
**INFRADISCRIMINAÇÃO: A DISCRIMINAÇÃO EXISTENTE ENTRE
PESSOAS COM DIFERENTES DEFICIÊNCIAS NO MOMENTO DA
CONTRATAÇÃO**

***INFRASTRUCTURE: THE EXISTING DISCRIMINATION BETWEEN
PEOPLE WITH DIFFERENT DEFICIENCIES AT THE TIME OF
CONTRACT***

EDUARDO MILLÉO BARACAT

Doutor em Direito das Relações Sociais pela Universidade Federal do Paraná (2002); Mestre em Direito Privado pela Universidade Federal do Paraná (1995); Diplôme Supérieur de l'Université - Droit du Travail & Sécurité Sociale pela Université Panthéon-Assas/Paris II (1998). Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (1987). Juiz Titular da 9ª Vara do Trabalho de Curitiba. Coordenador Pedagógico da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Professor Permanente do Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do UNICURITIBA. Realizou estágio Pós-Doutoral na Universidade de Coimbra (2016-2017). Tem experiência em: Direito do Trabalho. Relações Sociais. Empresa e Cidadania no universo do Direito do Trabalho.

RAFAELA CRISTINA ROVANI

Mestranda em Direito Empresarial e Cidadania do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA; pós-graduada em Direito Material e Processual do Trabalho pelo Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA; graduada em Direito no Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA; advogada.

RESUMO

O presente artigo tem por finalidade contribuir para o debate acerca da reserva de vagas de emprego prevista na Lei de Cotas e sua capacidade de dirimir a infradiscriminação existente no momento da contratação e promover a inserção social para todos os tipos de deficiência. Para isso, propõe uma reflexão sobre quem são as pessoas com deficiência e faz uma abordagem acerca da lei de cotas propriamente dita. Ainda, discorre sobre o que é a infradiscriminação, considerando a discriminação existente entre pessoas com diferentes deficiências no momento da contratação, para posteriormente analisar a (in)eficácia da lei de cotas. Além disso, propõe o estudo da necessidade de inserção social e a importância de inserir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho, oferecendo, por fim, alternativas para inserção social.

PALAVRAS-CHAVE: Pessoa com deficiência; Lei de Cotas; Infradiscriminação; Inserção social.

ABSTRACT

The purpose of this article is to contribute to the discussion about the reserve of job vacancies provided for in the Law of Quotas and its capacity to resolve the existing infradiscrimination at the time of hiring and to promote the social insertion for all types of disability. For that intent, it proposes a reflection on who are the disabled and makes an approach about the law of quota itself. It also discusses what is the issue of infradiscrimination, considering the discrimination between people with different disabilities at the time of hiring, and then analyzing the (in) effectiveness of the quota law. In addition, it proposes the study of the need for social insertion and the importance of inserting people with disabilities in the labor market, offering, finally, alternatives for social insertion.

KEYWORDS: People with disabilities; Law of Quotas; Infradiscrimination; Social insertion.

INTRODUÇÃO

“A discriminação consiste numa ação ou omissão violadora de direitos, com base em critérios injustificados e injustos como raça, sexo, crença, nacionalidade, aptidões, entre outras” (FERREIRA, 2000).

Inicialmente, esclarece-se que será adotado no trabalho o termo “pessoa com deficiência” para não incorrer em erro ao referir-se a essas pessoas, tratando-as com dignidade, caracterizando-as enquanto segmento social destinatário de políticas públicas específicas.

Diante desta perspectiva, este artigo tem como ponto de partida o estudo acerca das pessoas com deficiência e suas classificações. Tal abordagem é necessária, visto que de suma importância para introduzir a temática da Lei de Cotas, que dispõe sobre a necessidade de uma empresa com mais de 100 funcionários contratar trabalhadores com deficiência.

Neste íterim, será trazido à baila a discriminação existente de pessoas com diferentes deficiências no momento da contratação, denominada neste trabalho de infradiscriminação. Neste aspecto, importa dizer que é impossível negar a preferência por aquele candidato que possui a deficiência menos severa e mais viável pela empresa, sendo a deficiência que exige menor adaptação social ou investimento empresarial.

Para tanto, totalmente pertinente analisar a (in)eficácia da lei de cotas e a possibilidade de estar diante de um contrassenso, eis que de uma lado há a Lei de Cotas que exige a contratação de pessoas com deficiência e de outro a discriminação dentre este grupo de minorias no momento da contratação. Neste sentido será revelada uma espécie de lacuna entre o arcabouço protetivo legislativo e sua aplicação nas empresas.

Tal pesquisa é de grande valia, visto que o trabalho é o elemento fundamental que permite com simplicidade a interação do ser humano com o ambiente e com outros sujeitos. É a realização contínua do trabalho que define a especificidade do ser social, na medida em que é ferramenta para a construção de cultura e porque atua diretamente na edificação de ações interativas relativamente a outros seres sociais.

Diante da essência do trabalho e de sua importância para o ser humano, será apresentada alternativas para inserção social de pessoas com deficiência no ambiente laboral, bem como, a possibilidade de mitigação de infradiscriminação.

Importa, por isso, através do método dedutivo dialético, o estudo da Lei de Cotas, analisando a discriminação existente no momento da contratação, a fim de buscar possibilidade de inserção social de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, tendo em vista a seguinte problemática: em que medida a reserva de vagas de emprego prevista na Lei de Cotas é capaz de dirimir a infradiscriminação existente no momento da contratação e promover a inserção social de pessoas com todos os tipos de deficiência?

2 CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

2.1 TERMINOLOGIAS CONVENCIONADAS

Ao longo da história as pessoas com deficiência sofreram tratamento diferenciado determinando a exclusão. Na pré história, quem não era forte o bastante era sacrificado, pois tratava-se de um fardo às tribos. Na Grécia Antiga, pessoas que não se adequavam dentro dos parâmetros de culto ao corpo eram consideradas pessoas ruins, tanto o é, que foram citados nas obras de Aristóteles e Platão, na qual as pessoas nascidas disformes eram sujeitas a eliminação. Na idade média e moderna, a exclusão e eliminação dessas pessoas continuaram repercutindo seus sinais.

Foi somente depois da Revolução Industrial e seu ideal humanista que a sociedade percebeu a necessidade de atenção e direitos, apesar de muito sofrerem na 1ª e principalmente na 2ª Guerra Mundial, onde atrocidades foram cometidas pelos Nazistas.

No Brasil, segundo Censo de 2010, vinte e três por cento da população total do Brasil, têm algum tipo de deficiência, seja física, visual, sensorial ou intelectual (OLIVEIRA, 2012).

Tendo em vista a importância da inclusão social dessas pessoas no mercado de trabalho, necessário se faz descrever quem são as Pessoas com Deficiência que a legislação alcança através de ações afirmativas, visando combater todo tipo de discriminação, além de promover a acessibilidade em todos os contextos, com destaque ao ambiente de trabalho.

De acordo com a Convenção Interamericana para eliminação de todas as formas de discriminação contra as Pessoas com Deficiência em seu artigo I. 1, que passou a fazer parte do ordenamento jurídico brasileiro através do Decreto nº 3.956/2001, entende-se que o termo “deficiência” significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico social (MOZZUOLI, 2012, p.1052).

Já segundo a Convenção nº159 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que trata da reabilitação profissional e emprego de Pessoas com Deficiência, que foi ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 129, de 18 de maio de 1991, em seu artigo 1, 1, entende-se por pessoa deficiente:

[...] todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas por deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada (BRASIL, 1999).

De acordo com o Estatuto da Pessoa com Deficiência – Lei Federal nº 13.146, sancionada em 06 de julho de 2015 e com entrada em vigor cento e oitenta dias após sua publicação, em seu artigo 2º considera-se pessoa com deficiência aquela que tem “impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” (BRASIL, 2015).

O Decreto nº 3.298/1999, que regulamenta a Lei nº 7.853/1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, cujo objetivo é assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais dessas pessoas, em seu artigo 3º, define deficiência de três formas: Deficiência – toda perda

ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano; Deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempos suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos e; Incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, necessidade 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 (BRASIL, 2012, p.866).

Ressalta-se que o Decreto 3.298/1991 foi revisto pelo Decreto 5.296/2004, que regulamenta as Leis nº 10.048/2000 e nº 10.098/200. O Decreto nº 3.298/1991 classificou a Pessoa com Deficiência nas seguintes categorias: Deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzem dificuldades para o desempenho de funções; Deficiência auditiva – perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500 HZ, 1.000HZ, 2.000HZ e 3.000HZ; Deficiência visual – cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer; e trabalho; Deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiência (BRASIL, 2012, p.866).

À vista dessas disposições, pode-se inferir que toda pessoa que tenha uma deficiência que a impossibilite, permanente ou transitoriamente, de obter ou progredir numa atividade laboral em decorrência de sua restrição física, mental ou sensorial, é destinatária da proteção conferida por essas convenções. Nesse mesmo diapasão, os decretos acima citados trouxeram a classificação dos tipos de deficiência, a fim de se identificar quais pessoas seriam alcançadas pela lei.

Observa-se que são utilizados os termos “pessoa portadora de deficiência”, e ainda, comumente ouve-se falar em “pessoas portadoras de necessidades especiais”. Assim, cumpre discorrer sobre o termo correto a ser utilizado, para que seja excluída qualquer forma de discriminação já ocorrida em tempos pretéritos. De acordo com os estudiosos sobre o assunto, atualmente, nenhum dos termos acima são adequados.

Acerca do tema, Novaes revela que portador de necessidades especiais dá o sentido que a pessoa está portando sua deficiência, assim como porta consigo, por exemplo, objetos pessoais, os quais a pessoa pode deixar de carregar quando bem desejar. Além disto, a terminologia necessidades especiais é uma classificação genérica, que independe da existência de deficiências. Todo ser humano possui necessidades especiais, que podem ser interpretadas com vários cunhos: econômicos, sociais, sentimentais, etc. (NOVAES, 2010, p.36-37).

Ademais a Portaria nº 2.344, de 3 de novembro de 2010 dá publicidade às alterações promovidas pela Resolução nº 1, de 15 de outubro de 2010, do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE) e recomenda e atualiza a nomenclatura de seu Regimento Interno e, onde se lê “Pessoas Portadoras de Deficiência”, leia-se “Pessoa com Deficiência”

Dessa forma, sob a ótica da terminologia utilizada pelo autor Novaes e pela Portaria, no presente trabalho adotamos este termo em ascensão “Pessoa com Deficiência”, para não incorrer em erro ao referir-se a essas pessoas e tratando-as com dignidade, caracterizando-as enquanto segmento social destinatário de políticas públicas específicas.

2.2 LEI DE COTAS

Desde os primórdios, as pessoas com deficiência sofreram exclusão ou eliminação e assim ocorreu ao longo de toda a história. Trata-se, pois, de um fator histórico a exclusão, o tratamento diferenciado e o olhar desumanizado.

No Brasil foi normatizado e regulamentado a proteção e os direitos das pessoas com deficiência. Passou a existir a proteção constitucional, envolvida pelo princípio da igualdade e norteada pelos direitos fundamentais à luz da dignidade da pessoa humana.

Com fulcro na Constituição Federal e no princípio da igualdade, o Estado intervém na sociedade a partir de ações afirmativas que visam à inclusão social e a efetivação de direitos constitucionais. Para as Pessoas com Deficiência, uma dessas ações afirmativas é popularmente conhecida como a “Lei de Cotas”. Trata-se de um instrumento de efetivação do direito de acesso ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência, promovendo sua inclusão, sem preconceitos e discriminação, proibindo a diferença salarial e obrigando a iniciativa privada a admiti-las.

Segundo Cruz (2009, p.143) as ações afirmativas podem ser entendidas como medidas públicas e privadas, coercitivas ou voluntárias, implementadas na promoção/integração de indivíduos e grupos sociais tradicionalmente discriminados em função de sua origem, raça, sexo, opção sexual, idade, religião, patologia física/psicológica, etc.

A Lei 8213/91 determina em seu artigo 93 que a empresa com 100 ou mais empregados deverão preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas na seguinte proporção: I - Até 200 empregados - 2%; II - De 201 a 500 empregados - 3%; III - De 501 a 1.000 empregados - 4%; IV - De 1.001 em diante - 5%.

Esta Lei, mais conhecida como Lei de Cotas, dispõe sobre a necessidade de uma empresa com mais de 100 funcionários contratar trabalhadores com deficiência. A existência desta Lei, que obriga a contratação, propõe que tal inserção seja um dos muitos aspectos da função social da empresa, posto que assim, as empresas podem conciliar interesses sociais com as atividades empresariais.

Neste sentido, “a função social da empresa representa um conjunto de fenômenos importantes para coletividade e é indispensável para a satisfação dos interesses inerentes à atividade econômica” (ALMEIDA, 2003, p.141).

Assim sendo, a empresa possui papel fundamental na sociedade e grande importância econômica, posto que não devem atender única e exclusivamente a necessidade de seus proprietários. Ao exercer suas atividades, a empresa deve conjugar seus objetivos, ou seja, conjugar o lucro com os interesses e as necessidades da comunidade onde atua (TOMASEVICIUS FILHO, 2003, p.47).

Em vistas à função social, o artigo 93 em seu parágrafo 2º da Lei 8.213/91 determina que a dispensa de funcionários cotistas somente poderá ocorrer após a contratação de outro funcionário de condições semelhantes, inclusive ao final do contrato de trabalho por prazo determinado ou dispensa motivada no contrato de trabalho por prazo indeterminado.

Percebe-se que a lei em comento tem como escopo a garantia de emprego. Por ter forma de garantia empregatícia, a inobservância das normas previstas, gera direito à reintegração ao emprego. Portanto, no período em que a empresa não comprovar a contratação de um substituto, o trabalhador dispensado terá direito à reintegração no emprego.

A deficiência, para fins de proteção legal, como uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla, que incapacite a pessoa para o exercício de atividades normais da vida e que, em razão dessa incapacitação, a pessoa tenha dificuldades de inserção social.

Portanto, percebe-se que as ações afirmativas visam à inserção social das minorias que, historicamente foram discriminadas pela sociedade e esquecidas pelo Estado. Com o intuito de cumprir com o disposto na Constituição Federal e dar oportunidade às pessoas com deficiência de ingressarem ao mercado de trabalho, a Lei de Cotas foi criada para efetivar esse direito, levando em consideração o tipo de deficiência e aptidão para o trabalho a essas pessoas.

3 INFRADISCRIMINAÇÃO

3.1 DISCRIMINAÇÃO EXISTENTE ENTRE PESSOAS COM DIFERENTES DEFICIÊNCIAS NO MOMENTO DA CONTRATAÇÃO

Diante da obrigatoriedade imposta pelo sistema de cotas de contratação da pessoa com qualquer tipo de deficiência, verifica-se que, durante a escolha do empregador, há uma preferência por aquele candidato que possui a deficiência menos severa e mais viável pela empresa, ou seja, a deficiência que exige menor adaptação social ou investimento empresarial.

Tal assertiva pode ser comprovada por pesquisa feita para o Instituto Ethos com as 500 maiores empresas do país que concluiu que, em nível operacional, apenas 1,9% dos empregados eram pessoas com deficiência em 2007. A maior parte eram deficientes visuais e 0,1% tinham deficiências múltiplas. (ROLLI, 2013).

A imposição isolada de um sistema homogêneo de cotas para trabalhadores com deficiência no setor privado sem a articulação de políticas de educação inclusiva nas empresas, sem análise da realidade de cada atividade empresarial, sem incentivo estatal às empresas para que haja a adequação do espaço físico, não permite o desenvolvimento da consciência social do empregador para que haja viabilização da inclusão laborativa da pessoa com deficiência.

Diante da imposição de obrigatoriedade de contratação, o empregador trabalha mediante a lógica do número de vagas que devem ser preenchidas a qualquer custo, razão pela qual grande parte das pessoas com deficiência são empregados em atividade laborativas de baixa complexidade. É com base nesta lógica que o empregador opta pelo trabalhador com deficiência que oferecerá menos risco e investimento.

A autora Francesca Limena comenta contradição semelhante presente na legislação italiana que promove a política de cotas na Itália e alerta para os riscos de segregação entre as pessoas com deficiência, revelando que a ordem legal transforma a inserção da pessoa com deficiência em uma mercadoria de troca, que se encontra em uma posição de objeto, em vez de sujeito, em um acordo comercial no qual é deixado em segundo plano o objetivo primário da integração social e da

inclusão laborativa da pessoa com deficiência em um ambiente empresaria (LIMENA, 1996, p.53).

O estabelecimento de tais cotas sem distinção dos tipos de deficiência, sem a análise de atividades desempenhadas nas empresas, do grau de risco das empresas, sem um real estudo da situação física destas e da conscientização de seus profissionais, provoca a escolha do empregador pelo trabalhador que possui a deficiência menos severa.

Neste sentido, não é possível negar a existência de uma discriminação entre os trabalhadores com diferentes deficiências no momento da contratação. Trata-se de uma discriminação interna, existente entre as pessoas com deficiência, manifestada pela escolha do empregador diante da obrigatoriedade das cotas, escolhendo pelo trabalhador menos custoso.

Tal fenômeno pode ser denominado de infradiscriminação, na qual Cibele Goldfarb aduz que agindo desta forma, as empresas continuam prejudicando as pessoas com deficiência, pois, informalmente acabam criando classificações, níveis de empregabilidade ou castas entre elas, preferindo a contratação das outras pessoas com deficiência mais severa, as quais necessita de equipamentos adaptados, e mantendo sua exclusão do mercado formal de trabalho. Consideramos que este tipo de argumento por parte das empresas é fruto de uma visão errônea, que considera somente a rentabilidade em curto prazo, renegando sua função social e prejudicando uma parcela da sociedade que necessita de apoio e cumprimento das leis (GOLDFARB, 2009, p.32).

As pessoas com deficiência constituem um grupo minoritário que experimenta a discriminação, da mesma forma de outros grupos minoritários, nas mãos de um grupo dominante (HARLAN; ROBERT, 1998, p.397-435).

Tendo em vista o que foi abordado acerca da deficiência, podemos entender o fenômeno da infradiscriminação como resultado não apenas da ausência de estruturas físicas adaptadas nas empresas, mas também como consequência da interação entre pessoas e de seu comportamento no ambiente de trabalho.

Neste vértice, o médico José Salomão Schwartzman alerta para a generalização com que as cotas tratam as pessoas com deficiência, posto que a lei brasileira não faz distinção no tratamento dado aos diferentes tipos de deficientes, e

isso é um grande problema, pois os níveis de deficiência são distintos, assim como sua gravidade. Não se pode tratar todos os casos da mesma forma, como se todos tivessem as mesmas capacidades (PEZZUTTO, 2012).

Ademais, a maior parte dessas instituições não analisa a deficiência de cada trabalhador de forma específica, ou seja, as poucas adaptações de acessibilidade que são feitas ocorrem de uma forma geral, não atentando para as reais necessidades do indivíduo: a pessoa com deficiência é que deve se adaptar à empresa e não o contrário.

3.2 (IN)EFICÁCIA DA LEI DE COTAS

A dignidade humana e a isonomia, manifestada pela não-discriminação e pela materialização da paridade de oportunidades, são os pressupostos e limites da legislação referente à proteção ao trabalhador com deficiência no acesso ao mercado de trabalho, vez que introduzem no ordenamento jurídico o dever do respeito recíproco, no intuito de garantir um patamar mínimo de civilidade a tais cidadãos.

O Estado editou a Lei de Cotas para que o ente privado o auxiliasse nesta política social, tendo em vista sua ineficiência e o interesse econômico da empresa em galgar um espaço na economia, segue o raciocínio com a posição de Fábio Konder Comparato (1983, p. 46):

A tese da função social das empresas apresenta hoje o sério risco de servir como mero disfarce retórico para o abandono pelo Estado, de toda política social, em homenagem à estabilidade monetária e ao equilíbrio das finanças públicas. Quando a Constituição define como objetivo fundamental de nossa República, construir uma sociedade livre, justa e solidária (art.3º, I), quando ela declara que a ordem social tem por objetivo a realização do bem-estar e da justiça social (art. 193), ela não está certamente autorizando uma demissão do Estado, como órgão encarregado de guiar e dirigir a nação em busca de tais finalidades.

Neste sentido, perceptível a ineficiência do Estado em proporcionar e construir uma sociedade justa, livre e solidária e neste sentido ele edita leis para que entes privados o auxiliem, autorizando de certa forma, sua demissão, visto que não cumpridor de suas finalidades.

A Constituição Federal de 1988 dispõe no art. 205, caput, que “é dever de todos e do Estado e da família”, com vistas ao “pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e para o trabalho” (art. 205), promovendo o bem de todos (art. 3º, IV) e garantindo o direito à igualdade de todos os cidadãos (art. 5º). São esses os alicerces que dão efetividade à cidadania e à dignidade humana. É através da dignidade da pessoa humana, incidente nos direitos fundamentais que a Constituição prevê tratamento paritário a todos indistintamente, tendo também como intenção, incluir pessoas com deficiência.

Neste sentido também, a Constituição destina-se a assegurar direitos sociais, individuais, segurança, bem-estar, liberdade, igualdade e justiça, numa sociedade justa e livre de preconceitos, praticando a inclusão de pessoas com deficiência.

Para tanto, a Lei de Cotas é uma medida justificável de proteção e de combate à discriminação, devido ao grande número de pessoas com deficiência fora do mercado de trabalho.

Não há dúvida que o rol legislativo que coíbe a discriminação no acesso ao mercado de trabalho relativamente ao portador de especiais é vasto. No entanto, o que se questiona é a eficácia do sistema reserva de cotas para pessoas com diferentes deficiências no combate à discriminação durante a escolha do empregador: será que a imposição de uma obrigação no setor privado é capaz de atender a necessidade de inserção social para todos os tipos de necessidades especiais? Nas palavras da Professora Walkure Lopes Ribeiro da Silva (1997, p. 176):

[...] problema que enfrenta as pessoas com deficiência não é a ausência de leis. Sob o ponto de vista da validade temos leis que seriam perfeitamente aplicáveis aos casos concretos. O problema é o da eficácia das normas existentes.

Sem dúvida, a lei 8.213/91 que estabeleceu o sistema de cotas para o acesso ao mercado de trabalho pelas pessoas com deficiência no setor privado é uma grande conquista e extremamente necessária na luta contra a discriminação no momento da contratação em face a este grupo marginalizado e sua leitura sistematizada à luz da Constituição Federal faz com que o Brasil disponha de uma das mais avançadas legislações mundiais de proteção e apoio à pessoa com deficiência.

Entretanto, apesar de benéfico e necessário, é possível notar que o sistema de cotas não é eficaz e suficiente para coibir a discriminação que se dá antes da contratação em relação a todo o tipo de deficiência, revelando uma espécie de lacuna entre o arcabouço protetivo legislativo e sua aplicação nas empresas.

Isso porque, diante da obrigação legal em contratar trabalhadores com qualquer tipo de necessidade especial e tendo em vista a falta de estrutura das empresas para receber trabalhadores com certos tipos de deficiência, as empresas optam pelas menos severas, como o deficiente auditivo em detrimento do cadeirante, do deficiente visual e do deficiente intelectual, desencadeando um novo tipo de discriminação no momento da contratação que se apresenta como um efeito colateral do sistema legal de cotas no Brasil.

4 INSERÇÃO SOCIAL

4.1 IMPORTÂNCIA DE INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

O trabalho ocupa uma figura central na sociabilidade contemporânea. É o elemento fundamental que permite com simplicidade a interação do ser humano com o ambiente e com outros sujeitos. É a realização contínua do trabalho que define a especificidade do ser social, na medida em que é ferramenta para a construção de cultura e porque atua diretamente na edificação de ações interativas relativamente a outros seres sociais.

O trabalho deve ser visto como um fenômeno originário, como modelo, como protoforma do ser social: o trabalho não reduzido apenas como produtor de valores de uso, mas como elemento de constituição do ser social (ANTUNES, 2009, p.21). O trabalho tem uma intenção ontologicamente voltada para o processo de humanização em sentido amplo, vez que é fundamento gerador de outras formas de interação social, como a política, religião, ética, filosofia e arte.

É nesse sentido que deve ser discutida a inclusão social da pessoa com deficiência mediante a inserção no mercado de trabalho. Não é uma discussão

exclusivamente jurídica, é um debate essencialmente jurídico, porém eminentemente sociológico e filosófico. É mediante o trabalho que a pessoa com deficiência irá autodeterminar sua natureza humana, na perspectiva de uma consciência de liberdade, independência e senso de utilidade (ATUNES, 2009, p.22).

É no trabalho que tais pessoas exercem o seu autocontrole e exprimem sua independência. É produzindo algo de valor que a pessoa com deficiência encontra a sua própria condição de humanidade. É mediante o trabalho que ela se define como sujeito de direitos, sujeito participante e não como objeto de piedade social (GOÉS, 2010, p.105).

O papel da ciência jurídica é exatamente este: afastar a visão da pessoa com deficiência como alvo da caridade pública (OLIVEIRA, 2000, p.85) ou como foco de uma política assistencialista. O papel do Direito é conceber a pessoa com deficiência como sujeito de direitos e garantias, que possam assegurar a sua sobrevivência digna, com pleno exercício de suas aptidões e desenvolvimento da capacidade de produzir (OLIVEIRA, 2000, p.85).

4.2 ALTERNATIVAS PARA INSERÇÃO SOCIAL

Diante do fenômeno da infradiscriminação, qual seja, a discriminação existente entre as pessoas com diferentes deficiências no momento da contratação, é possível notar que o sistema de cotas, por si só, não resolve o problema da exclusão das pessoas com deficiência do mercado de trabalho.

Para que exista a inserção completa dessas pessoas com todos os tipos de deficiência, os programas e políticas na área da educação, da saúde, de conscientização e da habilitação e reabilitação profissional devem ser implementadas de forma articulada.

Por tais razões é devido considerar políticas alternativas que devem agir em conjunto com a lei de cotas para dirimir a infradiscriminação, de modo a construir uma rede de políticas públicas, reabilitação e incentivo econômico de conscientização das empresas. A principal questão é a necessidade de combinar elementos da regulamentação legal com elementos de estímulo econômico e social.

Para profundidade de tal análise, esta pesquisa buscou dados reais para demonstrar a possibilidade de inserção baseada na função social da empresa. A Unilehu (Universidade Livre para Eficiência Humana) com sede em Curitiba-PR é uma organização do terceiro setor que tem por missão principal tornar possíveis as iniciativas sociais que façam a inclusão acontecer. Eles possuem um programa chamado “Programa Mais Eficiência” que tem forte atuação na viabilização do cumprimento da Lei de Cotas, trabalhando pelo desenvolvimento da empregabilidade das pessoas com deficiência, no sentido de preparar empresas para que elas se tornem aptas para a inserção destes profissionais e mobilizar a sociedade para a valorização da diversidade.

Além disso, são uma entidade formadora de Aprendizagem Profissional com o “Programa Mais Aprendiz”, que através de parcerias estratégicas com empresas, é responsável pelo desenvolvimento profissional de jovens com deficiência que buscam uma oportunidade de futuro melhor.

Para colocar em prática seus programas, a Unilehu faz parcerias com empresas, a fim de planejar o conhecimento técnico e intensificar os fatores de sucesso na inclusão das empresas. Eles dão suporte técnico aos processos de contratação, gestão e retenção das pessoas com deficiência nos ambientes.

As empresas vinculadas assumem um compromisso de não apenas estrategicamente cumprir a lei, mas também em reconhecer e valorizar o poder das diferenças e a riqueza da diversidade.

Um exemplo conhecido no Paraná de uma empresa de grande porte em parceria com a Unilehu é a Renault do Brasil com filial em São José dos Pinhais-PR, oferecendo curso de treinamento para pessoas com deficiência para ocupar vagas na fábrica, facilitando e incluindo essas pessoas no mercado de trabalho.

Baseado em Primolan “a verdadeira responsabilidade social começa pela valorização profissional e a melhoria e qualidade de vida dos funcionários e, em uma perspectiva mais ampla, de suas famílias” (PRIMOLAN, 2004, p.129). Uma organização é formada por pessoas e para que a responsabilidade social esteja presente é preciso que os funcionários estejam totalmente envolvidos com essa causa, porém eles apenas se envolveram se a organização os valorizar.

Outra alternativa ao sistema de reserva de cotas é o sistema misto de cota-contribuição, que se baseia no princípio de que as empresas detêm a responsabilidade de criar condições favoráveis para aquelas pessoas com alguma deficiência. Este sistema é presente na França, Alemanha e Áustria, das quais as empresas devem oferecer postos de trabalho, porém, quando isso não é possível, elas devem recolher certo valor para uma instituição destinada a formação e educação de pessoas com deficiência, compensando desse modo, a parcela da cota legal não preenchida.

Este sistema concede prêmios para as empresas que empregam um número de pessoas com deficiência acima da cota exigida. Na França, 50% dos recursos oriundos de contribuições voltam para as próprias empresas como estímulos à incorporação de pessoas com deficiência no seu quadro de empregados (GHENO, 2005, p.195). Importante frisar que a contribuição ocorre como última alternativa, pois a prioridade é empregar as pessoas com deficiência.

Porém, a opção de a empresa não contratar pessoas e contribuir economicamente para fundo de amparo deve ser uma alternativa limitada a casos especiais, requerendo uma forte fiscalização, uma vez que pode significar a monetização da política de inserção das pessoas com deficiência no meio ambiente do trabalho.

Desta forma, percebe-se que as empresas podem ter responsabilidades sociais tanto de forma externa, benefícios para a sociedade em geral, quanto de forma interna, beneficiando os próprios funcionários e ambas as formas são fundamentais. A primeira decorre da função social da empresa, já a segunda, decorre da inserção almejada, que definitivamente insere e propõe satisfação à vida de uma pessoa com deficiência, que deriva de iniciativa e gestão da empresa.

CONCLUSÃO

No que tange ao termo “deficiência”, restou claro tratar-se de uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a

capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico social.

Com fulcro na Constituição Federal e no princípio da igualdade, o Estado intervém na sociedade a partir de ações afirmativas que visam à inclusão social e a efetivação de direitos constitucionais. No Brasil foi normatizado e regulamentado a proteção e os direitos das pessoas com deficiência na chamada Lei de Cotas, que determinam a obrigatoriedade de contratação pelos empregadores.

Porém, tal obrigatoriedade de contratação não diferencia as deficiências, razão pela qual é possível verificar uma preferência por aquele candidato que possui a deficiência menos severa e mais viável pela empresa, ou seja, a deficiência que exige menor adaptação social ou investimento empresarial.

Existe, portanto, uma espécie de discriminação no momento da contratação das pessoas com deficiência, resultante da escolha do empregador, que representa um efeito colateral do sistema de cotas, que segrega um grupo já discriminado, visto que classifica em categorias, de forma indigna, os tipos de deficiência.

Neste vértice, é possível notar a escolha irracional do empregador, que julga o tipo de deficiência menos severa, que será o mais conveniente à sua atividade empresarial. Este fenômeno pode ser denominado de infradiscriminação.

Tal fenômeno não é resultado apenas da ausência de estruturas físicas adaptadas nas empresas, mas também como consequência da interação entre pessoas e de seu comportamento no ambiente de trabalho.

Porém, o problema central do presente artigo versou sobre o questionamento da eficácia do sistema reserva de cotas para pessoas com diferentes deficiências no combate à discriminação durante a escolha do empregador.

Se por um lado a Lei 8.213/91 foi uma grande conquista e extremamente necessária na luta contra a discriminação de pessoas com deficiência, por outro, é possível notar que este sistema de cotas não é eficaz para coibir a discriminação que se dá no momento da contratação em relação às pessoas com diferentes tipos de deficiência.

Diante de tal ineficácia e perante a importância do trabalho na vida da pessoa, que é elemento fundamental que permite com simplicidade a interação do ser humano com o ambiente e com outros sujeitos, o presente artigo apresentou alternativas de

políticas que devem agir em conjunto com a lei de cotas para dirimir a infradiscriminação.

A primeira delas versou sobre a Unilehu, organização do terceiro setor que tem por missão principal tornar possíveis as iniciativas sociais que façam a inclusão acontecer. Elas trabalham no sentido de preparar empresas, através de parcerias estratégicas, para que se tornem aptas para a inserção social do trabalhador com deficiência. Já as empresas, assumem um compromisso de não apenas estrategicamente cumprir a lei, mas também em reconhecer e valorizar o poder das diferenças e a riqueza da diversidade.

A segunda alternativa foi o sistema misto de cota-contribuição, sistema presente na França, Alemanha e Áustria, das quais as empresas devem oferecer postos de trabalho, porém, quando isso não é possível, elas devem recolher certo valor para uma instituição destinada a formação e educação de pessoas com deficiência, compensando desse modo, a parcela da cota legal não preenchida.

Diante da possibilidade de capacitação de pessoas com diferentes deficiências, é possível dirimir a infradiscriminação existente no momento da contratação e promover a inserção social de pessoas com todos os tipos de deficiência. Neste sentido, foi possível notar que as empresas podem e devem ter responsabilidades sociais que beneficiem, além delas, os funcionários.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Maria Christina de. **A Função Social da Empresa na Sociedade Contemporânea: Perspectivas e Prospectivas**. Unimar, Marília, v. 3. 2003.

ARAUJO, Luiz Alberto David. **Pessoa portadora de deficiência: proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. 3. ed., rev., ampl. e atual. Brasília: Corde, 2003.

BRASIL. **Decreto nº129, de 18 de maio de 1999**. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm> Acesso em: 10 agosto 2017.

_____. Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999: Regulamenta a Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para Integração da pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. *In: Consolidação das Leis do Trabalho, Código de Processo Civil, Constituição Federal, Legislação Trabalhista e Processual Trabalhista, Legislação Previdenciária*. 13. Ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: editora Revista dos Tribunais, 2012.

COMPARATO, Fábio Konder. **O Poder de Controle nas S/As**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1983.

CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. *In: Coletânea de direito internacional*. Constituição Federal. Organização Valério de Oliveira Mazzuoli. 10. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: editora Revista dos Tribunais, 2012.

CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. **O direito à diferença**: Belo Horizonte. Arraes Editores, 2009.

FERREIRA. Aurélio Buarque de Holanda. **Mini Aurélio século XXI**: o mini dicionário da língua portuguesa. Coord. ANJOS, Margarida dos e FERREIRA, Marina Baird et aut. 4. Ed. ver e amp. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2000.

GHENO, Stefano; BOLIS, Antonio. **Il lavoro diverso**. Per una nuova politica di inserimenti delle persone disabili. Guerini e Associati, 2005.

GOÉS, Maurício de Carvalho, BUBLITZ, Michelle Dias. Breves Comentários acerca da inclusão social dos portadores de deficiência através do cumprimento da lei de cotas. **Revista da Justiça do Trabalho**. Porto Alegre, ano 27, nº. 317, p. 82-107, 2010.

GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas Portadoras de Deficiência e a Relação de Emprego** - O Sistema de Cotas no Brasil. Curitiba: Juruá, 2009.

HARLAN, S.L; ROBERT, P.M. **The social Construction of disability in organizations**: why employers resist reasonable accommodation. *Work and occupation*, vol. 25. Numero 4, 1998, pg. 397-435.

LIMENA, Francesca. **L' accesso al lavoro dei disabili**, Editora CEDAM, 1996.

NOVAES, Edmarcius Carvalho. **Surdos**: educação, direito e cidadania. Rio de Janeiro: Wack Editora, 2010.

OLIVEIRA, Luiza Maria Borges. **Cartilha do censo 2010**: pessoas com deficiência. *In: Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) /Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD)*

/Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência, Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilhacenso-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>>. Acesso em: 10 agosto 2017.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção Jurídica ao Trabalho de Pessoas com Deficiência em Discriminação**, Coord. Márcio Túlio Viana e Luiz Otávio Linhares Renault. LTr, 2000.

PEZZUTTO, Ana Carolina. **Os desafios da inclusão de deficientes intelectuais**. 2012, disponível em <http://exame.abril.com.br/brasil/noticias/osdesafios-da-inclusao-de-deficientes-intelectuais>> Acesso em 12 agosto 2017.

PRIMOLAN, L. V. A responsabilidade social corporativa como um fator de diferenciação na competitividade nas organizações. **Revista Gerenciais**. São Paulo. V. 3, p. 125 - 134, 2004.

ROLLI, Cláudia. **São Paulo estuda incentivo para incluir deficiente**. 2013, disponível em http://www.deficienteonline.com.br/sp-estuda-incentivopara-incluir-deficiente_news_154.htm.> Acesso em 12 agosto 2017.

SILVA, Walkure Lopes Ribeiro. Seguridade Social e a Pessoa Portadora de Deficiência. in: **Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência**. Coleção Advocacia Pública & Sociedade. N. 1, publicação oficial do Instituto Brasileiro de Advocacia Pública (IBAP), Mas Limonard, 1997.

TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. **A função social da empresa**. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 92, n. 810, p. 33-50, abr. 2003.