenciação ou preferência adotada pelo Estado Parte para promover a integração social ou o desenvolvimento pessoal dos portadores de deficiência, desde que a diferenciação ou preferência não limite em si mesma o direito à igualdade dessas pessoas e que elas não sejam obrigadas a aceitar tal diferenciação ou preferência.

Conforme Araújo (1994:15), a conceituação da pessoa com deficiência é salutar em pontuar que o principal caráter de definição da condição de deficiência está na dificuldade do indivíduo em obter a sua interação social.

Nessa dificuldade, mediante a OIT, e em seu eixo se montarão a definição de sua deficiência. E afastando o paradigma da incapacidade produtiva, acolhe-se aqui o conceito de

pessoa com deficiência que afirma tal condição tratar-se do indivíduo capacitado para o trabalho, em virtude de treinamento especializado, respeitada a sua limitação.

Após definir o sentido da deficiência, esta Convenção especificamente traceja de modo bastante claro as bases do princípio da isonomia, quando aplicado às pessoas nesta condição de disparidade. Ao permitir a intervenção do Estado na conquista de condições menos díspares de inserção social, produtividade e bem-estar, assim como ao apresentar o aspecto da condição coletiva e limites deste tipo de ação, é um conceito que elabora claramente como e onde a Isonomia age nestes casos.

## **2.1 Pessoas com Deficiências**

São consideradas pessoas portadoras de deficiência aquelas que possuem uma limitação em sua capacidade, seja física ou mental, que afetam sua vida social, pessoal, mas principalmente, no que tange ao desenvolvimento de uma atividade profissional.

Conforme o artigo 11 da Convenção n. 159 da OIT – Organização Internacional do Trabalho – da qual o Brasil é signatário, considera-se portador de deficiência conforme as dificuldades encontradas na colocação profissional, na conservação do posto de trabalho e na ascensão profissional. Senão, vejamos:

Para efeitos da presente Convenção, entende-se por “pessoa deficiente” todo indivíduo cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente reconhecida.

O Decreto 3.298/99 na legislação pátria, que regula a Lei 7.853/89, cujo objetivo primordial é a integração social dos portadores de deficiência, classifica as necessidades especiais conforme os aspectos fisiológicos, anatômicos e sociais de seus portadores, graduando-as, segundo a capacidade de adaptação no meio social, em três graus: deficiência, deficiência permanente e incapacidade.

O artigo 3º da lei aborda a definição de deficiência como sendo: 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.

O mesmo dispositivo define incapacidade como:

(...) uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidades de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa com deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Em seguida o artigo 4º, define deficiência segundo termos técnicos. Antes, lembrando que referido dispositivo teve redação alterada pelo Decreto 3.298 no tocante aos surdos e, também, ao acréscimo de pessoas com nanismo e ostomizadas como sendo deficiência. Portanto, considera-se pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

- Deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais membros do corpo que comprometam alguma função física;
- Deficiência auditiva: perda total ou parcial das possibilidades auditivas sonoras, que dificulte sua comunicação de forma efetiva. Apresenta-se conforme variação de graus e níveis, como surdez leve, moderada, acentuada, severa, profunda e anacusia;
- Deficiência visual: segundo a acuidade visual;
- Deficiência mental: afeta o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas.
- Deficiência múltipla: Caracteriza-se pela associação de duas ou mais deficiências primárias, com o comprometimento que acarretam atrasos no desenvolvimento global e na capacidade adaptativa do ser humano (ARIOLINO, 2011:55).

É válido ressaltar, que esse decreto, além de regulamentar a Lei 7.853/89, instituiu a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e especificou normas para sua proteção. Dessa forma, a referida convenção enfoca as ações afirmativas por parte do Estado que viabiliza a inclusão social dos portadores de necessidades especiais.

Na medida em que tenta realizar a inclusão social do trabalhador com a sua respectiva deficiência valoriza os princípios da dignidade humana e da isonomia.

A ativa participação dos entes estatais, das empresas privadas é fundamental para a inclusão definitiva da pessoa com deficiência, seja por ações estruturadas e coordenadas que possibilitam a capacitação profissional dessas pessoas, seja pela conscientização do mercado para recepcioná-los e tratá-los na melhor forma possível inserindo-os em sua atividade laborativa e, assim, consolidar a sua perfeita inclusão.

De acordo com o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, acesso em 14 de Dezembro de 2014), informa que ao término do período de discussões e ações conhecido como “Década das Nações Unidas Portadoras de Deficiência (1983 -1992) a Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU) proclamou 3 de Dezembro como o Dia Internacional das pessoas portadoras de deficiência.

## **2.2 A Deficiência na História Brasileira**

No início da colonização brasileira (ALVES apud CARMO, 1992:29) feita pelos portugueses, não era frequente, entre os índios, a manifestação de “deficiências”, onde dados históricos indicam que as poucas anomalias físicas que alguns índios possuíam eram fruto de guerras ou acidentes da selva.

Nos portugueses, no início da colonização brasileira, também não se notava a presença de deficiências. Os colonos sofriam muito com a quantidade de insetos que acabavam levando a severas limitações de natureza física ou sensorial, entre outros ares tropicais.

Na escravidão os trabalhadores eram vítimas de maus tratos, castigos físicos ou acidentes no trabalho de engenhos ou da lavoura, ficando impossibilitados, em muitas situações, para o trabalho. (ALVES, 1992:30).

Apenas em 1854, o Imperador D. Pedro II ordenou a construção de três organizações importantes: O Imperial Instituto dos Meninos Cegos; Institutos dos Surdos-Mudos e o Asilo dos Inválidos da Pátria.

Vale salientar que o Asilo dos Inválidos da Pátria foi um marco do nascimento das relações de trabalho propriamente ditas em nosso Direito do Trabalho para as pessoas com deficiência física. No entanto, foi desativado em 1976.

### 3. O SISTEMA DE COTAS NACIONAL E INTERNACIONAL

Surgiu no continente europeu, o sistema de cotas, no início do século passado, com a finalidade de dar emprego aos soldados feridos em guerra. (SOUZA apud REILLY, 2001:113). Esse sistema prosperou e estava voltado aos ex-combatentes, sendo expandido para militares e não militares.

Alguns países do cenário internacional, nos últimos anos, passaram a adotar com maior intensidade o sistema de cotas.

Em 1923, a Organização Internacional do Trabalho recomendou a aprovação de leis nacionais que obrigavam entidades públicas e privadas a empregar um certo montante de portadores de deficiência causada por guerra. (SOUZA, 2011:114).

Logo após, em 1944, a OIT aprovou a recomendação, com o objetivo de incluir países membros a empregar uma quantidade razoável de portadores de deficiência não combatentes (SOUZA apud PASTORE, 2011: 114).

Com isso a maioria dos países que adotaram o sistema de cotas exigia que os empregadores contratassem um percentual mínimo de trabalhadores com deficiência. Entretanto, apesar dessa 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.

Na França o sistema de cotas está estabelecido pelo Código do Trabalho (*Codu du Travail*), estipulando a obrigatoriedade, a todo empregador, de contratar por tempo integral ou tempo parcial deficientes na proporção de seis por cento do efetivo total dos empregados superior a vinte. Essa lei é flexível, pois possibilita a empresa cumprir o percentual quando se está contratando trabalhadores diretamente ou em qualquer outra modalidade, como em casa, por exemplo.

Já na Itália (SOUZA apud VILLATORE, 2011:115) o funcionamento de cotas é determinado pela Lei nº 68, de 12 de Março de 1999, estabelecendo aos empregados públicos e privados contratar pessoas com deficiência na seguinte proporção: sete por cento do número de trabalhadores no caso de empresas com mais de 50 trabalhadores. Dois trabalhadores no caso de empresas com 36 a 50 trabalhadores e um trabalhador se possuir entre 15 a 35 trabalhadores, nesse caso somente exigido para uma nova contratação.

Em Portugal, segundo Souza (2011:116), a legislação do sistema de cotas de emprego (ou reservas de postos de trabalho) na Administração Pública, refere-se ao Decreto –

Lei nº 29, de 3 de Fevereiro de 2001, com um percentual obrigatório de cinco por cento nos concursos externos de ingresso na função pública em que o número de vagas seja igual ou superior a 10 vagas.

Entretanto, na Espanha a Lei nº 13/82 de 7 de Abril, referente à integração social das pessoas com deficiência é considerada como lei pioneira que se preocupou em reservar às pessoas com deficiência, nas empresas públicas e privadas. (NERES, 2002:117). As empresas públicas e privadas que empregarem mais de 50 trabalhadores, estão obrigadas a reservar pelo menos dois por cento das vagas para pessoas com deficiência. Contudo, vem constantemente sendo atualizada e complementada por outras leis e decretos.

Há também, segundo o mesmo autor (p. 119), algumas nações latinas americanas que estipulam, em seus ordenamentos jurídicos, o sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência.

No Brasil, (SOUZA apud LORENTZ, 2011:121), o sistema de cotas foi introduzido no ordenamento jurídico mediante o advento da Lei nº 3807 de 26 de Agosto de 1960, em seu artigo 55, posteriormente modificado pelo artigo 93 da Lei nº 8213/91.

O sistema de cotas surgiu com o propósito de possibilitar o reconhecimento das desigualdades sociais por meio do respeito à igualdade de oportunidades, a fim de facilitar o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

### **3.1 Sistema de Cotas**

A Lei 8.213/91 que trata dos Planos de Benefícios da Previdência Social, em seu artigo 93 determina que, empresas com 100 (cem) ou mais empregadas devem preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, nos seguintes percentuais:

I – Até 200 empregados: 2%

II – De 201 a 500: 3%

III – De 501 a 1000: 4%

IV – De 1001 em diante: 5%.

Também a Lei 8.112/90 que trata do Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da União, em seu artigo 5º § 2º, dispõe que:

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

Contudo, a lei ordinária definiu os contornos constitucionais ditados pelo artigo 37, inciso VIII, que assegura aos portadores de deficiência o direito a um percentual de vagas em serviço público.

Percebe-se que o sistema legal de cotas está em concordância com objetivos primordiais oriundos da Constituição, atendendo o princípio constitucional da igualdade.

Essa atuação positiva do poder público dá ênfase às ações afirmativas que atualmente fazem parte de um novo conceito de igualdade, cuja característica principal é ter um caráter integrador.

Rocha, (1996:87) no que se refere às ações afirmativas e suas finalidades, na garantia de emprego às pessoas com deficiência, menciona que:

A norma de ação afirmativa garantindo emprego as pessoas com deficiências visa implementar esse direito social fundamental, o Direito ao trabalho, trabalho digno respeitável. Se é verdade que não se tem conseguido obter o pleno emprego, o que coloca o Estado em débito com grande parte da população, mais verdade ainda será o fato de que, nessa guerra pela sobrevivência, as pessoas com deficiência desde o início já se colocam em desvantagem, cuja compensação se faz pelo dirigismo contratual em foco. Trata de se lhes assegurar essa patrimonialidade mínima que lhes tem sido negada com mais intensidade, visto que todas as condições de exclusão social nelas se intensificam, como se verificará. O Estado, destarte, corrige a desigualdade e promove a justiça compensatória, como determina o art.3º da Constituição do Brasil.

### **3.2 Das Ações Afirmativas e das Reservas de Vagas**

As ações afirmativas, segundo Rocha (1996:87), são formas de reduzir disparidades e fazer valer o sentido do Estado democrático de Direito, atendendo aquilo que se espera deste tipo de ordenamento. O que se pretende é que haja ação na proteção das minorias e populações subalternizadas, promovendo a sua igualdade. No caso das pessoas

com deficiência, bem como nas demais ações de equiparação, o que se busca é o respaldo da igualdade.

As ações afirmativas são uma espécie de instrumento para a promoção da igualdade real, tomando como ponto de partida as necessidades gerais pontuadas pelo contexto da sociedade. A sua existência, ainda que amenize e possa trazer condições mais amplas para que a igualdade prevaleça e não desvie o Estado de desenvolver políticas e ações mais abrangentes e extensivas também garante que a isonomia seja preservada, de modo material. São ações tomadas mediante desigualdade urgente, que precisa ser combatida e esta é a forma possível de fazê-lo.

Fruto do Direito estadunidense, ainda segundo Rocha (1996:88), tais ações voltam-se à redução de disparidades e preconceitos socialmente arraigados, fazendo a isonomia. São medidas no cenário privado ou público para integrar pessoas ou grupos segmentados, em que se incluem os portadores de deficiência. Trata-se de colocar no direito uma ação eficiente para a idealizada equiparação.

O ponto de partida que visou promover a equalização das oportunidades e situações gerais das populações brasileiras foram às cotas em universidades oferecidas às afrodescendentes e pessoas carentes, sendo adotados sistemas de cotas em Universidades Públicas para indivíduos; para essas pessoas, o que abriu caminho para a consideração de possibilidades sobre a adoção de ações afirmativas para maior igualdade no que tocava à parcela populacional com deficiência, algo já albergado pela Constituição Federativa de 1988.

No caso das pessoas com deficiência (ROCHA, 1996:93), a expectativa de ações positivas, no caso brasileiro e conforme o que dispõe a Constituição Federal (Art. 23, II), é de todos os entes federados. A expectativa tem a ver com o atendimento das mais diversas dificuldades presentes e na promoção do acesso a direitos consolidados e natos de sua condição humana: a educação, a locomoção, a saúde e, dentre outros, o trabalho. O compartilhamento de responsabilidades ocorre considerando que a normatização é competência da União, dos Estados e do Distrito Federal, cabendo aos municípios atuar na legislação e trabalho local de interesses, suplementando as lacunas e buscando atender ao quesito de proteção dado pelas legislações gerais e, especialmente, a Constituição.

No ano de 1988, com o advento da nova Constituição Federal, chamou-se o olhar para o Art. 7º, Inciso XXXI, que vedava distinções de qualquer natureza, inclusive salariais, na admissão no mundo do trabalho de pessoas com deficiência. Em ação exemplar, abriu o

resguardo legal para que fossem reservados cargos para que estas pessoas pudessem ter acesso garantido ao mercado produtivo (Art. 37, Inciso VIII). Ao Direito do Trabalho importa, na temática, a dialogia entre deficiência e capacidade no mercado de trabalho, tendo como frente o interesse da integração social.

Apenas um ano após a sua promulgação, em 1989, o dispositivo constitucional foi alimentado por uma norma editada pela União, para dar maiores diretrizes sobre a equiparação e igualdade da pessoa com deficiência. Era a Lei 7853/1989, que agia na proteção e garantia de direitos individuais para as pessoas com deficiência e contemplava a sua integração social.

A respeito do direito ao trabalho, segundo Cruz (2009:23), e de suas condições específicas, a lei pontuou a necessidade de ação do Poder Público na garantia da qualidade da formação profissional e de políticas de capacitação para o trabalho dessa parcela da população e o empenho para a abertura e manutenção dos cargos, até mesmo em regimes de horário como meio período, para que o acesso ao trabalho seja permitido, agindo para o estímulo das contratações públicas e privadas.

A Lei 8213/1991 agiu para a abertura e acolhida no mercado de trabalho privado das pessoas com deficiência, visando aumentar o contingente produtivo. Contemplando a realidade das assertivas para a não inclusão girando em torno da acessibilidade e de questões estruturais, a lei age sobre empresas que tenham quadro funcional superior a cem colaboradores. Nesses casos, deve-se reservar de 2% a 5% das vagas disponíveis para pessoas com deficiência, conforme adiante: de 100 a 200 colaboradores, 2% de reserva; de 201 a 500 colaboradores, 3% de reserva; de 501 a 1000 colaboradores, 4% de reserva; mais de 1.001 trabalhadores, reserva legal de vagas de 5%.

Já na década de noventa, reconhecida pelos compromissos inclusivos entrou em ação no cenário legal o Decreto 914/1993, também conhecido como Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Novamente, uma das questões trazidas à tona foi necessidade da reserva de vagas no setor público e privado para estas pessoas, mas sem ainda ser muito específico nessa condição. Mas a principal contribuição desse dispositivo residiu no chamamento para a ação positiva e a capacitação das pessoas com deficiência.

Outra ação positiva, foi adotada tornando mais efetivo o cumprimento do dispositivo acima. Foi quando por meio do Decreto 3298/1999 o Ministério do Trabalho ganhou a incumbência de fiscalizar a reserva de vagas pretendida. Essa fiscalização ocorre primeiro

pela verificação do cumprimento ou descumprimento da lei e, caso ocorra a última situação, fixação de termo de ajuste de conduta.

No “*vacatio legis*” a respeito sobre como deveria ser feito o assento das vagas, tema em que parece pesar parte considerável das ações afirmativas, a maioria dos entendimentos segue no sentido de que não se trata de aplicar um cálculo de reserva ao número de candidatos aprovados, mas sim, conforme clareia o Mandado de Segurança n. 11.983 DF, do Superior Tribunal de Justiça, garantir que a reserva legal de vagas seja calculada conforme o número de vagas disponíveis.

Mas é possível encontrar interpretações que sigam no sentido inverso, como o Mandado de Segurança 25.074, que toma como partido de cálculo o quadro funcional em que o cargo se insere, considerando o total de cargos e empregos. Ainda que não seja regra, esta situação cabe mencionar que cada ente tem a discricionariedade de interpretar o texto, desde que o faça para garantir a inserção e acesso ao trabalho por parte da pessoa com deficiência, dentro do princípio da isonomia.

Em 2007, (BRASIL, 2008) na cidade de Nova Iorque, houve a Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, informando a condição das pessoas que apresentam impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas.

Os portadores de deficiência são pessoas que avançaram da total exclusão para a integração, cuja participação social, educação e oportunidades, inclusive de trabalho, quando possível, integram sua cidadania e acesso a direitos fundamentais reconhecidos.

Porém, sua inclusão no mercado laboral, segundo Fonseca (2006:228 - 229), reflete em uma série de dúvidas a respeito da efetivação dessa parte fundamental de sua inserção social, que colabora não apenas para a autonomia destas pessoas, mas para a consolidação do princípio da isonomia entre estes cidadãos. Contudo, o que se procura com a reserva das vagas e políticas de inserção é a conquista da isonomia dos portadores de deficiência em geral.

#### 4 ANALISE ESTATÍSTICA

Em 1872 houve o primeiro levantamento censitário brasileiro (IBGE, acesso em 2014) referente ao assunto deficiência. Esse tema esteve presente também nos Censos Demográficos de 1890, 1900, 1920, 1940, retornando em 1991 e 2000, havendo mudanças nos conceitos ou formulação das perguntas.

Conforme Souza (2011:136), fazendo um comparativo com a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) registrou em 2009 um total de 41, 2 milhões de vínculos ativos, sendo que 288,6 mil foram declarados como pessoas com deficiência, representando 0,7% do total de vínculos empregatícios.

Foi verificado que nesse período houve uma redução no número de trabalhadores com deficiência registrados com vínculos laborais comparados ao ano anterior.

**TABELA 1**

<b>RAIS – Acesso ao Mercado de Trabalho das pessoas com deficiência em 2008 no Brasil</b>	
Tipos de deficiência	Total (%)
Deficiência física	55,24
Deficiência auditiva	24,65
Deficiência visual	3,86
Deficiência mental	3,37
Deficiência múltipla	1,09
Reabilitados	11,78

**Fonte: RAIS/2008 - MTE**

No que se refere ao gênero, os dados da RAIS de 2009 sinalizam a permanência do tradicionalismo que sempre reinou no mercado de trabalho tanto nacional quanto internacional, ou seja, ocorreu a predominância tanto da mão de obra masculina sobre a feminina. (SOUZA, 2011:137).

Mais especificamente ao que tange o Brasil, no referido ano o público masculino obteve uma maior participação em todos os tipos de deficiência, comparado ao feminino,

registrando um aumento no percentual com 65,57% em média, comparado ao ocorrido em 2008, cujo percentual ficou em 64,32%.

**TABELA 2**

<b>RAIS – Acesso ao Mercado de Trabalho das pessoas com deficiência em 2009 no Brasil</b>	
Tipos de deficiência	Total (%)
Deficiência física	54,68
Deficiência auditiva	22,74
Deficiência visual	4,99
Deficiência mental	4,55
Deficiência múltipla	1,21
Reabilitados	11,84

**Fonte: RAIS/2009 - MTE**

Na Tabela 3 nota-se a participação masculina e feminina (em percentual) referente aos tipos de deficiências.

**TABELA 3**

<b>RAIS – Acesso ao Mercado de Trabalho das pessoas com deficiência em 2009 quanto ao gênero no Brasil</b>		
Tipos de deficiência	Masculino (%)	Feminino (%)
Deficiência física	63,91	36,09
Deficiência auditiva	66,78	33,22
Deficiência visual	65,21	34,79
Deficiência mental	72,86	27,14
Deficiência múltipla	69,74	30,26

**Fonte: RAIS/2009 - MTE**

As Tabelas 4 e 5 demonstram o total de empregados e a remuneração média realizando um comparativo entre 2008 e 2009 por tipo de deficiência e gênero no Brasil.

No Censo Demográfico realizado em 2010 identificaram-se os seguintes tipos de deficiência: visual, auditiva, motora e mental/ intelectual e, para as três primeiras, também verificou o grau de severidade, onde os resultados revelavam que, no Brasil, quase ¼ da população (23,9%) tinha algum tipo de deficiência, o que significa 45,6 milhões de pessoas.

**TABELA 4**

<b>RAIS – Total de empregos e remuneração média (R\$) em 2008 e 2009 por tipo de deficiência e gênero no Brasil</b>					
TIPOS DE DEFICIÊNCIA (Público Masculino)	Vínculo Laboral 2008	Remuneração (2008)	Vínculo Laboral 2009	Remuneração (2009)	
Deficiência física	109.058	1.782,98	100.855	1.847,91	
Deficiência auditiva	53.682	2.476,64	43.819	2.048,25	
Deficiência visual	8.278	1.68,61	9.384	1.774,23	
Deficiência mental	8.027	705,94	9.536	739,74	
Deficiência múltipla	2.478	1.397,47	2.445	1.386,66	
Reabilitado	25.699	1.73,14	23.187	1.995,39	
Total de deficientes	207.897	1.911,15	189.226	1.846,37	
Não deficientes	23.027.084	1.606,58	23.945.799	1.716,37	
Total	23.234.981	1.609,26	24.135.025	1.717,66	

Fonte: RAIS/2008-2009 - MTE

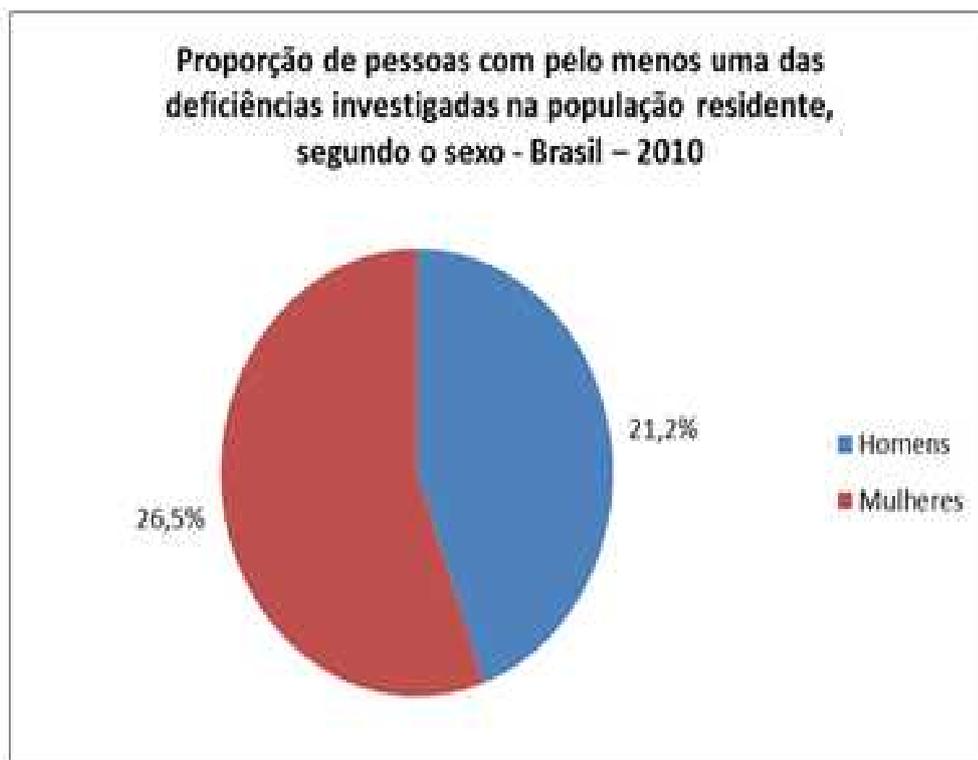
**TABELA 5**

<b>RAIS – Total de empregos e remuneração média (R\$) em 2008 e 2009 por tipo de deficiência e gênero no Brasil</b>					
TIPOS DE DEFICIÊNCIA (Público Feminino)	Vínculo Laboral 2008	Remuneração (2008)	Vínculo Laboral 2009	Remuneração (2009)	
Deficiência física	68.776	1.339,55	56.950	1.382,69	
Deficiência auditiva	22.665	1.507,48	21.794	1.194,03	
Deficiência visual	4.150	1.276,88	5.007	1.389,90	
Deficiência mental	2.837	645,07	3.584	644,73	
Deficiência múltipla	1.039	994,78	1.061	1.119,59	
Reabilitado	12.217	1.427,41	10.971	1.585,03	
Total de deficientes	115.313	1.366,88	99.367	1.331,50	
Não deficientes	16.091.272	1.330,60	16.973.154	1.423,51	
Total	16.206.585	1.330,86	17.072.521	1.382,69	

Fonte: RAIS/2008-2009 - MTE

No Gráfico 1, notou-se que 26,5% dos portadores de deficiência eram mulheres (25,8 milhões) e 21,2% eram homens (19,8 milhões), de acordo como Censo demográfico de 2010. Já a avaliação por idade, demonstrada no Gráfico 2, destaca-se que 67,7% das pessoas com 65 anos ou mais apresentam algum tipo de deficiência (9.537.624).

**GRÁFICO 1**



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010

**GRÁFICO 2**



**Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010**

Entretanto no Gráfico 3, percebe-se que a deficiência visual atingia 35.774.392 de pessoas; 9.717.318 apresentavam algum grau de deficiência auditiva; 13.265.59 possuíam deficiência motora e 2.611.536 eram portadores de deficiência mental/ intelectual.

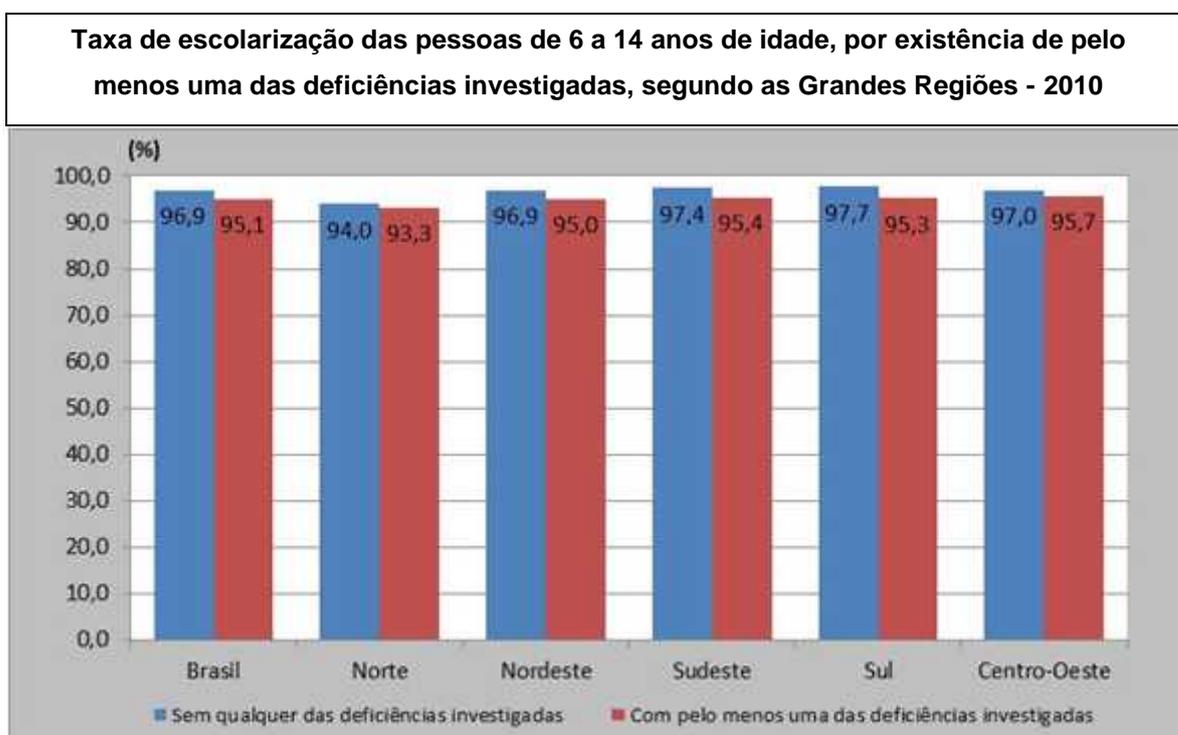
**GRÁFICO 3**



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010

De acordo com o Gráfico 4, verifica-se que 95,1% das pessoas de 6 a 14 anos de idade no Brasil que possui algum tipo de deficiência frequentavam a escola.

**GRÁFICO 4**



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010

Quanto aos adultos, os trabalhadores com deficiência, segundo o IBGE, representam 23,6% do total de ocupados, sendo que 40,2% desses trabalhadores possuem carteira assinada.

De 2010 a 2014 não foi atualizado o Censo Demográfico para verificar o grau de evolução dos dados acima mencionados.

Em Ponta Porã, de acordo com a OSCIP (Organização de Serviço Civil de Interesse Público); constou-se que em 2014 existiam o total de 25.000 pessoas com deficiência na cidade, mediante o total de 65.000 habitantes.

No entanto, apenas 400 pessoas com deficiência estão no mercado de trabalho formalmente, mediante dados informados pela OSCIP, mostrando que a inclusão social destas pessoas em nossa cidade é muito pequena e precisa ser ampliada, devendo haver uma conscientização por parte dos empregadores tanto do setor privado quanto do público.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve a preocupação de abordar um assunto que possui relevância no âmbito jurídico nacional e internacional que se trata do sistema de cotas de acesso ao setor público e privado no mercado de trabalho para pessoas com deficiência.

Para o desenvolvimento teórico do Conceito de Deficiência para o Direito, foi realizado um estudo de grande importância para a História brasileira e mundial sobre o Conceito de Direito do Trabalho desde o período da colonização do Brasil até os dias atuais, além da evolução no mundo, demonstrando o avanço das Leis, Tratados e Convenções tanto no Direito Constitucional, como no Direito do Trabalho.

Mediante o Princípio da Isonomia, adotado em vários países, surge a preocupação da igualdade da pessoa humana tanto em sua vida pessoal ou profissional, independente do gênero, classe social ou cultural.

Diante das mudanças após as Revoluções, em especial a Revolução Industrial, demonstra-se maiores estudos sobre as pessoas com deficiência e seus direitos, aprimorando as Leis, os Tratados, as convenções e os sistemas de cotas tanto nos setores públicos como privados para garantir que a pessoa com deficiência tenha condições melhores de trabalho para manter uma vida profissional e social mais digna.

O Conceito de Deficiência para o Direito apresentou as diversas modalidades de deficiência, sendo essas: físicas, auditivas, motoras e multifuncionais, realizando uma breve abordagem do cotidiano das pessoas com deficiência no mundo e sua evolução no mercado de trabalho.

Diante disso, surge o sistema de cotas de pessoas com deficiência tanto no sistema de cotas do setor público como privado, onde demonstra as diferenças entre as nações como a Itália, Espanha, nações latino-americanas e sua influência no Brasil.

Percebe-se que o sistema legal de cotas está de acordo com objetivos primordiais advindos da Constituição, dando oportunidade para pessoas com deficiência se engajarem no mercado de trabalho.

Essa atuação positiva do poder público dá ênfase às ações afirmativas que atualmente fazem parte de um novo conceito de igualdade, cuja característica principal é ter um caráter integrador entre o empregador e o empregado.

Além disso, as ações afirmativas garantem o ponto de partida às necessidades gerais pontuadas pelo contexto da sociedade. A sua existência, ainda que suavize e possa trazer condições mais amplas para que a igualdade permaneça e não desvie o Estado de desenvolver políticas e ações mais abrangentes e extensivas também garante que a isonomia seja preservada, de modo material.

Depois de verificadas as cotas e as ações afirmativas que assegurem que prevaleça o Princípio da Isonomia de forma fundamental verificou-se na prática, mediante dados, como está o engajamento de pessoas com deficiência nas instituições, mediante dados obtidos do último Censo Demográfico do IBGE de 2010 e análise do RAIS (Relação Anual de Informações Sociais).

Verificou-se que dentro de todas as modalidades de pessoas com deficiência no ano de 2007 a 2008, a deficiência física predominou sobre as demais com 55,24%. Quanto ao gênero, o masculino prevaleceu com 72,86% nesse mesmo período. Já em 2009 a deficiência mental se destacou com 72,86% entre todas as categorias e o gênero feminino aumentou para 36,09% sendo maior que o masculino nesse mesmo ano.

Quanto ao vínculo laboral referente ao gênero masculino, a deficiência física teve maior participação de 109.058 pessoas em 2008 e 100.855 pessoas em 2009, sendo a maior remuneração nesses dois anos teve destaque na deficiência auditiva com R\$ 2476,67 (2008) e R\$ 2048,25 em 2009.

Realizando o mesmo comparativo, porém em relação ao gênero feminino, a deficiência física também teve maior participação em 2008 e 2009, com 68.776 pessoas no primeiro ano e 56.950 pessoas no segundo. A Remuneração teve seu apogeu com a deficiência auditiva com média de R\$ 1507,48 em 2008 e destaque especial nos Reabilitados em 2009 com ganho de R\$ 1585,03.

Em 2010, as pessoas com pelo menos uma deficiência investigada na população residente segundo o sexo no Brasil foram às mulheres com 26,5% da população. A proporção de pessoas com pelo menos uma deficiência na população residente segundo os grupos de idade estão entre 65 ou mais (67,7%) e 24,9% fica em segundo lugar com idade entre 15 a 64 anos.

Ao verificar a população residente por tipo de deficiência, 45.606.048 pessoas possuem pelo menos uma das deficiências investigadas e com 35.774.392 possuem deficiência visual e ao verificar a taxa de escolarização das pessoas de 6 a 14 anos de idade,

por existência de pelo menos uma das deficiências investigadas, segundo as grandes regiões brasileiras, percebe-se que 97,7% da Região Sul do país não possui qualquer deficiência investigada e no Centro Oeste 95,7% possui pelo menos uma das deficiências investigadas.

Houve nos últimos anos, uma queda de pessoas com deficiência no mercado de trabalho segundo relato do Presidente da OSCIP (Organização de Serviço Civil de Interesse Público), de pessoas com deficiências físicas no mercado de trabalho, sendo uma das causas desse impacto causado pelo LOAS (Lei Orgânica de Assistência Social), que é um benefício Federal que a pessoa com deficiência recebe para prover o seu sustento e a falta de incentivo fiscais para os empregadores no setor privado. Diante desse benefício, muitas pessoas com deficiência, tendo receio de perder o benefício não buscam engajar-se no mercado de trabalho.

Ainda existem preconceitos nos quais impedem a maior parte das pessoas com deficiência de usufruírem seus direitos constitucionais democráticos preestabelecidos.

Dessa forma, esse trabalho procurou contribuir para que a sociedade reflita, se sensibilize e lute em prol da mudança para por fim ao processo de exclusão social das pessoas com deficiências que ainda insiste em perdurar, vitimando uma grande parte desse público alvo que busca uma oportunidade no mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Rubens Valtecídes. **Deficiente físico: novas dimensões da proteção ao trabalhador**. São Paulo: LTr, 1992.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. Brasília: Coordenação Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 1994.

BRASIL. Corde. **A convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência comentada**. Brasília: Corde, 2008.

BRASIL. **Lei nº 8.742**, de 7 de dezembro de 1993 - DOU de 08/12/93. Lei Orgânica da Assistência Social. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Brasília: Distrito Federal, 1993.

BRASIL, Presidência da República, Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto n 5296**, de 2 de dezembro de 2004. Brasília: Distrito Federal, 2004

BRASIL. Supremo Tribunal de Justiça. **Mandado de Segurança nº 0191/2000**, Tribunal Pleno do TJSE, Rel. Des. Roberto Eugenio da F. Porto. TJSE: Sergipe, 2002.

CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. **O direito à diferença**. Ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e pessoas portadoras de deficiência. 3ª ed., Belo Horizonte: Arraes, 2009.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O Trabalho da Pessoa com Deficiência e a Lapidação dos Direitos Humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. 1ª Ed. São Paulo: LTr, 2006.

IBGE. **Dia Internacional das pessoas com deficiência**. Disponível em: <http://7a12.ibge.gov.br/voce-sabia/calendario-7a12/event/57-dia-internacional-das-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 14/12/2014.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Recomendação OIT n.º 99**, de 25 de junho de 1955. Sobre princípios e métodos de orientação vocacional e treinamento profissional, meios de aumentar oportunidades de emprego para os portadores de deficiência, emprego protegido, disposições especiais para crianças e jovens portadores de deficiência. OIT: Genebra, 1955.

ONU. Resolução ONU nº 2542. **Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência**. ONU, 1975.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho**. 24ª ed., São Paulo: Saraiva, 2009.

NERI, Marcelo, *et al.* **Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência.** Rio de Janeiro : FGV,EPGE, 2002.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. Ação afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica. **Revista Trimestral de Direito Público**, São Paulo, n. 15, 1996.

SOUZA, Ariolino Neres Junior. **O sistema de cota de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência.** 1 ed. Brasília: Consulex,2011.

TOLEDO, Juliana Amaral; LOPES, Laís. **O papel do Direito como Indutor de Práticas Empresariais Inclusivas.** Artigo publicado no sítio da Internet da Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos dos Idosos e Pessoas com Deficiência – AMPID <http://www.ampid.org.br/v1/?cat=9>. Acesso em 10/12/2014.