

IAGO COSTA GONÇALVES DE MENEZES

**UMA ANÁLISE DA EFETIVIDADE DA LEI DE COTAS PARA
DEFICIENTES FÍSICOS NOS CONTRATOS DE TRABALHO**

CURSO DE DIREITO – UniEVANGÉLICA

2020

IAGO COSTA GONÇALVES DE MENEZES

**UMA ANÁLISE DA EFETIVIDADE DA LEI DE COTAS PARA
DEFICIENTES FÍSICOS NOS CONTRATOS DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Núcleo de Trabalho de Curso da UniEvangélica, requisito obrigatório para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. Marcos Ricardo da Silva Costa

ANÁPOLIS – 2020

IAGO COSTA GONÇALVES DE MENEZES

**UMA ANÁLISE DA EFETIVIDADE DA LEI DE COTAS PARA
DEFICIENTES FÍSICOS NOS CONTRATOS DE TRABALHO**

Anápolis _____ de _____ 2020

BANCA EXAMINADORA

Agradeço primeiramente a Deus por sempre iluminar meu caminho, ao meu orientador pela presteza e paciência e aos meus familiares pelo apoio e incentivo mediante as dificuldades enfrentadas.

RESUMO

O presente estudo monográfico tem como enfoque o sistema de Cotas para deficientes físicos e de que forma esse processo insere-se quanto ao princípio da isonomia conforme estabelecido pela Constituição Federal de 1988, e também Direitos Universais do Homem. O objetivo de forma geral consiste em analisar a efetividade da Lei de Cotas para Deficientes Físicos nos Contratos de Trabalho que tem como propósito garantir o princípio da isonomia em contratações trabalhistas. Em caráter específico caracterizar a ideia justralhista no ordenamento jurídico brasileiro: evolução histórica, legislativa e princípios específicos do direito do trabalho para com pessoas portadoras de deficiência; analisar a Lei n. 8.213 de 1991) tida como 'Lei de Cotas' quanto a avanços, apontamentos positivos e negativos; e por fim discutir e apresentar os entendimentos jurisprudenciais quanto aos aspectos de constitucionalidade e amparo de Cotas garantidos a pessoas portadoras de deficiência no âmbito trabalhista. A metodologia utilizada é de caráter bibliográfico podendo destacar Delgado (2013), Frediani (2011), Garcia (2015), Lorentz (2016), Madruga (2016), Adorno Junior (2014) e Gurgel (2010). A qual foi possível concluir que a Lei n. 8.213 de 1991, denominada como 'Lei de Cotas', é um avanço significativo no ordenamento jurídico brasileiro, quanto a garantir direito de oportunidade de emprego a pessoas portadoras de deficiência, assim como a Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015 que trouxe mais solidez ainda tais amparos legislativos, porém ainda observa cenário discriminatório na contratação de pessoas com deficiências, muitas vezes não se respeitando o sistema de cotas.

Palavras-chave: Direito; Trabalho; Pessoas; Deficientes.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	1
CAPITULO I – EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO E DO DIREITO DO TRABALHO	3
1.1 O Direito do Trabalho na Antiguidade	3
1.2 O Direito do Trabalho na Idade Média	4
1.3 O Direito do Trabalho: evolução	4
1.4 O Histórico do Direito do Trabalho no Brasil	7
1.5 Relações do Direito do Trabalho com outros ramos do direito	10
CAPÍTULO II - DIREITO DO TRABALHO E SUA ENFASE EM GARANTIAS PROTECIONISTAS AOS VULNERÁVEIS	14
2.1 Direito do Trabalho na Constituição Federal	14
2.2 Direito do Trabalho na Consolidação das Leis Trabalhistas	18
2.3 Garantias protecionistas aos vulneráveis	20
2.4 Garantias protecionistas aos vulneráveis	22
CAPÍTULO III - PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA: AMPARO LEGAL E A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES	24
3.1 Lei de Quotas n. 8.213 de 1991	24
3.2 Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei n. 13.146, de 6 de julho de 201	28
3.3 Garantia de quotas em vagas de trabalho	30
CONCLUSÃO	35
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37

INTRODUÇÃO

A ideia acerca deste trabalho é analisar as Cotas para deficientes físicos e de que forma esse processo insere-se quanto ao princípio da isonomia conforme estabelecido pela Constituição Federal de 1988, e também Direitos Universais do Homem.

A escolha em trabalhar este tema, decorre diante da observação de que pessoas com deficiência enfrentam várias formas de obstáculos, discriminação e preconceito, além de ter relegados seus direitos individuais e sociais, o que legitima as ações afirmativas, direcionadas à proteção da dignidade humana e dos ideais de justiça, uma vez que quando denegadas a esse coletivo, consubstancia verdadeira afronta aos princípios constitucionais da isonomia e da dignidade humana.

A escolha por este estudo surgiu diante das amplas discussões quanto a importância de se respeitar direitos de pessoas portadoras de deficiência, conforme estabelecido pela Constituição e por legislações específicas como a Lei n. 8.213 de 1991, denominada como 'Lei de Cotas', e a Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015 que trouxe mais solidez ainda tais amparos legislativos.

Percebe-se que o tema tratado é atual e de extrema importância no mundo todo. Várias ainda são as discussões acerca dos direitos das pessoas com deficiência, estando o Poder Público a direcionar todos os seus esforços para a efetiva e integral inserção desse grupo de pessoas na sociedade, assim como no mercado de trabalho.

O objetivo de forma geral consiste em analisar a efetividade da Lei de Cotas para Deficientes Físicos nos Contratos de Trabalho que tem como propósito garantir o princípio da isonomia em contratações trabalhistas. Em caráter específico caracterizar a ideia justralhista no ordenamento jurídico brasileiro: evolução histórica, legislativa e princípios específicos do direito do trabalho para com pessoas portadoras de deficiência; analisar a Lei n. 8.213 de 1991) tida como 'Lei de Cotas' quanto a avanços, apontamentos positivos e negativos; e por fim discutir e apresentar os entendimentos jurisprudenciais quanto aos aspectos de constitucionalidade e amparo de Cotas garantidos a pessoas portadoras de deficiência no âmbito trabalhista.

A metodologia utilizada é de caráter bibliográfico podendo destacar Delgado (2013), Frediani (2011), Garcia (2015), Lorentz (2016), Madruga (2016), Adorno Junior (2014) e Gurgel (2010), e destaque a Lei n. 8.213 de 1991 (Lei de Cotas).

A monografia encontra-se dividida em três capítulos. No primeiro enfatiza-se a evolução histórica do direito do trabalho desde a Antiguidade até o contexto atual, visando demonstrar os avanços. O segundo capítulo aponta as garantias protecionistas pelo atual ordenamento jurídico trabalhista, a qual insere o enfoque constitucional, assim como na Consolidação das Leis Trabalhistas, e finalizando com as garantias protecionistas aos vulneráveis. E, por fim, no terceiro e último capítulo que faz-se uma análise a Lei de Cotas, a qual visa englobar o princípio da isonomia a pessoas portadoras de deficiência; a garantia de Cotas em vagas de trabalho, e legislações como então a Lei de Cotas n. 8.213 de 1991 e o Estatuto da Pessoa com Deficiência, fechando com entendimentos e posicionamentos jurisprudenciais quanto a direito de Cotas a pessoas portadoras de deficiência.

CAPITULO I – EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO E DO DIREITO DO TRABALHO

O presente capítulo fará referência a evolução histórica do direito do trabalho desde os tempos antigos, até o momento atual, e correlacionando o direito do trabalho com outras legislações, como a Constituição Federal e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência que é objeto central deste estudo.

1.1 O Direito do Trabalho na Antiguidade

Não há registros históricos quanto ao direito do trabalho no período da Antiguidade. Porém, a questão do trabalho foi desenvolvida juntamente com o homem, a qual necessitava realizar tarefas para sobreviver, como caçar, pescar, esculpir pedras. Assim, observando que o trabalho é tão antigo quanto o homem, que desde o início utilizou suas mãos como instrumento da luta pela sobrevivência (GARCIA, 2015).

Conforme evidenciado por Alice Monteiro de Barros (2016, p. 46) que evidencia os seguintes apontamentos.

Tendo em vista que a economia, especialmente a romana, era basicamente dependente do trabalho escravo, não há como se referir à existência de um Direito do Trabalho. Essa disciplina jurídica exige a existência de dois sujeitos de direito, aquele que contrata a mão de obra e o trabalhador. Os escravos, principal fonte de mão de obra no período, eram considerados coisas, propriedades de seus senhores. O trabalhador não era, portanto, sujeito de direitos.

O que se remonta mais a uma iniciação de direito para com o trabalho era que diante da situação de obtenção e utilização de mão de obra escrava, que era uma forma de trabalho, porém, sem remuneração ou cuidados para com jornada de

trabalho no período feudal em alguns casos ocorria-se proteção política e militar em troca de serviços.

1.2 O Direito do Trabalho na Idade Média

O período que pode-se observar mais claramente iniciação de ações visando direitos com relação ao trabalho foi na Idade Média, que iniciou-se a prática profissional de artesão que trabalhavam por conta própria, surgindo assim arte e ofício, porém, direitos eram no caráter bem restritivo. Ao contrário do contexto atual, as jornadas de trabalho eram altas em torno de 18 horas diárias, bem como, ocorria com frequência exploração de mulheres e crianças. E trabalhadores em geral, muitas vezes ficavam expostos a condições perigosas e insalubres de trabalho (GARCIA, 2015).

Após Revolução Francesa, ocorreu um declínio das corporações de ofício, iniciando assim o liberalismo, a qual o Estado passou então a ter mínima atuação nas relações econômicas. E, devido a criação e crescimento de cidades, iniciou-se também a expansão do comércio, bem como utilização de maquinários a vapor, tear, expandindo assim as formas de produção (DELGADO, 2015).

Conforme evidenciado por Arnaldo Sussekind (2003, p. 30-31) quanto a essa modificação na sociedade e influência nas relações de trabalho, que diz o seguinte:

Nesse tempo, parte da população sai do campo e começa a ocupar as cidades. Em um movimento de aproximação das pessoas, surge a identidade de profissões com a formação das corporações de ofícios. Essas instituições eram compostas por mestres, oficiais e aprendizes.

Porém, isso em pouco modificou com relação aos direitos dos trabalhadores, pois os direitos dos trabalhadores não eram novamente regulamentados, visto que o Estado tinha pouca interferência no viés econômico (BARROS, 2016).

1.3 O Direito do Trabalho: evolução

Porém, diante do cenário de precárias condições de trabalho, até mesmo desemprego decorrente do uso de máquinas a vapor, exploração da mão de obra,

trabalhadores iniciaram movimento de manifestos visando obter melhores condições de trabalho, a qual buscavam regulamentar condições mínimas de trabalho. E vou neste cenário entre Revolução Francesa e Revolução Industrial que iniciou o processo de busca e caracterização do Direito do Trabalho (GARCIA, 2015).

Maurício Godinho Delgado (2015) traz enfoque que o Direito do Trabalho em sua fase inicial de solidificação ocorreu em quatro fases que foram: formação, intensificação, consolidação e autonomia, sendo que a fase da formação foi compreendida entre 1802 a 1848, que teve seu marco inicial com a edição da Lei de Peel na Inglaterra, a qual passou a apresentar normas protetiva de trabalho a menores, como pode-se citar que não era mais permitido admissão de menores de 10 anos.

A segunda fase da história e evolução do direito do trabalho refere-se a intensificação, que é referenciada entre 1848 a 1890, tendo como evento marco o Manifesto Comunista de 1848 na França, sendo esse processo resultante da Revolução de 1848 que acontecia neste momento histórico do país, e que buscava a liberdade de associação que já tinha sido evidenciada pela Lei Chapelier, sendo que através deste momento que iniciou a criação do Ministério do Trabalho (DELGADO, 2015).

A terceira fase foi denominada de consolidação que decorre entre 1890 a 1919, a qual teve como marco inicial a Conferência de Berlim que acontecia no ano de 1890 que buscava sair do processo de exploração do homem na situação de escravo e buscar garantir estabelecer regras mínimas para o trabalho conforme estabeleceu o Constitucionalismo Social. As primeiras propostas para tratados internacionais de trabalho tentaram reduzir a concorrência na indústria têxtil, mas os primeiros trataram do fluxo de pessoas através das fronteiras. A primeira Conferência Internacional foi realizada em Berlim em 1890, durante o impulso principal da luta por um dia útil de oito horas (DELGADO, 2015).

Conforme descreveu Elaine Santos dos Reis o seguinte:

Com o fim da 1ª Guerra Mundial, surge a 1ª Organização Internacional dos Trabalhadores a qual tinha como objetivo unificar a luta operária e o movimento proletariado internacional, resguardando

aos trabalhadores condições mínimas adequadas ao desenvolvimento de suas atividades profissionais. No século XX tem início o movimento denominado Constitucionalismo Social, o qual objetivava a inserção de normas de cunho trabalhista nas Constituições, estabelecendo algumas mínimas garantias aos trabalhadores buscando dessa forma defender os interesses sociais (REIS, 2012, p. 5)

Esse processo foi evidenciado ainda mais com o término da Primeira Guerra Mundial a qual surgiu o Constitucionalismo Social que buscava garantir a defesa de interesses sociais, e, dentre estes, garantir direitos trabalhistas. A Primeira Guerra Mundial marcou um divisor de águas no movimento: a Conferência de Paz de Paris, aberta em 29 de janeiro de 1919, estabeleceu a Comissão de Legislação Internacional do Trabalho para redigir a constituição de uma organização internacional permanente (GARCIA, 2015).

Com isso surge então a quarta e a última fase do Direito do Trabalho denominada autonomia, que pode-se dizer que foi o ponto chave para consolidação de tal instituto, que ficou então descrita sua iniciação em 1919 e estendendo até o fim do século XX. Ressalta-se a essa consolidação a criação da Organização Internacional do Trabalho em 1919 que teve como base o Tratado de Versalles e também pelas Constituições do México de 1917. Esses eventos prepararam o terreno para o que finalmente se tornou a OIT, como parte integrante dos esforços internacionais de manutenção da paz (DELGADO, 2015).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919 pela Parte XIII do Tratado de Paz de Versalhes, terminando a Primeira Guerra Mundial. Ela surgiu dos movimentos trabalhistas e sociais do século XIX, que culminaram em demandas generalizadas por justiça social e em padrões de vida mais elevados para os trabalhadores do mundo. Em 1946, após o fim da Liga das Nações, a OIT tornou-se a primeira agência especializada associada às Nações Unidas. Os membros originais de quarenta e cinco países em 1919 aumentaram para 121 em 1971. E, o número de Estados Membros aumentou de 44 em 1919 para 182 em 2008 (CORREIA, 2018).

A OIT também atua por meio de conferências regionais, comitês especializados e reuniões de especialistas que estabeleceu ao longo de sua

existência. Hoje, seus vários campos de ação concentram-se em quatro objetivos estratégicos: promover e implementar os padrões e os princípios e direitos fundamentais no trabalho; aumentar as oportunidades para homens e mulheres obterem trabalho e salário decentes; aumentar o alcance e a eficácia da proteção social para todos; e por fim, fortalecer o tripartismo e o diálogo social (SUSSEKIND, 2003).

A OIT tem três tarefas principais, a primeira das quais é a adoção de normas internacionais do trabalho, chamadas Convenções e Recomendações, para implementação pelos Estados membros. As Convenções e Recomendações contêm diretrizes sobre trabalho infantil, proteção das trabalhadoras, horário de trabalho, descanso e férias remuneradas, inspeção do trabalho, orientação e treinamento vocacional, proteção previdenciária, moradia dos trabalhadores, saúde e segurança ocupacional, condições de trabalho no trabalho e proteção dos trabalhadores migrantes (DELGADO, 2015).

Também abrangem questões de direitos humanos básicos, entre elas, liberdade de associação, negociação coletiva, abolição do trabalho forçado, eliminação da discriminação no emprego e promoção do pleno emprego. Em 1970, 134 convenções e 142 recomendações haviam sido adotadas pela OIT. Cada um deles é um estímulo, bem como um modelo, para a legislação nacional e para a aplicação prática nos países membros (SUSSEKIND, 2003).

Com isso, pode-se colocar que o direito do trabalho, às vezes referido como direito do trabalho, abrange a compilação maciça de leis estatutárias, decisões administrativas, e precedentes legais que cobrem todas as facetas da relação empregador / empregado.

1.4 O Histórico do Direito do Trabalho no Brasil

Na fase inicial de colonização não se tinha evidência quanto a direito trabalhista devido até influência portuguesa quanto a mão de obra tida quase em sua maioria na forma escrava, e, somente após a Lei de 1830 e a Lei Áurea de 1888 é que iniciou-se modificação quanto a contratação de prestação de serviços

entre brasileiros e estrangeiros, sendo que alguns contratos haviam cláusulas similares ao processo de justa causa e também podendo ressaltar o Código Comercial de 1850 que trazia disposições remetente a aviso prévio (DELGADO, 2015).

Maurício Godinho Delgado (2015, p. 113) também explica que a fase de maior caracterização de organização do trabalho foi no período agrícola cafeeiro, a qual ressalva que “a relação empregatícia se apresentou de modo mais relevante no segmento agrícola cafeeiro, em São Paulo, e na emergente industrialização pela que passou o Rio de Janeiro – o qual era, à época, a capital do Brasil. Tendo em vista que o movimento operário no Brasil era novo”.

Para descrever sobre a evolução do Direito do Trabalho, faz-se necessário análise, ainda que sucinta, sobre a evolução do próprio trabalho desde a antiguidade até os dias atuais, como é brevemente descrito abaixo:

Com o princípio da industrialização em São Paulo e Rio de Janeiro, desenvolveu-se um movimento de trabalhadores, surgindo as primeiras leis de proteção. A partir de 1907 surgem os diplomas normativos relativos à criação dos sindicatos e cooperativas. Na verdade, a grande evolução do Direito do Trabalho no Brasil ocorreu entre 1930 e 1945 durante a presidência de Getúlio Vargas que, inspirado na Carta del Lavoro, editada na Itália quando presidida por Mussolini em 1927, importou o modelo de relações de trabalho ali introduzido. Importante ressaltar a grande relevância das Constituições de 1934, 1937 e 1946, lembrando que em 1943 foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (FREDIANI, 2011, p. 2-3).

A Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT foi promulgada no dia 1 de maio de 1943 pelo decreto lei de nº 5452, que compeliu as regras trabalhistas em todo o território nacional, mas novamente o trabalhador doméstico ficou desamparado pelas regras do novo decreto lei, conforme prevê o artigo 7º, alínea “a” da CLT:

Art. 7º: Os preceitos constantes da presente consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

a) os empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não econômica a pessoa ou a família, no âmbito residencial destas.

Vale ressaltar então a colaboração da Constituição Federal de 1988 que modificou o processo de democratização do antigo modelo corporativista adotado pelo país, visto que anterior assim no período republicano (1945-1964) durante a ditadura militar que se fez presente no contexto histórico do país (1964) ficou predominado o modelo trabalhista construído na Era Vargas, especialmente no âmbito sindical. Porém neste período teve-se a promulgação da Lei nº 5.859/1972 e 5.889/1973, que trouxe regulamentações quanto ao trabalho doméstico e o trabalho rural (DELGADO, 2015).

Desde então, as relações de trabalho no Brasil são regidas pelas leis trabalhistas consolidadas e por inúmeras leis e regulamentos complementares. A constituição de 1988 contém várias disposições trabalhistas. Entre outras coisas, legaliza os sindicatos, as negociações coletivas e o direito de greve nos setores público e privado. A constituição também estabelece taxas de horas extras, prevê um salário mínimo mensal e regula o horário de trabalho. Ele lista uma variedade de direitos trabalhistas, incluindo licença de maternidade, férias, remuneração do trabalhador, serviços sociais, assistência médica e benefícios de desemprego (FREDIANI, 2011).

Todos os trabalhadores devem possuir Carteira de Trabalho e Previdenciária Social (CTPS), na qual os termos de seus contratos de trabalho devem ser registrados. Os empregadores devem manter arquivos contendo informações detalhadas sobre cada funcionário e enviá-las anualmente às autoridades trabalhistas em um arquivo eletrônico específico (Relatório Anual de Informações Sociais ou RAIS até março de 2018) (CORREIA, 2018).

E, não pode deixar de mencionar ainda a reforma trabalhista ocorrida após a promulgação da Lei n. 13.467 de 2017 que tem trazido uma nova roupagem, visando maior aspectos de flexibilização das normas trabalhistas. Essa nova legislação tem trazido novos impactos ao ordenamento jurídico trabalhista, visto que, regulamenta diversos institutos jurídicos e traz alterações significativas desde 1943, como as que atingiu a estrutura do Direito do Trabalho, podendo citar a ampliação significativa de acordos individuais, e diante da possibilidade de negociação coletiva (CORREIA, 2018).

1.5 Relações do Direito do Trabalho com outros ramos do direito

Para enfatizar a relação de trabalho com outros ramos do direito, é necessário fazer abordagem a um apontamento de que o direito não é único, não é fragmentado, e mesmo tendo os diversos ramos suas autonomias, estes são dependentes entre si, e coexistem em harmonia (BASILE, 2010).

O direito, seja qual for o ramo que se estude, é produto da evolução e cultura de um povo, sendo sua formação e transformação influenciadas por fatores diversos, como sociais, políticos e econômicos. Necessária é também a lembrança de que o direito constitui um sistema de institutos, princípios e normas destinado a disciplinar a vida em sociedade. No caso específico do Direito do Trabalho, o ponto central situa-se na relação de emprego (FREDIANI, 2011).

O direito do trabalho pode ser conceituado como o ramo do direito que disciplina as relações de emprego e assemelhadas, constituindo um sistema de regras, princípios e instituições voltado ao estabelecimento de medidas de proteção ao trabalho (FREDIANI, 2011, p. 4).

Diante de tal colocação é possível explicar que no Direito do Trabalho tem-se abordagem de diversos ramos de direito como: civil, administrativo, penal, empresarial, internacional, previdenciário, tributário, econômico, e também processual do trabalho.

Referente ao Direito Civil este estabelece normatizações, por exemplo, aos contratos de trabalho. Como qualquer outro contrato, os contratos na seara trabalhista devem ter, além de suas particularidades, alguns requisitos obrigatórios e legais, comuns a todos, sendo eles as partes, o objetivo e a manifestação da vontade. Qualquer contrato é um negócio jurídico. O contrato de trabalho deve ser estabelecido de acordo com a legislação vigente e suas normatizações, e mesmo, que tenha acordo entre as partes de forma informal, deve-se prevalecer o respeito a legislação trabalhista (DELGADO, 2015).

Assim a definição do contrato de trabalho, é descrita por meio do Decreto –Lei n. 5.452/1943 (Consolidação das Leis Trabalhistas –CLT), em seu art. 442, que assim define: “Contrato Individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego, assim este contrato de forma individual poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

Luciano Martinez (2010, p. 111) diz neste sentido que:

A coexistência social estabelece, inevitavelmente, a criação de vínculos entre os sujeitos conviventes. Esses vínculos visam à satisfação de necessidades diversas, não necessariamente jurídicas. Quando, entretanto uma específica relação social está inserida numa estrutura normativa, diz-se existente uma relação jurídica.

Os elementos da relação trabalhista devem ser claros e presentes a fim de caracterizar a existência do contrato de trabalho. E, o Direito Internacional apresenta relação pelas normas da Organização Internacional do Trabalho, ou mesmo pela Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948).

As convenções internacionais de direitos humanos contemplam a atividade laboral humana como direito fundamental que deve ser protegido dos abusos e exercido com dignidade. O direito do trabalho tem como órgão legislador de âmbito internacional a Organização Internacional do Trabalho. As normas emanadas deste órgão são internalizadas pela legislação brasileira e necessitam de acompanhamento para sua efetividade. Dentre as convenções ratificadas pelo Brasil oito foram elevadas à categoria de direitos humanos fundamentais pela Declaração da OIT dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho (ARAÚJO, 2009, online).

Direito Tributário apresenta a regulamentação de fatos geradores de impostos e contribuições de caráter trabalhistas como Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Fundo Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), Horas extras.

Com a outorga de competência à Justiça do Trabalho para lançar tributos e executá-los de ofício, começa-se a falar num novo ramo do Direito Tributário: o Direito Tributário do Trabalho. A rigor, não se trata de um ramo autônomo - e sequer de um ramo jurídico propriamente dito. Trata-se apenas de uma forma de designar o Direito Tributário que é aplicado na Justiça do Trabalho (VELLOSO, 2012, *online*)

Já na Constituição de 1988 criaram-se normas reconfortantes para a população, nas quais a cobrança de impostos só podem acontecer se estes

estiverem previstos em lei. A fixação de parâmetros para as leis tributárias decorre da necessidade de proteção dos interesses do cidadão-contribuinte, no caso aqui exposto, o trabalhador doméstico (DELGADO, 2015).

O Direito Previdenciário quanto às questões de licenças e afastamentos, tendo como propósito resguardar os direitos dos trabalhadores e empregadores em caso de afastamento dos empregados de suas funções dentro das organizações, sendo essa abordagem de total relevância, contribuindo para diminuir prejuízos a ambas as partes.

O Código Penal regulamenta crimes resultantes das relações de trabalho, como assédio.

O Código Penal brasileiro dedicou todo o título IV de seu capítulo IV aos crimes contra a organização do trabalho. Totalizam assim, dez tipos penais ali definidos. Todos eles apresentam em seu cerne relações de Direito do Trabalho frustradas em decorrência de um crime. Vê-se pela análise detida destes tipos penais que o seu fato típico não decorrem de questões criminológicas em primeiro plano, mas sim de uma relação de trabalho descumprida ou de um direito trabalhista obstado, culminando assim na prejudicialidade de um bem jurídico específico de um obreiro, numa relação penal-trabalhista (SANTOS, 2010, *online*).

Há necessidade da existência do requisito de que a questão decorra da relação de trabalho, que abrange a relação de emprego. A relação com o Direito Empresarial é incontestável, visto que, os artigos 10 e 448 da CLT estabelecem amparo referente à mudança na estrutura jurídica, ou na propriedade da empresa, como também em caso de falências, onde visa estabelecer regras para recebimento dos direitos trabalhistas.

Liga-se à disciplina das relações entre os empregados e os empregadores, que são os empresários individuais e coletivos. Basta vermos as causas trabalhistas sendo decididas no âmbito da Justiça do Trabalho para, em seguida, habilitarem-se no Quadro Geral de Credores admitidos na falência. Também os débitos de natureza trabalhista sendo cobrados dos sócios das sociedades anônimas ou limitadas (CREPALDI, 2008, *online*).

A não assunção (pelo prestador) dos riscos da atividade do tomador de serviço é outro elemento caracterizador necessário para relação de emprego. Assim entende-se que o empregado não assume os riscos da atividade desenvolvida pelo

empregador, não podendo ser responsabilizado ou penalizado por uma dificuldade financeira do empregador (MARTINEZ, 2010)

E, pode-se citar, a legislação trabalhista alinhada a legislação e preceitos contidos no art. 37 da Constituição Federal de 1988, a Lei 8.112/1990 que disciplina em seu artigo 5º, §2º, o percentual de vagas reservados para os deficientes em concurso público. Ainda, a Lei n. 8.213 de 1991, denominada como 'Lei de Cotas', que também é descrita como um avanço significativo pelo ordenamento jurídico brasileiro a Lei 8.213/91, que regulamenta planos de benefício de Previdência Social, dispõe em seu art. 93 a reserva de vagas em empresas privadas para os deficientes, no percentual de 2% a 5%, dependendo do número de empregados, que serão evidenciados no próximo capítulo, conforme também foi ampliado e consolidado pela Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015 que trouxe mais solidez ainda tais amparos legislativos (CORREIA, 2018).

CAPÍTULO II - DIREITO DO TRABALHO E SUA ENFASE EM GARANTIAS PROTECIONISTAS AOS VULNERÁVEIS

O Direito do Trabalho surgiu com o intuito de estabelecer garantias e direitos fundamentais aos trabalhadores, visando com isso principalmente oferecer amparo a parte mais vulnerável das relações trabalhistas. E, nesse enfoque que consiste o desenvolvimento deste capítulo.

2.1 Direito do Trabalho na Constituição Federal

Sabe-se que a Constituição Federal é carta Magna que rege o ordenamento jurídico Brasileiro. A versão mais recente é a datada de 1988, que está estabelecido nos princípios basilares democráticos e humanos, porém, até chegar neste contexto, esta passou por várias reformulações, buscando atender os diferentes interesses e necessidades da sociedade em direitos e amparos, inclusive no âmbito trabalhista. Até porque o Direito deve ser mutável e se adequar as anseios e necessidades que a própria evolução da sociedade almeja.

Impossível, assim, seria o estudo da evolução do Direito do Trabalho sem a análise, ainda que sucinta, sobre a evolução do próprio trabalho desde a antiguidade até os dias atuais, como será brevemente descritos abaixo:

Com o princípio da industrialização em São Paulo e Rio de Janeiro, desenvolveu-se um movimento de trabalhadores, surgindo as primeiras leis de proteção. A partir de 1907 surgem os diplomas normativos relativos à criação dos sindicatos e cooperativas. Na verdade, a grande evolução do Direito do Trabalho no Brasil ocorreu

entre 1930 e 1945 durante a presidência de Getúlio Vargas que, inspirado na Carta del Lavoro, editada na Itália quando presidida por Mussolini em 1927, importou o modelo de relações de trabalho ali introduzido. Importante ressaltar a grande relevância das Constituições de 1934, 1937 e 1946, lembrando que em 1943 foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (FREDIANI, 2011, p. 2-3).

O direito, seja qual for o ramo que se estude, é produto da evolução e cultura de um povo, sendo sua formação e transformação influenciadas por fatores diversos, como sociais, políticos e econômicos. Necessária é também a lembrança de que o direito constitui um sistema de institutos, princípios e normas destinado a disciplinar a vida em sociedade. No caso específico do Direito do Trabalho, o ponto central situa-se na relação de emprego, conforme descrito por Frediani o seguinte:

O direito do trabalho pode ser conceituado como o ramo do direito que disciplina as relações de emprego e assemelhadas, constituindo um sistema de regras, princípios e instituições voltado ao estabelecimento de medidas de proteção ao trabalho (2011, p. 4)

Diante de tal colocação é possível explicar que o Direito do Trabalho tem-se abordagem de diversos ramos de direito como: civil, administrativo, penal, empresarial, internacional, previdenciário, tributário, econômico, e também processual do trabalho.

O artigo 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII, da Constituição Federal de 1988, veda qualquer forma de discriminação nas relações de emprego, principalmente no que se refere a salários e critérios de admissão das pessoas portadoras de deficiência, realizando uma ligação direta entre o princípio da igualdade e o princípio da não discriminação (GUNTHER; ALVARENGA, 2016).

No que concerne propriamente às pessoas com deficiência, na atual Constituição da República Federativa do Brasil verificam - se 12 previsões específicas que estabelecem:

[...] a proibição de discriminação quanto a salário e critérios de admissão no emprego (art. 7º, XXXI); d a competência comum da União, Estados, Distrito Federal e Municípios nos cuidados a saúde, assistência pública, proteção e garantia (art. 23, II); (MADRUGA, 2016, p. 19)

Mencionadas disposições contrastam em número com as diminutas referências encontradas nas Constituições anteriores, a exemplo da Magna Carta de 1324. Outro exemplo as Cartas de 1824 e 1891 limitaram-se apenas a mencionar o princípio da igualdade perante a lei, a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934 foi o primeiro diploma constitucional brasileiro a tratar da questão da deficiência (art. 138, alínea “a”), então denominada de ‘desvalia’, cabendo a União, Estados e Municípios assegurar amparo aos desvalidos por intermédio de serviços especializados e sociais, conforme explicou Madrugá que:

A Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937 não traz qualquer referência especial às pessoas com deficiência, restringindo-se a dispor sobre a “invalidez para o exercício do cargo ou posto” para fins de aposentadoria ou reforma (art. 156, alínea “e”) e a aposentadoria com vencimentos integrais do “[...] funcionário invalidado em consequência de acidente ocorrido no serviço” (art. 156, alínea “f”). (BRASIL, 1937, online) (MADRUGA, 2016, p. 14).

Ainda, a Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946, restringia ao direito à previdência em caso de invalidez (art. 157, XVI), previsão igualmente reproduzida na Constituição da República Federativa do Brasil de 1967 (art. 158, XVI (MADRUGA, 2016)).

Referente à evolução legislativa constitucional a questão dos direitos da pessoa com deficiência passa, obrigatoriamente, pelo exercício da cidadania. Não é preciso ter alguma deficiência para pleitear, reclamar e fazer cumprir os comandos constitucionais que garantem a inclusão desse grupo. Trata-se do exercício de cidadania saudável em um Estado Democrático de Direito.

Na Constituição Federal de 1988, consignou expressamente consideração de isonomia diferenciada para as pessoas portadoras de deficiência, conforme demonstrado pela literalidade do artigo 37, VIII, artigo 7º, XXX, artigo 227, II, e, ainda, pela normatização internacional ratificada pelo Brasil, como por exemplo, a Convenção Internacional n. 159 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, dentre outros (LORENTZ, 2016).

Pela primeira vez, na Carta Magna de 1988, aludiu-se pela primeira vez o termo integração, relacionando-o diretamente com a deficiência, a saber: “integração

social das pessoas portadoras de deficiência” (art. 24, XIV, CF/88); “promoção de sua integração à vida comunitária” (art. 203, IV, parte final) e “integração social do adolescente portador de deficiência” (art. 227, § 1o, II) (MADRUGA, 2016, p. 14).

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu como fundamentos da República Federativa do Brasil: a cidadania e o respeito à dignidade da pessoa humana, ainda, previu como objetivos, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, com promoção do bem estar de todos, sem quaisquer formas de discriminação. Com efeito, visou assegurar a pessoa portadora de deficiência o seu ingresso na vida social, acesso a educação e oportunidade no mercado de trabalho, garantindo assim a sua integração social.

Com isso, pode-se colocar que a Constituição Federal de 1988 estabeleceu como fundamentos da República Federativa do Brasil: a cidadania e o respeito à dignidade da pessoa humana, ainda, previu como objetivos, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, com promoção do bem estar de todos, sem quaisquer formas de discriminação.

Na ordem constitucional brasileira, somente a partir da Constituição de 1988 é que o princípio da igualdade foi alçado a Direito Fundamental (art. 5º, caput) como núcleo básico dos direitos e garantias fundamentais, ocorrendo um duplo enfoque do mencionado princípio, bem como da não discriminação, que servem de base à aplicação das ações afirmativas perante o ordenamento jurídico pátrio (LORENTZ, 2016).

A disposição topográfica do artigo 5º, que dá início ao Capítulo I, do Título II e abriga o princípio da igualdade formal inserido na sua primeira parte, difere de todas as Constituições que lhe precederam, o que significa dizer que a igualdade deixa de figurar como simples direito individual para ser tratada como princípio fundamental e servir de alicerce hermenêutico a toda e qualquer interpretação isonômica que se faça a partir da Constituição (MADRUGA, 2016).

No Direito do Trabalho, o princípio da igualdade conforme estabelecido pela Constituição Federal, a qual busca-se a isonomia substancial e verdadeira entre

as partes com a proteção do empregado, parte mais fraca da relação de trabalho. Vale reiterar que a ideia de não discriminação caracteriza-se, portanto, como um princípio proibitivo, pelo qual se procura impedir o tratamento desigual e desvantajoso para grupos particulares de trabalhadores, como é o caso de pessoas portadoras de deficiência. Por outro lado, as regras relativas à igualdade material das relações de trabalho (BASILE, 2017).

2.2 Direito do Trabalho na Consolidação das Leis Trabalhistas

Referente à conotação histórica do Direito do Trabalho pode-se destacar que esse processo iniciou com a Revolução Industrial, sendo de pouca relevância os eventos anteriores, e mesmo após vários séculos.

Conforme descreveu Elaine Santos dos Reis o seguinte:

Com o fim da 1ª Guerra Mundial, surge a 1ª Organização Internacional dos Trabalhadores a qual tinha como objetivo unificar a luta operária e o movimento proletariado internacional, resguardando aos trabalhadores condições mínimas adequadas ao desenvolvimento de suas atividades profissionais. No século XX tem início o movimento denominado Constitucionalismo Social, o qual objetivava a inserção de normas de cunho trabalhista nas Constituições, estabelecendo algumas mínimas garantias aos trabalhadores buscando dessa forma defender os interesses sociais (2012, p. 5)

Dentre as evoluções destaca-se o Decreto Lei n. 5.452 de 01 de maio de 1943, que aprovou então a Consolidação das Leis do Trabalho, a qual trouxe então estabelecimento de normas reguladoras para com as relações individuais e coletivas de trabalho, bem como fiscalização do trabalho e de direito processual do trabalho. Foi elaborada durante o governo do Presidente Getúlio Vargas e sendo promulgada no dia 01 de maio do ano de 1943.

Pode-se apontar como mérito então da CLT o enfoque de unificação dos direitos trabalhistas a qual instalaram regra geral para os trabalhados de forma indistinta, a qual colocou fim então a regras que tutelavam segmentos operários de forma separadas, como por exemplo, coletânea de comerciários e industriáveis (MARQUES, 2013).

Porém desde a data de sua criação, essa legislação tem sofrido alterações, visando assim atender os critérios da sociedade e das relações trabalhistas que veio evoluindo, tendo atualmente setenta e sete anos, encontrando-se em vigor até então, apresentando assim composto de normas disciplinares das relações individuais e coletivas de trabalho.

Podendo então reiterar os apontamento de Marilane Oliveira Teixeira, Andréia Galvão, José Dari Krein, Magda Biavaschi, Paula Freitas de Almeida, Hélio Rodrigues de Andrade quanto à necessidade de reformulação quanto a legislações trabalhistas, o que disse o seguinte:

Os novos procedimentos para despedida marcam a hegemonia do capital na sociedade brasileira tanto a partir da perspectiva da sujeição do empregado ao empregador, como também na perspectiva da falta de preservação do tecido social – há afastamento da participação sindical e aumento do poder do empregador que, sem limites legais, se torna quase absoluto (2017, p. 267).

E, um dos exemplos que alterou a Consolidação das Leis Trabalhistas, foi a então reforma trabalhista ocorrida no ano de 2017 por meio da Lei n. 13.467, conforme enfatizaram Júlia Pottumati Nogueira Abdala e Mauricio Johnny Loos o seguinte:

Ao alterar a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), com vistas à modernização e flexibilização das relações de trabalho no Brasil, a Lei 13.467 produziu impactos desfavoráveis aos trabalhadores e sindicatos e favoráveis as empresas, quando pelas liberalidades concedidas as partes possibilitaram que o pactuado se sobrepusesse a lei, acarretando a supressão de direitos e garantias legalmente previstos, bem como constituindo verdadeiro retrocesso a legislação trabalhista (2019, p. 29).

Pode-se assim colocar que as alterações da CLT não foi no intuito de desmerecer tal diploma legal, mas sim de buscar que os direitos trabalhistas apresentassem maior proteção aos trabalhadores, que é a parte vulnerável, mas, principalmente deixar de uma abordagem protecionista que atravanca o crescimento econômico e favorece a casos de desempregos, flexibilizando assim as normas trabalhistas e atender as partes que compõe essa relação (TRINDADE, 2017).

2.3 Garantias protecionistas aos vulneráveis.

Para fim de caracterização de uma relação trabalhista, se faz necessária a presença de sujeitos que vinculam essa ligação, o que é o princípio pra se dizer se há ou não os direitos trabalhistas, assim como qualquer indenização decorrente dessa relação. Deve haver o contrato de trabalho válido, contrato de emprego ou relação de emprego, e isso é caracterizado por elementos específicos contidos na relação.

A doutrina muitas vezes utiliza as expressões relação de trabalho e relação de emprego para designar o trabalho prestado sob o prisma dos arts. 2º e 3º da CLT. A própria CLT utiliza as expressões relação de emprego e contrato de trabalho, como nos arts. 442, 443, 447 e 448.

A Constituição Federal no art. 7º, caput, e inciso XXIX, utiliza as expressões trabalhadores e relação de trabalho, como sinônimas de empregado e relação de emprego. Os sujeitos da relação trabalhistas o empregado e o empregador que são descritos na CLT. De acordo com o art. 2º da CLT, considera-se empregador:

A empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas. (CLT, art. 2º).

Saraiva (2013, p. 51) diz que “o empregador como sendo a pessoa física ou jurídica que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. Ainda na CLT há a definição de empregado, que é “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual

a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”, art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas e o parágrafo único complementa a explicação deixando claro que não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Para Correa a relação de emprego então apresenta da seguinte forma:

A relação de emprego tem como principal característica a presença do empregado, parte mais fraca da relação jurídica. O Direito do Trabalho foi pensado e criado exatamente para proteger a figura desse trabalhador. Há necessidade, entretanto, de diferenciar o trabalhador em sentido amplo e o trabalhador com vínculo empregatício. A CLT e as demais normas trabalhistas são voltadas apenas à proteção dos direitos do empregado', ou seja, jornada de trabalho, FGTS, férias, descanso semanal remunerado, dentre outros direitos, são direcionados aos empregados, por isso a importância de diferenciá-los dos trabalhadores autônomos, eventuais, estagiários etc (2014, p. 66).

Esses dois sujeitos da relação trabalhistas estão interligados por elementos que caracterizam essa relação de emprego, como a pessoalidade, onerosidade, não assunção dos riscos da atividade patronal, duração eventual ou contínua e subordinação, não havendo algum desses requisitos caracterizadores da relação jurídica.

Não há de se falar em relação ou contrato de emprego, assim é indispensável esses elementos pra à criação, à modificação e à extinção de direitos. Martinez diz que:

A coexistência social estabelece, inevitavelmente, a criação de vínculos entre os sujeitos conviventes. Esses vínculos visam à satisfação de necessidades diversas, não necessariamente jurídicas. Quando, entretanto uma específica relação social está inserida numa estrutura normativa, diz-se existente uma relação jurídica (2010, p. 111).

Os elementos da relação trabalhista devem ser claros e presentes a fim de caracterizar a existência do contrato de trabalho. Assim entende-se como pessoalidade é quando se considera as habilidades pessoais do indivíduo para execução da tarefa, há a ideia de ser o trabalho intransferível, somente uma pessoa específica pode executar o trabalho, não podendo outro ir em seu lugar, prestar o

serviço, não quer dizer que esse não possa ser substituído, mas enquanto esse for contratado não pode pedir que outro vá ao trabalho em seu lugar.

2.4 Garantias protecionistas aos vulneráveis.

Durante a maioria do tempo da história do Direito do Trabalho evidenciava a disparidade inquestionável entre empregado e empregador, tendo-se os empregados condição de sujeição e subordinação plurissignificativa, porém, em muitos casos observava-se que ações ocorridas no âmbito trabalhista feria o princípio da dignidade da pessoa humana, e com isso, diante da evolução histórica e legislativa, buscou-se então garantir proteção a parte mais frágil das relações trabalhistas, conforme descreveu Oliveira o seguinte:

Essas novas normas ajudaram a construir a visão protecionista do trabalhador perante não somente aqueles que vivenciavam a realidade industrial, mas sim, de forma geral e irrestrita, à todos os atores envolvidos nas relações de simbiose laborativa, sob a batuta do princípio da igualdade material, substancial ou real, ao consubstanciar o tratamento igualitário aos desiguais (2017, p. 05).

Dessa forma, destaca-se o sub princípio *in dubio, pro operário* também modernamente denominada de *in dubio pro misero*, que nada mais é que o desdobramento do princípio da proteção atinente a interpretação jurídica. E, com isso, deve-se compreender que tais direitos protecionistas visam então proteger e beneficiar legalmente a parte mais fraca da relação, que é a considerada hipossuficiente, conforme aponta Paulo Sergio João de que:

[...] é inegável a necessidade de ajuste da legislação trabalhista com finalidade social e econômica, permitindo que empresas se adaptem na produção, no emprego e nas condições de trabalho. Como forma de proteção social, vários aspectos levam às reflexões da admissibilidade de adaptação da legislação no aspecto jurídico trabalhista, privilegiando sempre os atores sociais no processo de negociação, atribuindo-lhes a responsabilidade pelo conteúdo jurídico do negociado, com segurança e sem armadilhas que gerem a nulidade no futuro.

Com isso, pode-se reiterar que a Reforma Trabalhista tem sido descrita como moderna e benéfica, porém, muitos ainda apontam que esta reforma tem desconstruído o Direito do Trabalho, abalando assim as estruturas de várias bases

teóricas desta ramificação do direito, e seu intuito que sempre foi equilibrar a relação desigual e que por meio da reforma pode ser invertida.

Assim, pode-se compreender que o direito do trabalho é um ramo do direito que visa oferecer ao trabalhador equilíbrio quanto aos sujeitos do contrato de trabalho, evitando assim caracterização de injustiça, desigualdade e ações que ferem o princípio da dignidade humana estabelecido constitucionalmente, conforme será ressaltado posteriormente a proteção a pessoas portadoras de deficiência quanto ao aspectos trabalhistas.

CAPÍTULO III - PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA: AMPARO LEGAL E A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

As pessoas com deficiência enfrentam várias formas de obstáculos, discriminação e preconceito, além de ter relegados seus direitos individuais e sociais, o que legitima as ações afirmativas, direcionadas à proteção da dignidade humana e dos ideais de justiça, uma vez que quando denegadas a esse coletivo, consubstancia verdadeira afronta aos princípios constitucionais da isonomia e da dignidade humana. Assim, o presente capítulo terá como enfoque a base legal de amparo as pessoas portadoras de deficiências no ordenamento jurídico brasileiro.

3.1 Lei de Quotas n. 8.213 de 1991

Em 1948 foi aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas a Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão, onde traz em seu artigo XXIII que todo ser humano tem o direito ao trabalho, sendo este de livre escolha e devendo ter condições justas e favoráveis de trabalho e de proteção, conforme foram direitos estes trabalhistas conquistados ao longo da história (CAVALCANTI; LEITE; LISBOA, 2014).

Outro documento que contribui para se chegar atualmente a Lei de Quotas foi a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, aprovada pela Assembleia Geral da ONU em 1975, também dispõe, no artigo 7º, que as pessoas deficientes têm direito, mesmo diante de suas incapacidades também tem direito a emprego e desenvolvimento de atividades remuneradas, podendo também participar de sindicatos, garantindo assim sua isonomia (ADORNO JUNIOR; SALVATTO,

2014).

A Convenção n.º 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da política de readaptação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência, sendo também importante base na construção da Lei de Quotas. Abrangendo todas as categorias de deficiência, a política tem por finalidade assegurar medidas de reabilitação profissional e promover oportunidades de emprego para as pessoas deficientes no mercado regular de trabalho. Baseia-se no princípio de igualdade de oportunidade entre os trabalhadores portadores de deficiência e os trabalhadores em geral (MPT, 2012).

Em análise a legislação infraconstitucional, também é possível encontrar diversas normas que visam à proteção do deficiente. A Lei 7.853, promulgada em 24 de outubro de 1989, tem por objetivo então promover a integração social de pessoas com deficiência, instituindo então tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos, e principalmente a infração penal caso descumprimento ou aspecto discriminatório (NOGUEIRA, 2011).

Porém, no ordenamento jurídico, a base está no art. 37 da Constituição Federal de 1988. E, chegando-se a Lei 8.213/91 que trouxe mais ampliações como a regulamentação de planos de benefício de Previdência Social, dispõe em seu art. 93 a reserva de vagas em empresas privadas para os deficientes, no percentual de 2% a 5%, dependendo do número de empregados (BRASIL, 1991).

Assim, a constituição veda qualquer ato discriminatório, onde enfatiza a importância de estabelecer direitos em ambiente de trabalho, garante saúde, proteção e integração social, reserva cotas em empregos públicos e prevê salário mínimo mensal aos que comprovem insuficiência de renda. Já as crianças são equiparadas com acesso à educação na rede regular de ensino, onde em caso de necessidade oferece-se atendimento especializado (JUNQUEIRA, 2009).

Com reflexo nesse espírito solidário, o Congresso Nacional aprovou no ano de 1991 a Lei nº 8.213, estabelecendo o sistema de reserva de emprego para o portador de deficiência, o chamado sistema de cotas. O artigo 93 da referida lei reserva de 2% a 5% de cargos de trabalho para pessoas portadoras de deficiência

habilitadas e/ou beneficiários reabilitados, em empresas com mais de 100 empregados, nas seguintes proporções: I - 100 até 200 empregados: 2%; II - de 201 a 500: 3%; III - de 501 a 1000: 4%; IV - de 1001 em diante: 5%.

Conforme descrito por Lima, Silva e Galvão (2010) a Lei n. 8.213/91 traz apontamentos quanto as cotas mínimas de trabalhadores, a qual especifica as empresas com de 100 a 200 empregados devem reservar pelos menos 2% das vagas profissionais, e para empresas com até 500 sobe para 3%, e até mil 4%, e acima de mil empregados deve-se reservar pelo menos 5%. Vale reiterar a dificuldade de fiscalização, porém, mesmo assim o Ministério do Trabalho e Emprego busca conscientização e fiscalizar para fazer cumprir os ditames legais

Assim, o percentual reservado para as pessoas com deficiência, que varia de 5% a 20%, deve incidir sobre o total das vagas oferecidas no concurso. Não pode o administrador destinar previamente quais são as vagas que serão destinadas a esses trabalhadores, alegando, de maneira equivocada, a compatibilidade da função à deficiência ou cargos que exijam aptidão plena. Por isso, o edital do concurso deve conter cláusula clara e específica a respeito da distribuição das vagas, não dando margem a qualquer tipo de erro (GURGEL, 2010).

Podendo trazer então os apontamentos de Adorno Junior e Salvatto (2014, p. 56-57) quanto a relevância da Lei n. 8.213 de 1991 como compromisso social, a qual reiteraram o seguinte:

A Lei nº 8.213/91 tem papel singular nesse contexto: estimula a participação empresarial na inclusão das pessoas com deficiência e suscita discussões construtivas a esse respeito, fomentando a propagação da educação inclusiva na sociedade. Incentiva a inclusão dos trabalhadores com deficiências, destacando sua importância no cenário democrático, mas as medidas adotadas muitas vezes são insuficientes e destituídas de efetivo compromisso social.

Infelizmente, apesar de tantos avanços sociais, o quadro de preconceito e discriminação ainda permanece. Percebe-se que o tema tratado é atual e de extrema importância no mundo todo. Várias ainda são as discussões acerca dos direitos das pessoas com deficiência, estando o Poder Público a direcionar todos os seus esforços para a efetiva e integral inserção desse grupo de pessoas na

sociedade, assim como no mercado de trabalho.

Mesmo diante tantas regulamentações e amparos legais referentes a inclusão de pessoas portadoras de deficiências no trabalho, observa-se, nesse contexto, um processo de discriminação comparada a contratação de deficientes físicos com relação aos mentais. Nesse sentido Scheuermann apontou:

[...] 323,2 mil trabalhadores portadores de necessidades especiais estão ativos no mercado de trabalho no Brasil. Por tipo de deficiência, o levantamento da RAIS 2008 demonstra que os deficientes físicos representam 55,24% dos trabalhadores com deficiência. A seguir estão os deficientes auditivos, 24,65%; e os visuais, com 3,86%. Os deficientes mentais representam 3,37% e os portadores de deficiências múltiplas, 1,09%. Na situação de Reabilitados foram declarados 11,78% dos deficientes com vínculo trabalhista (2012, p. 04).

Vale reiterar que nas relações laborais é pacífico o entendimento de que o empregador tem plena liberdade de escolha de seus empregados, baseando-se na capacidade para o exercício do cargo, experiência, qualificações, competência e responsabilidade. Apesar do empregador gozar da prerrogativa de escolher o trabalhador que mais se adequa com o perfil da empresa, o mesmo não pode ter seus atos fundados, ainda que indiretamente, em motivos de gênero, orientação sexual, religião, cor ou deficiência (GURGEL, 2010).

Assim, é preciso que se preze pela isonomia, oferecendo recursos diferenciados que compensem as desigualdades e igualem as oportunidades. Assegurando direitos nos aspectos morais, sociais, econômicos e humanos. Nesse aspecto, é fundamental o amparo do Poder Público, conforme reiterado por D´Amaral (2003, p. 23 e 31) que aduz o seguinte:

[...] É preciso construir o direito que as pessoas portadoras de deficiência têm de serem iguais, mesmo sendo diferentes. O reconhecimento da diferença e a luta pela igualdade, devem ser os marcos de uma democracia. [...] A mudança do quadro atual só poderá ser efetivada com a participação de todos, através da construção de novas formas de convivência social que viabilizem o resgate de sua cidadania [...]

Assim sendo, às pessoas portadoras de deficiências assiste o direito, inerente a todo e qualquer ser humano, de ser respeitadas, sejam quais forem seus antecedentes, natureza e severidade de sua deficiência. Elas têm os mesmos

direitos que os outros indivíduos, mesmo portadores de diferentes deficiências, fato que implica desfrutar de vida decente, tão normal quanto possível.

3.2 Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015, traduz uma verdadeira conquista social, ante o sistema normativo inclusivo que homenageia o princípio da dignidade da pessoa humana em diversos níveis. No entanto, o impacto no sistema jurídico brasileiro de incapacidade civil é preocupante. Como já transcrito, nos termos dos artigos 6º e 84 do Código Civil Brasileiro, onde caracterizam que pessoa com deficiência são aquelas que apresentem impedimento de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, porém isso não deve ser mais tecnicamente considerada civilmente incapaz, deixando claro que a deficiência não afeta a capacidade civil da pessoa (STOLZE, 2015).

Conforme apontou Correia frente as inovações trazidas após promulgação do Estatuto da Pessoa com Deficiência que:

No dia 6 de julho foi promulgada a Lei 13.146, que institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência, adaptando nosso sistema legal às exigências da Convenção de Nova York de 2007. Após o decurso da *vacatio legis* de 180 dias, contaremos com novos instrumentos legais, que visam, no seu conjunto, proporcionar igualdade, acessibilidade, o respeito pela dignidade e autonomia individual, o que inclui a liberdade de fazer suas próprias escolhas (2015, p. 02).

Por meio da regulamentação instituída, deficiência já não é mais sinônimo de incapacidade civil. Apresenta alguns apontamentos nesse sentido que são: incapacidade absoluta é dada a pessoas menores de 16 anos. Já incapacidade relativa é caracterizada em pessoas portadores de deficiência que sejam maiores de 16 e menores de 18 anos, pessoas que por motivos de uso de tóxicos ou deficiência intelectual não tenham domínio de discernimento, aqueles que também não apresentem condições de expressão da vontade (CORREA, 2015).

Nesse aspecto, Sarlet (2002, p. 62) definiu com muita sabedoria:

Qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e

da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

O instituto da curatela, previsto no artigo 85, § 2º, do mencionado Estatuto, o qual rege que deverá ser utilizada em casos extraordinários, e ainda, com suas razões expostas na sentença, visando somente a preservação dos direitos do curatelado (DANELUZZI; MATHIAS, 2016).

No caso da capacidade relativa pode o deficiente requerer o processo de tomada de decisão apoiada juntamente com a curatela, que nada mais é, a escolha de duas pessoas idôneas que colaborem para exercício da capacidade do portador de deficiência, o tempo necessário, não sendo necessariamente permanente, de acordo com a necessidade elencadas em processo. Somente no caso de deficientes intelectuais, onde não tenham como expressar sua vontade, há interdição. (CORREA, 2015)

A partir de sua vigência, a pessoa com deficiência deixará de ser rotulada como incapaz para ser considerada dotada de plena capacidade legal, mesmo se houver necessidade de institutos assistenciais específicos, os quais são: a tomada de decisão apoiada e a curatela (que será usada somente em casos excepcionais), para a tomada de decisão dos atos da vida civil. (STOLZE, 2015)

Assim, após instituição do Estatuto dos Portadores de Deficiência há abordagem para que cada pessoa seja analisada em sua individualidade. Não é por ser deficiente que os torna totalmente incapazes civilmente. Agora, é possível que as pessoas portadoras de deficiência sejam analisadas em termos de incapacidade relativa ou total, mas, o ponto mais favorável nesse sentido, é de se buscar cada vez mais garantir os direitos de igualdade, dignidade e liberdade de fazer suas próprias escolhas, seja pessoal, profissional ou civilmente. (CORREIA, 2015)

Vale reiterar que o sistema de cotas, conforme proposto pela Lei n. 8.213 de 1991 então “veio a simbolizar o nascimento dessa nova perspectiva democrático-

inclusiva”, que será explicado posteriormente (ADORNO JUNIOR; SALVATTO, 2014, p. 51).

3.3 Garantia de quotas em vagas de trabalho

O legislador, seja na esfera federal, estadual ou municipal, tem por objetivo, por meio das Leis, Decretos e Portarias que tratam do assunto, garantir às pessoas com deficiência, condições mínimas no convívio em sociedade: exercício das funções básicas, acesso às redes de ensino, órgãos públicos e instituições privadas, visando a diminuir ou atenuar as limitações impostas por um mercado cada dia mais exigente e seletivo.

Como se nota, a inclusão social é um processo que depende não apenas da aprovação de leis, vai muito além. Há a necessidade de cursos profissionalizantes, voltados para a capacitação de pessoas com deficiência, empresas interessadas e comprometidas com a adesão dessa mão de obra. Projetos, verbas públicas e privadas, para que o direito de todos e qualquer cidadão, possa ser efetivamente cumprido; pois cidadão independente de suas particularidades é antes de tudo um ser humano (LIMA; SILVA; GALVÃO, 2010, p. 17)

A aplicabilidade no campo prático dos direitos delineados, por inúmeras situações não possuem efetividade, o portador de deficiência, detentor de proteção jurídica no ordenamento brasileiro, que objetiva a proteção da igualdade em todos os setores, estando o trabalho inserido na relação, principalmente por estar entre o rol dos direitos sociais e com disposição nas garantias fundamentais do indivíduo são inobservados, dificultando sua caracterização, com preconceitos diante a classe de trabalhadores.

A jurisprudência vêm demonstrando a prática reiterada de tais condutas, onde a classe laboral mencionada, sofrem estigmas quando contratados, estando inserido na estrutura empresarial, em muitas situações, apenas para desobrigação, pelo empregador, da cotas legalmente impostas. No tocante à situação, de grande importância a menção da jurisprudência abaixo:

O Supermercado Imperatriz Ltda. foi condenado pela 6ª Câmara do TRT-SC por aplicar advertência discriminatória a um ex-empregado com deficiência. O tratamento foi comprovado por meio de documento escrito, em que seu superior afirma que o

empregado era muito lento ao desenvolver suas funções. O autor da ação trabalhista tem Síndrome de Down em grau leve e foi contratado para a função de empacotador. Com frequência ele era tratado de forma agressiva pelos seus superiores, com palavras como “retardado”, “tanso” e “molóide”. No entendimento dos desembargadores, ele devia ser avaliado de forma proporcional às suas limitações, e não comparado aos demais trabalhadores. A decisão diz que o tratamento que o rapaz recebeu é incompatível com a finalidade do art. 93 da Lei 8.213/91, que prevê as cotas para pessoas com deficiência. Os membros da Câmara destacam que a atitude revela não apenas preconceito do empregador, como pouca preocupação em incluir o deficiente no mercado de trabalho. A desembargadora Teresa Regina Cotosky, relatora e redatora do acórdão, frisa que o objetivo dessa política pública não é apenas o de amenizar o desamparo dessas pessoas, mas incentivar a sua plena inclusão no mercado de trabalho, demonstrando que, apesar das limitações, elas podem se inserir no processo produtivo e dele tirar seu sustento. Considerando o caráter discriminatório da advertência que foi aplicada, incompatível com a inclusão social do trabalhador com deficiência, a empresa foi condenada a pagar ao ex-empregado uma indenização por danos morais no valor de R\$ 5 mil (TRT – SC 12ª Região. Quarta Turma. Proc. N. 0000283-74.2014.5.12.0001. Resp 936792 Hélio Qualglia Barbosa. Publicado. 04/10/2014).

Assim, mesmo sem amparo claro pela CTL nesse caso, foi possível utilizar da heterointegração entre Direito Processual Civil e do Trabalho e com isso apresentar meios para que o caráter de discriminação fosse julgado e condenado. Obviamente o preconceito reflete de forma direta no acesso ao emprego e trabalho de muitos deficientes, principalmente quando há comprometimento mental. Isso normalmente ocorre por falta de informação de empregadores, de que tais cidadãos não são aptos ao trabalho.

Referente a inclusão de pessoas portadoras de deficiências intelectuais no mercado de trabalho, Pedroso e Shinohara assegurou:

[...] o processo de inclusão é dificultado, principalmente, não pelas características da deficiência intelectual, mas sim pelo medo, preconceito e falta de informação manifestados pelas famílias, e pelos empregadores. A pesquisa levanta a necessidade de mais estudos sobre o tema, reforçando a necessidade de elaborações de propostas para otimizar os potenciais da diversidade, objetivando uma configuração social que represente, de forma unificada, os valores da constituição da república, com espaço, equidade e oportunidades para todos (2010, p. 138).

Toldrá, Marque e Brunello (2010) referente aos desafios da inclusão no mercado de trabalho das pessoas portadoras de deficiências intelectuais colocam a importância que fomentem a inclusão social destes, facilitando assim o processo de inclusão no mercado de trabalho. Muitas vezes o desconhecimento e a desinformação geram preconceitos e dificultam as oportunidades de inclusão social, de deficientes físicos, sendo que, em alguns casos, como de deficientes intelectuais, é observado mais ainda episódios de preconceitos.

As ações preconceituosas se dão, a princípio, pela falta de conhecimento da doença e, depois, porque as pessoas não entendem que os portadores desta síndrome, podem se desenvolver e se adaptar à sociedade, estigmatizando-os e excluindo-os do quadro social (TOLDRÁ; MARQUE; BRUNELLO, 2010, p. 18).

Infelizmente, apesar de tantos avanços sociais e na área do direito para inclusão dos portadores de deficiência, o quadro de preconceito e discriminação ainda permanece. Por tais motivos é que remanesce evidente a necessidade de ser utilizado o ordenamento jurídico como forma de garantia de medidas que incluam os deficientes em todos os setores da sociedade, e assim permitam que eles mostrem que, apesar das diferenças, continuam sendo seres humanos iguais a qualquer outro.

O objetivo do legislador ao criar tais obrigações era fazer cumprir a função social das empresas e proporcionar meios eficazes para a integração, inclusão e formação profissional adequadas de jovens e pessoas com deficiência. No entanto, as repercussões coletivas do descumprimento dessas obrigações costumam ser muito onerosas para as empresas. Isso porque, além da possibilidade de multas e aplicação de grandes penalidades por parte do Ministério do Trabalho, as empresas que não cumprirem os percentuais mínimos de contratação também estão sujeitas à intervenção do Ministério Público do Trabalho (MPT), conforme evidenciado por meio da citação abaixo:

A discriminação em relação às pessoas com deficiência é um problema que, infelizmente, ainda sobrevive em nossa sociedade. O que muitos não sabem é que a conduta discriminatória em relação aos deficientes constitui crime previsto no artigo 8º da Lei 7.853/89

(Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências), punível com reclusão (prisão) de 1 a 4 anos e multa. Especificamente em relação à conduta discriminatória no tocante ao acesso ao trabalho e emprego (ADORNO JUNIOR; SALVATTO, 2014, p. 51).

Para que o delito seja configurado basta a negativa de contratar o trabalhador com a única desculpa de sua deficiência. Não é necessária a admissão de pessoa sem deficiência física ou mental. Contudo, se tal deficiência é correlata à atividade exigida ao trabalho, de forma que torne o trabalhador total ou parcialmente inapto ao seu exercício, o crime não mais se configurará, pois se torna evidente a justa causa mencionada na recusa do tomador de serviços (LIMA, 2007).

Diante o exposto percebe-se a amplitude e importância dos direitos humanos, que são garantidos a todos independente de suas condições reside na observância dos princípios da igualdade e não discriminação, incluindo as relações de trabalho, visando o integral acesso dos deficientes no mercado de trabalho e, assim, alcançar o respeito à sua dignidade humana, visto que, favorece-se ao processo de inclusão e garantia do princípio da isonomia

Ao promover a inclusão de trabalhadores com deficiência em seus postos de trabalho, a empresa estará exercendo sua função social, pois promoverá benéfica modificação de hábitos e valores sociais, com gestão ética e responsável. Para obter êxito nesta empreitada, carecerá de cuidadoso planejamento empresarial (ADORNO JUNIOR; SALVATTO, 2014, p. 51).

Como já foi salientada anteriormente, a exclusão social e possibilidades de inclusão social são pressupostos que referendam, também, novas posturas voltadas ao resgate da cidadania, principalmente no tratamento às classes menos favorecidas socialmente. Implicada na trama das relações sociais, a privação de direito põe em foco o modo como as diferenças sociais são percebidas, elaboradas e objetivadas no espaço social (TELLES, 2001).

Em outras palavras, o status social de uma pessoa se reflete também em seu espaço social e econômico. Assim, pessoas pobres são sempre discriminadas em relação às com mais estrutura financeira e isto é particularmente destacado no

mercado de trabalho. Mas mais grave ainda é a questão da discriminação no mercado do trabalho do deficiente físico, apesar de existir uma lei que impõe cotas de admissão de funcionários deficientes por parte de empregadores (TELLES, 2001).

Muitas empresas, apesar dos seus esforços, têm encontrado dificuldades para desenvolver projetos bem estruturados, que cumpram as exigências da Lei de Cotas. Elas esbarram nas discriminações do passado. Deficientes com frequência eram excluídos, pela própria família, do ensino com qualidade e do convívio social. Pessoas com diferentes tipos de deficiência podem exercer praticamente qualquer atividade profissional. Nesta fase de transição, entretanto, encontrar mão-de-obra qualificada tem sido um desafio.

Porém, tais fatos não afastam a importância da Lei nº 8.213/91, que tem representado um caminho afinado entre a sociedade e trabalhadores com deficiência. Conclui-se que as empresas devem, portanto, cumprir a legislação e obrigação que lhes é imposta, para que efetivamente ofereçam oportunidades a essa parcela da população em evidente estado de vulnerabilidade.

CONCLUSÃO

Vale reiterar ainda que é expressa claramente a necessidade de se respeitar na integralidade os princípios e garantias fundamentais, direitos para pessoas portadoras de deficiência. Destarte cabe ainda alertar para a importância da inclusão social das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho provocando uma reflexão e conscientização de todos os sujeitos envolvidos neste processo. É fundamental que empresas e órgãos públicos visem obedecer e respeitar a Lei de Cotas para assim garantir os direitos inerentes a pessoas portadoras de deficiência, respeitando assim o princípio da isonomia.

Respondendo aos objetivos do estudo pode-se colocar que as normas trabalhista no ordenamento jurídico brasileiro para com deficientes físicos tem buscar oferecer situação de equilíbrio e respeito ao princípio de igualdade e isonomia, como amparo e proteção a pessoas portadoras de deficiência quanto ao aspectos trabalhistas, e exemplo disto e a Lei de Cotas (Lei n. 8.213 de 1991).

Promulgada para integrar os preceitos contidos no art. 37 da Constituição Federal de 1988, a Lei n. 8.213 de 1991 disciplina o percentual de vagas reservados para os deficientes em concurso público. Ainda regulamenta planos de benefício de Previdência Social, dispõe a reserva de vagas em empresas privadas para os deficientes, no percentual de 2% a 5%, dependendo do número de empregados.

Porém, muitas empresas mesmo diante de tantos esforços esquivam-se de tal obrigação, ou encontram dificuldades para atender esse sistema de cotas, como por exemplo, falta de estrutura de acessibilidade nas organizações ou até mesmo falta de mão de obra qualificada. No entanto, é fundamental colocar que nada disso afasta a importância da Lei nº 8.213/91, que nada mais é que buscar por meios legais um caminho afinado entre a sociedade e trabalhadores com deficiência.

E segundo entendimentos jurisprudenciais, é notório a busca por prevalecer o respeito para com direitos, garantias e princípios como da isonomia para pessoas portadoras de deficiência, entendendo que pessoas com deficiência já enfrentam várias formas de obstáculos, discriminação e preconceito, além de ter relegados seus direitos individuais e sociais, o que afronta aos princípios constitucionais da isonomia e da dignidade humana. E, com isso a busca por prevalecer o sub princípio *in dubio, pro operário* também modernamente denominada de *in dubio pro misero*, que desdobra o princípio da proteção atinente a interpretação jurídica, protegendo então a parte mais fraca no contexto trabalhistas.

Com isso, pode-se concluir que são avanços legais significativos, devendo então mudar o contexto de entendimento e conscientização por parte das organizações em buscar atender e respeitar o Sistema de Cotas, pois o fator discriminação ainda é o fator mais relevante em termos de barreira na contratação de deficientes físicos, principalmente com relação aos mentais. Assim, é fundamental a necessidade da observância dos princípios da igualdade e não discriminação, incluindo as relações de trabalho, visando o integral acesso dos deficientes no mercado de trabalho e, assim, alcançar o respeito à sua dignidade humana.

É fundamental que se faça que empresas cumpram então tal legislação e obrigação de Cotas que lhes são impostas, oferecendo oportunidades de trabalho para essa parcela da população em evidente estado de vulnerabilidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABDALA, Julia Pottumati Nogueira; LOOS, Mauricio Johnny. Os impactos da reforma trabalhista para o trabalhador, empresas e sindicatos: uma análise da lei 13.467/17. **Journal of Perspectives in Management – JPM**. Vol 3, n. 1, 2019.

ADORNO JUNIOR, Helcio Luiz; SALVATTO, Mariana Velo. A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. **Universitas**. vol 7, n. 2, jul-dez, 2014.

ARAUJO, Elizabeth Alice Barbosa Silva de. O Direito do Trabalho nas Convenções Internacionais de Direitos Humanos. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 68, set 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6787>. Acesso em 05 jun 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 46

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: Teoria Geral a Segurança e Saúde**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho: remuneração, duração do trabalho e direito coletivo**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão**, 1948. Disponível em: <http://www.mp.go.gov.br/portalweb/hp/7/docs/declaracao_universal_dos_direitos_do_homem.pdf>. Acesso em: 22 ago 2020.

_____. **Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em 08 set 2020.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil: Texto Constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em: 20 ago. 2020.

_____. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 10 de novembro de 1937.** Leis Constitucionais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm. Acesso em 08 set 2020.

_____. **Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 05 jun 2020.

_____. **Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho** / Adriana Calvo. São Paulo: Saraiva, 2013.

CAVALCANTI, Ana Elisabete Lapa; LEITE, Flavia Piva Almeida; LISBOA, Roberto Senise. **Direito da infância, juventude, idoso e pessoas com deficiência.** São Paulo: Atlas, 2014.

CORREIA, Atalá. Estatuto da Pessoa com deficiência traz inovações e dúvidas. **Consultor Jurídico.** 03 ago 2015. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2015-ago-03/direito-civil-atual-estatuto-pessoa-deficiencia-traz-inovacoes-duvidas>. Acesso em 01 out 2020.

CORREA, Henrique. **Curso de Direito do Trabalho.** 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

_____. **Resumo do Direito do Trabalho.** São Paulo: JusPodvim, 2018.

CREPALDI, Silvio Aparecido. Direito empresarial: aplicação e características. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n. 53, maio 2008. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2772>. Acesso em 05 jun 2020.

D'AMARAL, Teresa Costa. Direitos da pessoa portadora de deficiência: uma questão de justiça, uma realidade por construir. In: **Sem limite:** inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho. Rio de Janeiro: SENAC Rio, 2003, p. 18-35

DANELUZZI, Maria Helena Marques Braceiro; MATHIAS, Maria Ligia Coelho. Repercussão do Estatuto da pessoa com deficiência (Lei nº 13.146/2015), nas legislações civil e Processual Civil. **Revista de Direito Privado**. Vol 66 abr/jul, 2016. Disponível em: http://www.civel.mppr.mp.br/arquivos/File/Artigo_Repercussao_EP_D_Legislacoes_Civil_Processual_Maria_Helena_Marques.pdf. Acesso em 13 out 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTR, 2013.

FREDIANI, Yone. **Direito do trabalho**. Barueri: Manole, 2011.

_____. **Coleção sucesso Concursos Públicos e OAB Direito do Trabalho**. São Paulo. Ed: Manole. 2011, p. 1, 2, 3, 8, 8-9.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. **Direitos Humanos e Meio Ambiente do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

GURGEL, Yara Maria Pereira. **Direitos humanos, princípio da igualdade e não discriminação: sua aplicação às relações de trabalho**. São Paulo: Ltr, 2010.

JOÃO, Paulo Sérgio. Reforma trabalhista e evolução da cultura protecionista. *Conjur*. 2016. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-jul-15/reflexoes-trabalhistas-reforma-trabalhista-evolucao-cultura-protecionista>. Acesso em 10 set 2020.

JUNQUEIRA, Rogério Diniz. **Diversidade Sexual na Educação: problematizações sobre a homofobia nas escolas**. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, UNESCO, 2009.

LIMA, Julia Pires; SILVA, Thays Brás da; GALVÃO. Elizabeth Correia Ferreira. A percepção dos empregadores sobre a admissão de trabalhadores com Síndrome de Down. **Health Sci Inst**. 2010; 28 (1): 17-20.

LIMA, Niusarete Margarida de (Comp.). **Legislação federal básica na área da pessoa portadora de deficiência**. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, Coordenadoria Nacional para Interdição da Pessoa Portadora de Deficiência, 2007. 464p.

LORENTZ, Lutiana Nacur. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas com deficiência: à luz da convenção sobre direitos das pessoas com deficiência da ONU, de 2006 e do estatuto das pessoas com deficiência.** 2.ed. São Paulo: LTr, 2016.

MADRUGA, Sidney. **Pessoas com deficiência e direitos humanos :ótica da diferença e ações afirmativas.** 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARQUES, Fabíola. **Direito do trabalho.** 8 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho.** 2 ed. São Paulo, Saraiva, 2010.

_____. **Curso De direito do trabalho:** relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2011.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Pessoa com deficiência e mercado de trabalho: legislação específica para a inserção e inclusão.** Brasília: MPT, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NOGUEIRA, Geraldo. **Revendo a Lei n.º 7853/89.** 9 janeiro 2011. Disponível em <<http://oab-rj.jusbrasil.com.br/noticias/2528561/artigo-revendo-a-lei-n-7853-89-geraldo-nogueira>>. Acesso em: 22 set 2020.

OLIVEIRA, Raphael Rodrigues Valença de. Direito do Trabalho. **Conteúdo Jurídico.** 2017. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/50289/o-principio-da-protecao-no-direito-trabalhista-brasileiro>. Acesso em 01 set 2020.

PEDROSO, Cristiano; SHINOHARA, Milton Hideo. Educação para e pelo trabalho: a inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho. **Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento**, São Paulo, v.10, n.1, p.138-145, 2010.

REIS, Elaine Santos dos. Equiparação dos direitos dos empregados domésticos: a evolução da jurisprudência até a legislação. **Conteúdo Jurídico.** 2012. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-107/equiparacao-dos-direitos-dos-empregados-domesticos-a-evolucao-da-jurisprudencia-ate-a-legislacao/>. Acesso em 20 ago 2020.

SANTOS, Jaqueline Cazoti dos. Competência penal da Justiça do Trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 74, mar 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7282>. Acesso em fev 2020.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: Método, 2013.

SARLET, Wolfgang Ingo. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição da República de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002, p. 62.

SCHEUERMANN, Teresinha Helena. A inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 99, abr 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11372>. Acesso em 23 set 2020.

STOLZE, Pablo. Estatuto da Pessoa com Deficiência e sistema de incapacidade civil. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 20, n. 4411, 30jul. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/41381>>. Acesso em: 1 out 2020.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 30-31.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira; GALVÃO, Andreia; KREIN, José; BIAVASCHI, Paula; ALMEIDA, Paula; ANDRADE, Hélio Rodrigues de. **Contribuição crítica à reforma trabalhista** / organizadores: Marilane Oliveira Teixeira... [et al.]. São Paulo: UNICAMP/IE/CESIT, 2017. 328 p.

TELLES, Vera Stela. **A leitura cognitiva da psicanálise: Problemas e transformações de conceitos**. Psicologia USP, 2001.

TOLDRÁ, Rose Colom; MARQUE, Cecília Berni; BRUNELLO, Maria Inês Britto. Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. **Rev. Ter. Ocup. Univ.** São Paulo, v. 21, n. 2, p. 158-165, maio/ago. 2010.

TRINDADE, Rodrigo. **Reforma trabalhista: riscos e inseguranças de aplicação**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, p. 471-478, nov. 2017.

TRT – SC 12ª Região. Quarta Turma. **Proc. N. 0000283-74.2014.5.12.0001. Resp 936792** Hélio Qualglia Barbosa. Publicado. 04/10/2014.

VELLOSO, Andrei Pitten. Direito Tributário do Trabalho. **Jornal Carta Forense**. 2012. Disponível em: <http://www.carteforense.com.br/conteudo/colunas/direito-tributario-do-trabalho/8286>. Acesso em 15 fev 2020.