XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

MARIA AUREA BARONI CECATO

SAUL DUARTE TIBALDI

FABRÍCIO WANTOIL LIMA

Copyright © 2019 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro Prof. Dr.
Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul) Prof. Dr.
José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof. Dr. Caio
Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFG / PPGDP

Coordenadores: Maria Aurea Baroni Cecato

Saul Duarte Tibaldi

Fabrício Wantoil Lima – Florianópolis: CONPEDI, 2019.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-784-7

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Constitucionalismo Crítico, Políticas Públicas e Desenvolvimento Inclusivo

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVIII Encontro Nacional do CONPEDI (28 : 2019 : Goiânia, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
Univeridade Ferderal de Goiás e Programa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis

Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br





de Pós Graduação em Direito e Políticas Públicas
Goiânia - Goiás
https://www.ufg.br/

XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

No âmbito do XXVIII Encontro Nacional do CONPEDI – Goiânia, ocorrido entre os dias 19 e 21 de junho de 2019, o Grupo de Trabalho intitulado Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II, coordenado pelos Professores Doutores Maria Aurea Baroni Cecato, Saul Duarte Tibaldi e Fabrício Wantoil Lima, procedeu à apresentação dos artigos selecionados para o Grupo.

Nessa ocasião, pode-se detectar que os textos apresentados – resultados das pesquisas realizadas pelos autores – pendiam, no geral, para dois eixos temáticos, quais sejam, a organização sindical e o meio-ambiente laboral. Essa detecção foi relevante no sentido de propiciar a base para debate profícuo e congruente, conquanto não se tenha elaborado classificação dos textos para cada um dos aludidos eixos. De outro ângulo, verificou-se que boa parte dos artigos, direta ou indiretamente, total ou parcialmente, voltavam-se para a relativamente recente reforma trabalhista, fato explicável pelo impacto desta nas relações laborais, individuais e coletivas.

Dessarte, pensando no eixo formado pelos textos atinentes à reforma trabalhista, vale considerar que a base da regulamentação das relações de trabalho reside na compreensão da necessidade de combater a forte desigualdade de condições de negociação existente entre o prestador e o tomador de serviços. De igual forma, situa-se na vulnerabilidade da grande maioria dos trabalhadores que, carregando a fragilidade de só contarem com sua força de trabalho, dependem da tutela do Estado para laborar em condições de dignidade. Esse é um dos papéis do Estado: reduzir as desigualdades que naturalmente se fazem na sociedade e que impedem, ou ao menos obstam, essas relações que deveriam ser equilibradas.

O trabalho se constitui como a ação antrópica mais relevante. Com efeito, representa, na vida do ser humano, destacada diversidade de papéis, estabelecendo-se como o principal vínculo do indivíduo com a sociedade e, ao mesmo tempo, como necessidade humana, tanto no que concerne a propiciar a subsistência material quanto no que se refere a permitir a proximidade do ideal de criação. Parece claro que, não fosse por isso, não se fariam necessárias as normas laborais que começam a surgir em grande parte do Ocidente, a partir de meados do Século XIX, voltadas para a construção de uma relação específica a ser protegida.

A busca pela harmonia das relações entre tomador e prestador de serviços (em geral, empregador e empregado) estabelece-se e consolida-se no início do Século XX, mas também perde forças diante das técnicas que despontam nas últimas décadas desse mesmo Século. Essas técnicas impulsionaram a agilidade dos meios e formas de produção e comunicação, intensificando a globalização do capital e, por conseguinte, todas as demais dimensões da vida social, econômica, política e cultural. Assim, também as relações de trabalho deveriam ter encontrado formas de transformar a sua regulamentação, sem, entretanto, descartar proposições de proteção estatal.

Notadamente no que interessa ao eixo que se refere ao meio-ambiente do trabalho, vale referir que grande parte do que diz respeito às relações de trabalho constitui, seja direta, seja indiretamente, ambiente laboral. Com efeito, o conceito de meio-ambiente, nesse caso, se afirma sobre tudo que diz respeito às condições experimentadas pelo trabalhador (em seu ambiente de trabalho), no geral, oferecidas ou impostas pelo tomador de serviços. Tais condições podem resultar em bem-estar para aquele que labora para outrem, mas, não raras vezes, têm como conseqüência malefícios físicos, psicológicos e ou emocionais e morais. Por isso se costuma dizer que cabem, nesse quadro, não apenas o que é respectivo a acidentes e doenças profissionais, mas também o assédio de toda ordem e o tratamento não adequado, todos gerados nos locais de trabalho, inclusive as exigências exacerbadas ou inapropriadas de alcance de metas.

Sem que se negue a necessidade de adequar o direito do trabalho aos novos tempos, é preciso convir que não foi exatamente isso que se cuidou de fazer. Nesse aspecto, pode-se dizer que a reforma trabalhista (além da Lei 13.467/2017, a 13.429/2017, esta porque versa sobre a terceirização) que constitui, em sua maior parte, retrocesso dos direitos do trabalhador, sem a preocupação de construir saídas, também aflui, taxativamente, para o desequilíbrio do meio ambiente laboral.

O último dos eixos acima mencionados concerne ao Direito Coletivo, mais especificamente a alguns aspectos do estado da arte do momento de crise por que passam as entidades sindicais brasileiras. Com efeito, a reforma sindical foi particularmente cruel com o sistema sindical ao demolir suas bases econômicas sem que fossem propostas alternativas para custeio e elevação da representatividade.

Tendo em vista as características próprias do desenvolvimento social e econômico brasileiro, qualquer reforma sindical só poderia ser cogitada de modo a ser realizada de forma gradual e não da noite para o dia, abrupta. Até porque atualmente observa-se uma clara divisão dicotômica no que tange ao modelo sindical: Unicidade ou Pluralidade?

De outro lado, enquanto representantes dos empregados querem sindicatos mais fortes e mais representativos para poder melhor negociar, os representantes dos empregadores querem mais espaço de negociação para, com isso, chegar-se aos pretendidos sindicatos fortes e representativos.

Não há como fortalecer os sindicatos se estes não puderem exercitar a sua musculatura em um ambiente que dê efetividade ao acordo negociado. Falar o contrário seria enfraquecer o patrimônio histórico construído para a proteção do hipossuficiente na desigual relação produtiva. Verdadeiro retrocesso.

Destarte, são louváveis as contribuições e reflexões acadêmicas que buscam reativar o debate com vistas a se chegar a uma melhor representatividade e a um sistema condizente com as premissas acordadas pelos atores sociais em nosso mundo em transformação.

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato (UFPB)

Prof. Dr. Saul Duarte Tibaldi (UFMT)

Prof. Dr. Fabrício Wantoil Lima (FAN)

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

INSTRUMENTOS LEGAIS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DAS PESSOAS DEFICIENTES

LEGAL INSTRUMENTS OF PROFESSIONAL QUALIFICATION OF DISABLED PEOPLE

Josemar Figueiredo Araújo

Resumo

A participação dos deficientes no mercado de trabalho conta com várias garantias legais, além da “Lei de cotas”. Entre essas garantias estão a agricultura familiar, o aprendizado, o estágio e as oficinas protegidas. Com este trabalho, busca-se analisar esses direitos e aclarar a controvertida afirmação de que as pessoas com deficiência não estão profissionalmente qualificadas. SE assim ocorre, a responsabilidade por dita qualificação, ainda que em parte, também pertenceria às empresas?

Palavras-chave: Lei de cotas, Pessoas com deficiência, Estágio, Aprendizagem, Oficinas protegidas,, Agricultura familiar

Abstract/Resumen/Résumé

The participation of disabled people in the labor market has several legal guarantees, in addition to the "quota law". These include family farming, apprenticeships, internships and workshops. This paper seeks to analyze these rights and clarify the controversial claim that people with disabilities are not professionally qualified. If so, would the responsibility for such qualification, even if in part, also belong to the companies?

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Law of quotas, People with disabilities, Internship, Learning, Protected workshops, , family agriculture

Introdução

Mesmo nos dias atuais, apesar de um movimento crescente no caminho da inclusão, ainda se nega oportunidade de trabalho às pessoas por motivo de suas deficiências, embora já esteja demonstrado que, com adequados serviços de avaliação e capacitação, pessoas com deficiência podem desempenhar uma imensa quantidade de tarefas profissionais. A ONU (1997) constata que o número de pessoas com deficiência empregadas em estabelecimentos comuns ou especiais está muito abaixo do correspondente à quantidade de pessoas com deficiência em condições de serem empregadas.

Vários países vêm implementando ações com o intuito de criar postos de trabalho para pessoas com deficiência, incluindo-se sistemas de cotas, subvenções aos empregadores, cooperativas de pessoas com deficiência, oficinas protegidas, entre outras. A implementação destas medidas tem a finalidade, por um lado, de propiciar oportunidades de trabalho, por outro, de distribuí-las conforme as especificidades de cada limitação.

No Brasil, as pessoas com deficiência, conforme disposição legal, têm assegurada uma reserva de 2% a 5% das vagas disponíveis nas empresas privadas com 100 ou mais empregados. Apesar deste direito estar garantido, de ser algo de conhecimento público e, sobretudo, de existirem penalidades em caso de descumprimento, o que se vê, na prática, são indivíduos com deficiência, em sua grande maioria, vivendo do desemprego, da informalidade e até mesmo do benefício de um salário mínimo que o Estado brasileiro concede aos deficientes que não podem prover sua própria subsistência ou tê-la provida por sua família. Este artigo tem por finalidade descrever as várias possibilidades de colocação profissional das pessoas com deficiência, bem como de demonstrar que a qualificação dessas pessoas é possível, inclusive com a participação do empresariado. São estas ações que constituem o objeto de nossas reflexões nos próximos itens, começando pela reserva legal de vagas nas empresas privadas, proteção legal à qualificação profissional das pessoas com deficiência, chegando às formas de colocação seletiva e às formas de colocação competitiva, sem deixar de abordar o trabalho apoiado. Metodologicamente, a pesquisa ocupou-se da análise da legislação relativa ao tema, comparando-a com a realidade informada por dados estatísticos oficiais e com a literatura dedicada ao tema.

1. Reserva legal de vagas nas empresas privadas

Por determinação contida nos Arts. 93 da Lei 8.213 de 1990[1], e 36 do Decreto Federal 3.298 de 1999, a empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras[2] de deficiência, observando-se que aquelas com 100 e até 200 empregados devem preencher 2% das vagas; as empresas que têm de 201 a 500 devem preencher 3%; as que têm de 501 a 1.000 devem preencher 4%; já as empresas com 1.001 ou mais empregados estão obrigadas a preencher a cota máxima de 5%. Por tratar-se de norma trabalhista, deve-se observar que o conceito de empresa da Lei 8.213 de 1991 é o mesmo contido na Consolidação das Leis do Trabalho, obrigando, assim, tanto as empresas com fins lucrativos quanto as que não possuem tais escopos.

O Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Instrução Normativa número 20, de 2001, estabelece que, para efeito de aferição dos percentuais estipulados pelo artigo 93 da Lei 8.213 de 91, deve ser considerado o número de empregados da totalidade dos estabelecimentos da empresa, sem que haja necessidade de distribuição dos cargos destinados aos empregados com deficiência por seus estabelecimentos, isto é, podem ditos trabalhadores estar centralizados ou distribuídos pelas diversas unidades.

Já as frações de unidade, para efeito do cálculo das cotas, devem ser interpretadas em benefício da contratação de pessoas com deficiência. Isto significa que, se determinada empresa conta com 260 empregados, está obrigada a contratar 3% de trabalhadores com deficiência, o que equivale a 7,8%, então, deve contratar 8 empregados, elevando este fracionamento a uma vaga.

Ainda por força do mesmo dispositivo legal, tanto a dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 dias, quanto a decorrente de contrato por prazo indeterminado, só poderão ocorrer após a contratação de substituto em condição semelhante. Assim, as únicas situações em que o

[1] O texto da lei Brasileira de Inclusão aprovado pelo Congresso Nacional previa que As empresas com 50 ou mais empregados seriam obrigadas a preencher seus cargos com pessoas com deficiência e com beneficiários reabilitados da Previdência Social, ficando aquelas com o mínimo de 50 e até o máximo de 99 empregados, obrigadas à contratação de pelo menos 1 trabalhador, permanecendo a regra atual para as empresas com 100 ou mais empregados. O art. 101 (§ 4o) foi vetado pela então chefe do Poder Executivo Federal sob o fundamento de que apesar do mérito, a medida poderia gerar impacto relevante no setor produtivo, especialmente para empresas de mão de obra intensiva de pequeno e médio porte, acarretando dificuldades no seu cumprimento e aplicação de multas que poderiam inviabilizar empreendimentos de ampla relevância social.

[2] Ainda que em desuso atualmente, boa parte da legislação federal a emprega, pois a adoção da terminologia "pessoas com deficiência" pelo Brasil é relativamente recente.

empregador pode dispensar o trabalhador com deficiência e substituí-lo por outro sem deficiência ocorrem quando a empresa não está obrigada ao preenchimento da cota mínima (tem 80 empregados, por exemplo), ou quando conta com número de empregados com deficiência superior ao limite mínimo exigido por lei. É o caso da empresa com 100 empregados, dos quais 5 têm deficiência. Como o mínimo de empregados com deficiência deve ser igual a 2, a empresa, conforme o exemplo pode dispensar até 3 empregados com deficiência e substituí-los por outros que não possuam quaisquer limitações.

As penalidades aplicáveis para as situações em que há descumprimento das prescrições contidas no Art. 93 da Lei 8.213 de 1991 estão disciplinadas no Art. 133 do mesmo conjunto legal e nos artigos 10 e 15 da Instrução normativa número 20 de 2001. Com base no primeiro dispositivo mencionado, a empresa que, sujeita às cotas, não promove seu correto preenchimento, está sob pena do pagamento de multa, nos termos do que estabelece a portaria número 1.199, de 28 de outubro de 2003 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Para as empresas que têm de 100 a 200 empregados, calcula-se a multa multiplicando-se o número de cargos que deixaram de ser preenchidos por trabalhadores com deficiência ou reabilitados, pelo valor mínimo acrescido de 0 a 20%; para empresas que têm de 201 a 500 empregados, multiplica-se o número de cargos que deixaram de ser preenchidos por trabalhadores com deficiência ou beneficiários reabilitados pelo valor mínimo acrescido de 20 a 30%. As empresas que têm de 501 a 1000 empregados são multadas, multiplicando-se o número de cargos que deixaram de ser preenchidos por trabalhadores com deficiência ou beneficiários reabilitados pelo valor mínimo legal acrescido de 40 a 50%. Este valor mínimo legal a que nos referimos tem previsão no já mencionado Art. 133 da Lei 8.213 de 1991 e é, anualmente, corrigido pela portaria interministerial dos Ministérios da Fazenda e da Previdência Social que reajusta os benefícios mantidos por esta última.

Estes parâmetros de cálculo devem observar os limites mínimo e máximo, não podendo as multas aplicadas corresponderem a valores que estejam fora destes limites. Para exemplificar o cálculo da multa, vamos recorrer aos valores estipulados na portaria interministerial MPS/MF nº 568, de 31 de dezembro de 2010, cujo valor mínimo encontra-se fixado em R$ 1.523,57 e o máximo em R$ 152.355,73. Uma empresa que conta com um quadro de 3.000 empregados está obrigada a preencher 150 cargos por trabalhadores com deficiência ou reabilitados. Admitindo, também por hipótese, que ela só mantenha em seus quadros 70 pessoas em ditas condições, terá deixado de preencher 80 vagas. Na aplicação da multa, toma-se o valor mínimo legal de R$ 1.523,57, acrescendo-lhe o mínimo de 40%, chegamos à quantia de R$ 2.132,00, que deverá ser multiplicada por 80, atingindo-se a

importância de R$ 170.639,84, porém, como o limite máximo é de R$ 152.355,73, a penalidade será fixada neste patamar. Para os casos de dispensa de empregados com deficiência ou beneficiários reabilitados sem a prévia contratação de outros, procede-se da mesma maneira. Vejamos a tabela abaixo:

Tabela 1 – Quadro de Empresas Obrigadas e Multas

Quadro geral	Mínimo legal	Mínimo por vaga	Máximo por vaga	Teto
de 100 a 200	R$ 1.523,57	R$ 1.523,57	R$ 1.828,28	R$ 152.355,73
de 201 a 500	R$ 1.523,57	R$ 1.828,28	R$ 1.980,64	R$ 152.355,73
de 501 a 1.000	R$ 1.523,57	R$ 1.980,64	R$ 2.132,00	R$ 152.355,73
mais de 1.000	R$ 1.329,18	R$ 2.132,00	R$ 2.285,36	R$ 152.355,73

Relativamente às penas contidas nos Arts. 13, 14 e 15 da Resolução número 20 de 2001 do Ministério do Trabalho e Emprego, se, mesmo após a ação fiscal, não se verificar a regularização do preenchimento das vagas, podem ser adotados vários procedimentos administrativos, dentre os quais, a intervenção do Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação; celebração de Termo de Compromisso, contendo o cronograma de preenchimento das vagas das pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados de forma gradativa constando, também, a obrigatoriedade da adequação das condições dos ambientes de trabalho; e não havendo, ainda assim, o regular preenchimento, procede-se ao encaminhamento de relatório circunstanciado ao Delegado Regional do Trabalho para remessa ao Ministério Público do Trabalho.

Percebe-se que todas estas garantias legais não coíbem práticas, como as de se alocar todos os trabalhadores com deficiência em um único setor da empresa, ou o recrutamento de trabalhadores com as deficiências mais leves, em detrimento daqueles com maiores limitações, além das práticas de contratação formal sem designação de tarefas e com dispensa da presença do empregado deficiente[3].

[3] Ver Araújo, 2013, Capítulo V.

2. Proteção legal à qualificação profissional das pessoas com deficiência

Assim como ocorre em relação às pessoas sem limitações de ordem mental, intelectual, física e sensorial, também às pessoas com deficiência é assegurado o direito à qualificação profissional. Tanto a educação profissionalizante nas escolas públicas e privadas quanto os contratos de aprendizagem e de estágio podem e devem contemplar, conforme as oportunidades, os deficientes.

3. Contrato de aprendizagem

A consolidação das Leis do Trabalho (CLT) conceitua, no Art. 428, aprendizagem como sendo "o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação". De modo semelhante aos contratos de emprego, pressupõe a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, assim como frequência do contratado à escola, desde que não haja concluído o ensino médio, sendo obrigatória ainda a inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, também, neste caso, vigorando a remuneração base estipulada em um salário mínimo.

No tocante às pessoas com deficiência, o mesmo artigo estabelece que "O contrato de aprendizagem não pode ser estipulado por mais de dois anos, exceto quando se tratar de aprendiz pessoa com deficiência", dispondo o Parágrafo 5º que a idade máxima de 24 anos não se aplica aos aprendizes pessoas com deficiência, exceção feita, porque já se sabe que pessoas com deficiências mais severas, notadamente mentais e sensoriais, podem apresentar desenvolvimento intelectual mais lento que a evolução etária. Entretanto, mesmo em idade mais avançada, devem e precisam aprender e trabalhar.

Percebe-se o quanto esta modalidade de contrato pode ser benéfica para pessoas com deficiência. Com efeito, aprendizes com deficiência não contam para os fins do Art. 93 da Lei 8.213 de 1991, todavia a empresa, por força do disposto no Art. 429 da CLT, está obrigada a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes variável de 5%, no mínimo, a 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional, sendo esta uma

oportunidade de qualificar pessoas com deficiência através das cotas de aprendizes e, posteriormente, inclui-los nas cotas de trabalhadores reabilitados ou com deficiência, efetivando-os e verdadeiramente exercendo a chamada responsabilidade social, neste particular, sendo importantes, no processo inclusivo, além dos empregadores e das pessoas com deficiência, tanto organizações não governamentais quanto autoridades públicas.

> Consagra-se, assim, uma forma de se superar as chamadas oficinas protegidas que poderiam ser mantidas durante breves períodos nos processos de pré-formação profissional. As oficinas protegidas são importantes, porque, por meio delas as pessoas com deficiência aprendem atividades profissionais no interior das organizações não governamentais, que as assistem, mas, por vezes, o processo de aprendizado se completa e inexplicavelmente o trabalhador continua a prestar serviços sob tais condições, percebendo remuneração reduzida, até porque a oficina protegida não contempla o lucro. (FONSECA, 2006, p. 207).

O contrato de aprendizagem mostra-se uma grande oportunidade para empregadores, governo e organizações de pessoas com deficiência superarem a histórica exclusão educacional e profissional das pessoas com deficiência. As oficinas protegidas devem figurar como alternativas secundárias, pois apesar de serem deveras importantes, não deixam de se constituir em uma forma de segregação.

4. Contrato de estágio

Outra forma possível de investir na qualificação das pessoas com deficiência está em ofertar-lhes oportunidades de estágio. A lei 11.798 de 2008 define, já no Art. 1º, que "Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos". Não constitui vínculo de emprego e tem característica tripartite, isto é, desta experiência participam o educando, a empresa e a escola. O estágio, nos termos da legislação, deve fazer parte do projeto pedagógico do curso e, além de visar ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional, deve ser sempre supervisionado tanto pela empresa quanto pela instituição de ensino.

Apesar da carga horária semanal do estagiário não poder ultrapassar 6 horas diárias e 30 horas semanais, no caso específico dos estudantes da educação especial e dos últimos anos

do ensino fundamental e da modalidade de educação profissional de jovens e adultos, a jornada não pode superar 4 horas diárias nem 20 horas semanais.

De modo semelhante aos contratos de aprendizagem, por força do Art. 11 da sobredita lei, a duração do estágio, na mesma empresa ou instituição, não pode exceder a dois anos, exceto quando se trata de estagiário com deficiência. Se por um lado a previsão legal é protetora, não há como ignorar que foi e ainda é prática de várias empresas a contratação de estagiários com deficiência que permanecem nesta condição por longos anos, sem que nunca tenham a oportunidade de serem efetivados, pois esta é uma medida que não caracteriza qualquer ilegalidade. Mesmo após a regulamentação da lei de cotas, esta prática continua a ocorrer e a ser referendada pela legislação, uma vez que também não se pode negar que apenas dois anos de estágio para pessoas com deficiências mais severas podem não ser suficientes em seus processos de formação profissional.

Os estudantes com deficiência não contam para as cotas de empregados, mas para a de estagiários. O Parágrafo 5º do Art. 17 da Lei 11.798 de 2008 estabelece que é "assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio". Então, por exemplo, se uma empresa estiver obrigada pelo mesmo Art. 17 a preencher cinquenta vagas de estagiários, necessariamente, cinco deverão ser ocupadas por estagiários deficientes.

Portanto, tal qual ocorre com o contrato de aprendizagem, os contratados não são computados para as cotas a que alude o Art. 93 da Lei 8.213 de 1991, mas para as respectivas cotas de aprendizes e de estagiários. O cumprimento das cotas previstas na Lei 8.213 de 1991, portanto, mostra-se uma etapa posterior aos processos de qualificação, sobre os quais as empresas também têm responsabilidade social e legal, notadamente no tocante às modalidades de aprendizagem e estágio.

5. Modalidades de colocação profissional das pessoas com deficiência

Atrelados à disciplina legal da reserva de cargos em empresas privadas, os deficientes contam, entre outras, com as modalidades de colocação seletiva, por meio das oficinas protegidas ou trabalho apoiado, entre outras, com a possibilidade de colocação competitiva, inclusive por tempo parcial, e com o trabalho por conta própria, notadamente as cooperativas sociais. Assim, busca-se, por meio da legislação, garantir oportunidades profissionais, tanto às pessoas com deficiências leves, quanto às pessoas com deficiências intermediárias e severas.

5.1. Colocação seletiva

Diz-se da forma de oportunizar trabalho para pessoas com deficiência, através da qual o empregador torna ou deve tornar possível o exercício das funções inerentes ao cargo por meio da oferta de ajudas técnicas ao trabalhador com limitações. Na própria definição legal, contida no Decreto 3.298 de 1999, é o "processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização".

Procedimentos especiais são entendidos como os meios empregados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, seja ela transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade salarial, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros.

Os apoios especiais, na explicação do mesmo Decreto, consistem na orientação, na supervisão e nas ajudas técnicas, entre outros elementos, que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa com deficiência, de modo a colaborar para a superação das barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade.

Nesta modalidade permite-se a participação de instituições voltadas para a prestação de assistência social que, de alguma forma, tenha em suas finalidades apoiar as pessoas com deficiência, inclusive identificando habilidades nelas presentes. Ditas instituições podem não somente identificar potencialidades e capacidades, como acompanhar o deficiente até sua colocação em postos de trabalho adaptados no interior das empresas, assim como apoiar o desenvolvimento de suas atividades. Esta modalidade que faz parte de um conjunto de medidas e práticas tendentes a assegurar às pessoas com deficiências mais severas oportunidades profissionais é, genericamente, tratada por trabalho protegido.

5.2 Oficinas protegidas e emprego apoiado

O parágrafo 4º do Art. 35 do Decreto 3.298 de 1999 estabelece que oficina protegida de produção é "a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto com deficiência, provendo-o com trabalho remunerado,

com vista à emancipação econômica e pessoal relativa.” Nesta modalidade ocorre vínculo de emprego com a instituição, eis que tanto o deficiente quanto a entidade estão sujeitos aos preceitos contidos na legislação trabalhista.

O Parágrafo 5º do mesmo Artigo acima mencionado conceitua oficina protegida terapêutica como “a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto que devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, não possa desempenhar atividade laboral no mercado competitivo de trabalho ou em oficina protegida de produção”. Já nesta modalidade, o período de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto com deficiência não caracteriza vínculo empregatício e está condicionado a processos de avaliação individual que considerem o desenvolvimento biopsicossocial da pessoa. É que, nestas oficinas, a prestação dos serviços é eventual e visa a seguir um tratamento previamente determinado.

Geralmente, as oficinas protegidas estão vinculadas a entidades privadas que trabalham com jovens e adultos com deficiência mental. Elas, efetivamente, desempenham papel significativo no ensino profissionalizante das pessoas com deficiências mais severas, entretanto não são uma unanimidade como meio de propiciar a estas pessoas as oportunidades profissionais a que elas têm direito. Abordando os sistemas de apoio ao trabalho, Pastori (2000) faz menção ao que chama de “trabalho protegido”, afirmando: “é o que ocorre em entidades que se dedicam especificamente ao amparo, à recuperação profissional e ao desenvolvimento pessoal de portadores de deficiência que nelas trabalham”. (p. 153). Em uma análise das condições econômicas que circundam esta modalidade, ressalta que:

> Nessa categoria incluem-se as obras educacionais e produtivas que utilizam portadores de deficiência físicos, sensoriais e mentais. Em geral, são pessoas que possuem limitações mais severas, e cujos custos de investimento e adaptação não cobrem os benefícios que elas poderiam trazer às empresas do mercado em geral. O "trabalho protegido" é realizado em entidades de cunho médico, psicológico e social, ou em empresas e cooperativas de trabalho produtivo - cooperativas sociais. Em todos esses casos, porém, as organizações que lidam com o "trabalho protegido" visam a incorporar apenas os portadores de deficiência que não conseguem ingressar no mercado de trabalho em geral. (PASTORE, 2000, p. 153 - 154)

Ao argumento de que atividades, até bem pouco tempo, tidas como impossíveis para pessoas com deficiência, atualmente, são por elas desempenhadas, exemplificando-as pelo controle da qualidade de pintura de automóveis pelos cegos, através do tato e o uso do computador por eles com emprego da síntese de voz, pelo movimento de pernas e braços por

meio de próteses computadorizadas, entre outros, Fonseca (2006) mostra-se contrário às oficinas protegidas.

Esta modalidade de trabalho, em substituição às oficinas protegidas, constituir-se-á em outra grande bandeira de luta para que venha a ser implementada, uma vez que causa resistências, pode significar aumento de custos e expõe deficiências muito severas a um mundo corporativo que, entre investir no fomento do direito universal ao trabalho e aplicar em vigor e beleza, costuma preterir seres humanos com limitações.

Ainda no âmbito da colocação seletiva, cresce o número de empresas que aproveitam habilidades de pessoas com deficiências mais severas por meio do trabalho em casa, principalmente o teletrabalho. É uma modalidade interessante de ocupação profissional, se observarmos que a maioria absoluta das pessoas que utilizam cadeiras de rodas, por exemplo, não contam com ambientes urbanos acessíveis, podendo dificultar a locomoção diária ao local físico onde funciona a empresa. Há vários deficientes aptos a trabalhar com desenho industrial, processamento de dados, traduções etc. A informática propicia a oportunidade do trabalho em casa, sendo esta mais uma entre tantas maneiras de adaptar as condições de trabalho, entretanto não se deve constituir em uma forma de esconder a pessoa com deficiência, precisando ser feita com a concordância do trabalhador.

A colocação seletiva ou simplesmente trabalho protegido é um dos temas mais polêmicos em se tratando de oportunidades profissionais para pessoas com deficiência. Ele apresenta uma linha tênue entre proteção e segregação. Há quem entenda que os níveis mais severos de deficiência autorizam medidas que, eventualmente, possam até segregar, desde que isto seja necessário para garantir à pessoa com deficiência o exercício do direito ao trabalho. Outros acreditam que o direito universal ao trabalho constitui-se, antes de tudo, em um direito da pessoa humana à integração social e à vida comunitária, isto é, segregar em nome do direito ao trabalho também seria uma forma de negá-lo em sua plenitude.

5.3. Colocação competitiva

A colocação competitiva é a regra geral para os processos de contratação das pessoas com deficiência. Na própria definição do Art. 35 do Decreto 3.298, de 1999 consiste no "processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais".

No dizer de Gugel (2006), "a afirmação contida na norma, embora pretenda traçar a diferença entre as modalidades competitiva e seletiva, não é apropriada". Em seus argumentos:

> Os procedimentos especiais são elementos indispensáveis a permitir e auxiliar o acesso da pessoa com deficiência ao trabalho e, respectivamente, à função a ser exercida de forma a atender todas as exigências contratuais e critérios de produtividade estabelecidos pelo empregador. É um mecanismo importante indicado pela norma e a ser utilizado nas relações que regem o contrato de trabalho, pois, fará com que o trabalhador com deficiência concorra em condições de igualdade com todos os demais trabalhadores. (p. 123)

Com a finalidade de assegurar às pessoas com maiores comprometimentos, como, por exemplo, quem não reúne condições de desempenhar esforços prolongados, o empregador está autorizado a flexibilizar o horário, reduzir a jornada ou variá-la, permitindo ao trabalhador, inclusive que preste serviços em tempo parcial, facultado o pagamento proporcional de salários.

Ainda que possa se constituir em alternativa para a abertura de mais postos de trabalho, o trabalho em tempo parcial ainda enfrenta resistências. No tocante às pessoas com deficiência, dadas certas limitações, ele se constitui em uma necessidade, por isso, vários documentos internacionais preveem-no e recomendam-no. É que em decorrência das próprias limitações, há pessoas que não têm condições de cumprir a jornada legal e contratualmente fixada para as pessoas sem deficiência.

Entende-se por jornada de trabalho a tempo parcial aquela em que a duração é inferior à cumprida pelos demais empregados no mesmo cargo ou em função similar, e não se confunde com a metade do tempo da jornada comum. Sendo a jornada da empresa fixada em 40 horas semanais ou 8 horas diárias, por exemplo, o trabalhador com deficiência pode, por exemplo, cumprir 30 horas por semana, ou 5 horas por dia. Faz parte dos procedimentos especiais já referidos e vem se constituindo em uma das formas encontradas pelos empregadores para adequarem-se às exigências legais, no sentido do preenchimento de percentuais de cargos por pessoas com deficiência.

5.3.1 Trabalho por conta própria

No tocante às pessoas com deficiência, esta modalidade de trabalho é entendida, nos termos do Art. 35 do Decreto 3.298 de 1999, como o "processo de fomento da ação de uma ou

mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal".

Constitui-se na segunda possibilidade legal de que haja intermediação para a colocação de pessoas com deficiência em postos de trabalho; a primeira, como já mencionamos, é a colocação seletiva. Pela regra inserta no Parágrafo 1º do Art. 35 do Decreto 3.298 de 1999, as entidades beneficentes de assistência social podem intermediar as modalidades de inserção laboral concernentes à colocação seletiva e ao trabalho por conta própria, desde que isto se faça na contratação para prestação de serviços, por entidade pública ou privada ou na comercialização de bens e serviços resultantes de programas de habilitação profissional de adolescente e adulto com deficiência em oficina protegida de produção ou terapêutica.

Além da possibilidade de a pessoa com deficiência tornar-se empreendedora, constituindo uma empresa com recursos próprios ou através de financiamentos, há várias outras modalidades de trabalho por conta própria que podem ser desenvolvidas por pessoas com deficiência, tais como a advocacia, a medicina, a fisioterapia etc. Além da prestação de serviços em geral, o trabalho mediante regime de economia familiar, e as cooperativas sociais, vem sendo importantes caminhos na produção do trabalho por conta própria.

5.3.2. Regime de economia familiar

O Parágrafo 1º do Art. 11 da Lei 8.213, de 1991 trata por regime de economia familiar "a atividade em que o trabalho dos membros da família é indispensável à própria subsistência e ao desenvolvimento socioeconômico do núcleo familiar e é exercido em condições de mútua dependência e colaboração, sem a utilização de empregados permanentes". A ONU (1997) mostra o quanto pode haver de oportunidade nesta forma de trabalho, assim como destaca seu gradativo enfraquecimento.

> Um grande número de pessoas deficientes vivem em zonas rurais, especialmente nos países em desenvolvimento. Quando a economia familiar está baseada na agricultura ou noutra atividade própria ao meio rural e existe a tradicional família ampliada, pode-se confiar tarefas úteis a quase todas as pessoas deficientes. Porém, à medida que aumenta o número de famílias que abandonam as regiões rurais e se dirigem aos centros urbanos, que a agricultura se torna mecanizada e mais comercializada que as transações monetárias vêm substituir o sistema de trocas e a família ampliada se desintegra, a situação das pessoas deficientes, quanto à falta de oportunidades de trabalho, torna-se ainda mais grave. Nos bairros pobres das cidades, a concorrência para se conseguir trabalho é grande e não existem muitas outras atividades economicamente produtivas. Muitas pessoas deficientes dessas zonas vêem-se

> forçadas à inatividade e se tornam dependentes, outras são obrigadas a recorrer à mendicância. (ONU, 1997, p. 75).

No Brasil, a possibilidade de serem as pessoas com deficiência úteis para as famílias que trabalham em comunhão de esforços ainda deve ser demonstrado e explicado em várias cidades do interior, onde pessoas com deficiência são mantidas quase que na condição de prisioneiras e inúteis, escondidas no interior das residências e sem oportunidades de trabalho. Alijadas inclusive das atividades das próprias famílias, que excluem por conservarem crença de que pessoas com deficiência não têm capacidade laboral. Até mesmo nas áreas rurais, onde se argumenta com a falta de recursos, é possível que as pessoas com deficiência sejam úteis. É extremamente benéfico que esta consciência se construa, pois, nas áreas rurais, dados os poucos recursos em matéria de saúde e prevenção, a quantidade de pessoas com limitações físicas, sensoriais e mentais mostra-se elevada.

5.3.3. Cooperativas sociais

O tema cooperativas é bastante amplo, com repercussões em diversos âmbitos da esfera jurídica[4]. Não pretendemos abordar estas sociedades pormenorizadamente, mas indicar seu papel na promoção de oportunidades de trabalho para pessoas com deficiência. O Conceito legal de cooperativa encontra-se no Art. 4º da Lei 5.764 de 1971, entendidas como sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas à falência, constituídas para prestar serviços aos associados, distinguindo-se das demais sociedades por várias características, entre as quais a adesão voluntária, com número ilimitado de associados, insensibilidade das cotas-partes do capital a terceiros, estranhos à sociedade e neutralidade política e indiscriminação religiosa, racial e social.

Nos termos do Caput do Art. 34 do Decreto 3.298 de 1999, "é finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo, mediante regime especial de trabalho protegido". Em decorrência, o Parágrafo Único do mesmo artigo estabelece que, nos casos de deficiência grave ou severa, dita inserção poderá ser efetivada mediante a contratação das cooperativas sociais de que trata a Lei 9.867, de 10 de novembro de 1999. No dizer de Maria Aparecida Gugel:

[4] Sobre o assunto há ainda a Recomendação 193 da OIT e os Artigos 1.093 e seguintes do Código Civil (Lei 10.406 de 2002).

> Esclareça-se de imediato que o Parágrafo Único em referência não prima pela boa técnica e padece de vício ao dispor sobre a possibilidade de contratação das cooperativas sociais, destinando-a somente aos casos de deficiência grave ou severa. Não é possível contratar uma cooperativa, mas somente comprar seus produtos ou lançar mão da prestação de serviços dos cooperados, conforme a sua natureza, não se admite a contratação dos trabalhadores (associados) de uma cooperativa, sob pena de precarização de direitos e violação às regras do contrato de trabalho. Além disso, a lei das Cooperativas Sociais não é restrita a 'casos de deficiência grave ou severa' mas, ao contrário, destina-se a todas as pessoas com deficiência física, sensorial e mental que desejarem unir-se pelo sistema de cooperativa social. (GUGEL, 2007, p. 144).

A lei 9.867 de 1999 estabelece que as Cooperativas Sociais devam ser constituídas com a finalidade de inserir as pessoas em desvantagem[5] no mercado econômico, por meio do trabalho, alicerçadas no interesse geral da comunidade em promover a pessoa humana e a integração social dos cidadãos. Incluem entre suas atividades tanto a gestão e a organização de serviços educativos e sociais, quanto o desenvolvimento de atividades agrícolas, industriais, comerciais e de serviços. Estas sociedades sujeitam-se a todas as normas relativas ao setor em que operam, porém, obrigatoriamente, precisam conter em sua denominação constitutiva o uso da expressão "Cooperativa Social".

O conceito de desvantagem pode abarcar uma imensa quantidade de características, por isso, para efeitos das Cooperativas Sociais, são pessoas em desvantagem, além das pessoas com deficiência física, mental, psíquica e sensorial, as pessoas dependentes de acompanhamento psiquiátrico permanente, e os egressos de hospitais psiquiátricos; os dependentes químicos, os condenados a penas alternativas à detenção e os egressos de prisões; os adolescentes em idade adequada ao trabalho e situação familiar difícil do ponto de vista econômico, social ou afetivo.

Por se tratar de sociedades cujo escopo reside em inserir as pessoas em desvantagem no mercado econômico por meio do trabalho, com a devida promoção da pessoa humana, tanto as instalações, os horários e a jornada de trabalho, devem ser organizados de modo a minimizar as dificuldades gerais e individuais das pessoas em desvantagem que nelas trabalharem, cabendo-lhes ainda desenvolver e executar programas especiais de treinamento com o objetivo de aumentar a produtividade e a independência econômica e social dos cooperados. Também, em razão de objetivarem fins predominantemente humanitários, a referida lei exige que a condição de pessoa em desvantagem seja atestada por documentação emitida por órgão da administração pública.

[5] O conceito de desvantagem, empregado decorre da Classificação Internacional de Impedimentos, desvantagens, deficiências e incapacidades (C.I.D.I.D) que foi editada pela Organização Mundial de Saúde em 1989.

Familiares, amigos e demais pessoas podem figurar nestas Cooperativas na condição de sócios voluntários não remunerados, desde que haja previsão estatutária, entretanto, não podem os sócios voluntários estar incluídos na definição legal de pessoas em desvantagem. Abre-se, assim, mais uma possibilidade de que as famílias apoiem e acompanhem as pessoas com deficiência sem que, para isto, tenham de mantê-las excluídas do direito ao trabalho.

Os princípios que regem as sociedades cooperativas são extremamente profícuos, de certo, há relações jurídicas que desvirtuam os objetivos desta modalidade associativa de trabalho, o que não pode se constituir em óbice para a implementação e o apoio das iniciativas harmônicas com as finalidades puras, sustentáculos das sociedades cooperativas. Pessoas com deficiência possuem habilidades inquestionáveis, as Cooperativas Sociais podem constituir-se em excelentes alternativas para o exercício destas capacidades, visto que somente as cotas são insuficientes para assegurar às pessoas com deficiência as oportunidades necessárias. Ademais, constituem-se em uma modalidade produtiva de informar e mostrar ao restante da coletividade as maneiras de aproveitar as potencialidades destas pessoas sem perda de produtividade e competitividade.

Conclusão

Tudo o que até aqui foi colocado é fruto de nossa tentativa de deixarmos o lugar comum em que as pesquisas sobre a colocação profissional das pessoas com deficiência tem permanecido. Em geral, seu tema é a reserva de empregos, prevista no art. 93 da Lei 8213, de 1991. Outras possibilidades existem e precisam ser discutidas, tenttadas e, se for o caso, repensadas.

Se a inclusão profissional das pessoas com deficiência é buscada por meio de uma política legislativa, é também preciso consciência no sentido de observar que leis, dispondo contrariamente a hábitos culturais engendrados, inclusive no mercado de trabalho, enfrentam resistências de toda sorte. Portanto, a legislação Federal prevê a reserva de empregos para pessoas com deficiência, porém, assegura um salário mínimo para aqueles que não possam sobreviver através de seus recursos e de sua família.

Fazem parte da política de inclusão brasileira tanto a adoção de medidas inclusivas, tais como a política de reserva legal de vagas para pessoas com deficiência nas empresas privadas, quanto a garantia de benefícios assistenciais àqueles que não tenham, por si próprios ou por suas famílias, condições de prover a respectiva subsistência. Procuramos entender estas medidas, equivocadas ou não, enquanto políticas sociais, ressaltando o fato de que

pessoas com deficiência, sobretudo as mais severas, em muitas situações, não conseguem ver efetivadas em seu favor, ditas medidas de inclusão profissional.

Importante ainda é frisar que não tivemos neste trabalho, a intenção de estabelecer qualquer hierarquia de importância entre as formas de colocação profissional das pessoas com deficiência. De igual modo, ainda que o Benefício de Prestação Continuada (BPC) faça parte da realidade de muitas pessoas com deficiência, deixamos de abordá-lo porque este consiste em um benefício assistencial instituído pela Lei 8742, de 1993, e não em uma forma de colocação profissional.

Percebe-se o tamanho do desafio que temos no brasil no que concerne à inclusão profissional das pessoas com deficiência, já que a forma de colocação profissional mais conhecida (cotas de emprego) apresenta resultados insatisfatórios e as demais sequer vem sendo devidamente tratadas pela Administração Pública e pelos meios acadêmicos.

Referências

BRASIL. DECRETO Nº 3.048, DE 6 DE MAIO DE 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências.

BRASIL. DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências.

BRASIL. LEI 7.853, DE 24 DE OUTUBRO DE 1989. 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.

BRASIL. LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

BRASIL. LEI Nº 8.742, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências.

BRASIL. Lei Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015**.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O Trabalho da Pessoa com Deficiência e a Lapidação dos Direitos Humanos: O Direito do Trabalho, Uma Ação Afirmativa. São Paulo, LTR/LIDA, 2006.

GUGEL, Maria Aparecida. Pessoa com Deficiência e o Direito ao Trabalho: Reserva de Cargos em Empresas, Emprego Apoiado. Florianópolis: Obra Jurídica/LIDA, 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo Demográfico 2000: Características da População e dos Domicílios: Resultados do universo. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/default_censo_2000.shtm>. Acesso em 11 de outubro de 2008.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. Censo Escolar da Educação Básica 2008. Disponível em <http://www.inep.gov.br/censo/escolar/DOU_final_2008.htm>. Acesso em 13 ago. 2009.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. Censo Escolar da Educação Básica 2009. Disponível em <http://www.mp.rs.gov.br/areas/infancia/arquivos/relatorio_tecnico_censo_2009.pdf>. Acesso 17 jan. 2012.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. Censo Escolar da Educação Básica 2010. Disponível em <http://www.mp.rs.gov.br/areas/infancia/arquivos/relatorio_tecnico_censo_2009.pdf>. Acesso 17 jan. 2012.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL E MINISTÉRIO DA FAZENDA. PORTARIA INTERMINISTERIAL MPS/ MF Nº 568, DE 31 DE dezembro DE 2010. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social – RPS e revoga **a** Portaria Interministerial nº 333, de 29 de junho de 2010**.**

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. Brasília: Secretaria de Inspeção do Trabalho, 2007.

PASTORE, José. Oportunidades de Trabalho para Deficientes. São Paulo: LTR, 2000.