

**FACULDADE DOCTUM DE JOÃO MONLEVADE
INSTITUTO ENSINAR BRASIL – REDE DOCTUM DE ENSINO**

**A LEI DE COTAS E CRITÉRIOS DE EMPREGABILIDADE: EMPREGADORES E A
INCLUSÃO SOCIAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Elen Ariane de Oliveira Araújo Dias¹

Micheline Glayse Silva²

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo visar a importância da lei de cotas para a sociedade, com o intuito de assim, então, mostrar que todos têm direito ao serviço digno, independente de sua condição física ou mental.

Mostrar-se-á também os pontos positivos das empresas que obedecem a lei em vigor, e os pontos negativos das empresas que se negam a obedecê-la. Uma empresa consegue continuar no mercado mesmo tendo que pagar multas altas pelo descumprimento da lei? Vale a pena ter deficientes em sua empresa? Qual é a melhor opção para as empresas? Essas e outras perguntas serão respondidas ao longo do trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE: PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. IGUALDADE. DIGNIDADE
DA PESSOA HUMANA. EMPREGABILIDADE. INCLUSÃO SOCIAL.**

¹ Acadêmica do 8º período de Ciências Contábeis da Rede de Ensino Doctum – Faculdade Doctum de João Monlevade; e-mail:

² Professora do Curso de Ciências Contábeis da Rede de Ensino Doctum – Faculdade Doctum de João Monlevade; e-mail: michelineglayse@adv.oabmg.org.br.

1- INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como objetivo apresentar uma reflexão acerca da aplicabilidade da Lei de Cotas, como critério de empregabilidade das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal e, conseqüentemente a inclusão social das mesmas, tendo em vista que no Brasil mais de vinte e quatro milhões de pessoas são consideradas deficientes.

Primordialmente, tomando por referência o princípio da igualdade diante da concepção dos direitos fundamentais a partir da Declaração Universal dos Direitos do Homem, proclamada pela Assembléia Geral da ONU a 10 de dezembro de 1948e, em que sentido essa concepção afetou a nossa Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada a 05 de outubro de 1988 (CRFB/88 ou, simplesmente CF/88), refletindo em políticas públicas para atender às diversidades, a isonomia da pessoa com deficiência na sociedade e, principalmente no mercado de trabalho formal.

Esta preocupação em assegurar os direitos à pessoa com deficiência está intrinsecamente ligada à dignidade da pessoa humana. Deste modo, revela-se a necessidade de garantir um “bem-estar” às pessoas, de modo a configurar a justiça social.

O art. 93 da Lei nº 8.213/91, dispõe que toda e qualquer empresa com cem ou mais empregados devem preencher de 2% a 5% dos seus cargos com vagas para deficientes reabilitados ou qualquer tipo de deficiência, seja ela, física ou mental.

Salienta-se que não observância desse preceito legal é considerada prática discriminatória proibida pela CF/88, além das sanções previstas na legislação ordinária. Ocorre, porém, que muitas empresas obtêm dificuldades para preencher o percentual exigido por não encontrarem pessoas com deficiência qualificadas para a atividade ofertada ou até mesmo por não terem um ambiente de trabalho adepto às condições necessárias.

Dessa forma, consoante a complexidade do tema, abordar-se-á os princípios constitucionais que abraçam as pessoas com deficiência, as normas que dispõem sobre a obrigatoriedade da contratação das mesmas, por parte dos empregadores. Abordar-se-á também o posicionamento das empresas frente tal obrigatoriedade, as sanções da lei, a aplicabilidade do princípio da continuidade e a inclusão social.

2- PESSOAS COM DEFICIÊNCIA – BREVE CONCEITO

A Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência patrocinada pela Organização das Nações Unidas – ONU, aprovada e, posteriormente promulgada pelo Brasil pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, trouxe ao ordenamento jurídico brasileiro novo conceito de pessoa com deficiência, dessa vez de *status* constitucional e, assim, com eficácia revogatória de toda a legislação infraconstitucional que lhe seja contrária, tendo em vista que o Brasil priorizava um conceito apenas sob o aspecto médico.

Destaca-se o disposto no preâmbulo da Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, no tocante à conceituação de deficiência, *ipsis litteris*:

Reconhecendo que a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas,

Da leitura do preâmbulo acima se pode constatar uma amplitude considerável no conceito de pessoas com deficiência e a necessidade da sociedade se adaptar para que tais pessoas possam interagir socialmente, inclusive no mercado de trabalho.

A legislação ordinária brasileira também conceitua a pessoa com deficiência em vários diplomas, mas a Lei Complementar nº 142, de 08 de maio de 2013 traz o conceito mais recente firmado no nosso ordenamento jurídico, na qual se transcreve:

Art. 2º (...) considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Importante salientar que poderá ser considerada pessoa com deficiência somente aquela que possuir impedimentos (natureza física, mental ou sensorial) de longo prazo, na qual possam afetar a sua interação plena na sociedade de maneira geral, não só para o trabalho.

3 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS BASILARES: IGUALDADE E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A partir da Declaração Universal dos Direitos do Homem, que o princípio da igualdade passou a servir de alicerce do Estado moderno, dando assim grande colaboração a todas as constituições modernas, inclusive a do Brasil, pois a equivalência no tratamento é essencial para que todas as pessoas da sociedade tenham as mesmas oportunidades e direitos, inclusive no trabalho. Desse modo, a Constituição Federal de 1988 dispõe em seu art. 5º, sobre o princípio constitucional da igualdade, nos seguintes termos:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito a igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

(...).

Baseado no princípio da igualdade tem-se outro princípio constitucional fundamental que é denominado: princípio da dignidade humana. SARLET (2001) assim conceitua dignidade da pessoa humana:

“A qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.”

A hombridade, assim, é um valor psíquico e moral característico do homem, que traz consigo a pretensão e aceitação por parte das demais, constituindo-se um pequeno que todo regulamento jurídico deve proporcionar. O princípio da dignidade atua como componente fundante e informante de todos os direitos fundamentais, inclusive o direito ao trabalho (constitucionalmente consagrado).

Diante disso, poder-se-ia afirmar que a hombridade humana expressa a noção de todo ser humano, possuidor de direitos imprescindíveis, que rigorosamente assegurem o seu status de habitante frente à sociedade. E, por isso, ventilar-se a eventualidade de desconsideração ou perda a pessoa em função de uma deficiência, seria abrir mão do tratamento desmerecedor a uma pessoa.

3.1 – Princípio da Não Discriminação

Uma sociedade que diferencia é uma sociedade distinta, na qual os seres humanos têm oportunidades desiguais. Esta distinção produz situação precária, onde os excluídos não conquistam um trabalho merecedor, recebem salários inferiores e estão à mercê de tratamentos desigualitários.

Antes de adentrar-se no princípio da não discriminação, faz-se necessário compreender o termo discriminação, que segundo Sarlet (2001):

(...) compreende qualquer distinção, exclusão ou preferência com base em motivos de raça/etnia, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego e na ocupação.

Logo, a discriminação significa sempre desigualdade.

O princípio da não diferenciação em atribuição à deficiência nada mais é do que uma realização do princípio da igualdade. A inibição de diferenciação é realização direta da semelhança, ou seja, "durante o tempo que a semelhança imagina formas de integração social a diferenciação implica em violenta restrição e inflexibilidade à diferença e a desigualdade".

A deficiência sempre foi um fator de discriminação. Desde as mais passadas civilizações já existia o tratamento diferenciado para com os seres humanos com qualquer deficiência. Desde o princípio da humanidade perduravam principalmente nas relações de trabalho a ideia preconcebida da inaptidão das pessoas com deficiência.

Muitos empregos estão sendo desenvolvidos para que efetivamente os princípios constitucionais tenham eficácia jurídica, visto que, o tratamento desigualitário e

distinto induzem diferenças não apenas nas oportunidades de trabalho, mas também no ingresso à educação, na renda e na qualificação de todos os cidadãos.

Conforme estudos desenvolvidos pelo Ministério do Trabalho:

Os efeitos da discriminação são desastrosos, pois deixam marcas sérias e problemáticas nas pessoas atingidas. Afetam diretamente a auto estima de uma pessoa e do grupo ao qual ela pertence. As repercussões podem ser profundas na saúde física e mental dos atingidos com conseqüente desajuste social. (...). No campo social, a discriminação impede o direito ao pleno desenvolvimento dos indivíduos.

Conjuntamente, Ministério do Trabalho e Secretaria Nacional de Direitos Humanos do Ministério da Justiça, os Estados e a Previdência Social têm trabalhado com muito afinco para a promoção da igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho com a inclusão das pessoas com deficiência, pois não basta o Estado declarar a igualdade de todos perante a lei ou mesmo empregar métodos repressivos, como a criação de cotas para pessoas com deficiência, pois é necessário muito mais que isso, é preciso que o Estado, conjuntamente com a sociedade tenha um papel ativo na adoção de medidas efetivas que façam valer a igualdade de oportunidades e tratamento.

4- DIREITO DO DEFICIENTE AO TRABALHO DIGNO

A Constituição Federal de 1988, ao elencar os direitos fundamentais dos deficientes, não lhes garantiu apenas a igualdade perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, em âmbito individual e coletivo, mas assegurou-lhes, também, direitos sociais – entre os quais, conforme já salientado, situa-se o trabalho.

É direito de todo ser humano, ter um trabalho digno, porém essa não é a realidade de todos. O trabalho digno é, indiscutivelmente, um dos principais instrumentos de solidificação da dignidade do ser humano. Todavia, não são raros, infelizmente, no cotidiano, os vários exemplos de afronta a este princípio fundamental, como acontece nos casos de negativa de acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho.

A demais é expressamente proibida qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (art. 7º, inciso XXXI, CF/88), assegurando com absoluta prioridade a proteção à criança e ao adolescente com deficiência, com a criação de programas de prevenção e atendimento especializado àqueles com deficiência física, sensorial ou mental, bem como a inclusão social do adolescente com deficiência por meio do treinamento para o trabalho e da convivência, da facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, e da eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos (art. 227, inciso II, da CF/88). Ao adolescente aprendiz garante-se a proteção especial de acesso à escola e o ingresso ao trabalho, observada a idade mínima de quatorze anos, com respeito às normas trabalhistas e previdenciárias.

A Previdência Social também mantém um serviço destinado à habilitação e reabilitação profissional, com o fito de capacitar as pessoas com deficiência para o mercado de trabalho formal, e de acordo com Gugel (2011):

A igualdade está elevada à condição de direito, estando consolidada na área do trabalho na reserva de cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência (art. 37, inciso VIII, da CF/88). Esse comando constitucional que eleva a dignidade da pessoa com deficiência e sua condição de cidadão pelo exercício de um trabalho remunerado tem previsões específicas na Lei nº 8.112/90 que prevê a reserva de vagas para candidatos com deficiência em cada concurso público; na Lei nº 8.213/91 que dispõe sobre a reserva de postos de trabalho para pessoa com deficiência em empresas com cem ou mais empregados, e no Decreto nº 3.298/99 que regulamenta a Lei nº 7.853/89 sobre a política de inclusão da pessoa com deficiência por meio da reserva, emprego protegido e elementos assistivos; na Lei nº 10.097/00, e alterações que se seguiram, há a garantia de aprendizagem para o adolescente com deficiência, desconsideradas a idade limite e a escolaridade; leis que possibilitam o estágio da pessoa com deficiência e a reunião de pessoas com deficiência em cooperativas sociais.

A garantia do trabalho digno para as pessoas com deficiência encontra respaldo na própria CF/88 em vasta legislação ordinária, das quais se pode citar: art. 7º, inciso XXXI, da CF/88, art. 93 da Lei nº 8.213/91 art. 36, § 5º do Decreto nº 3.048/99, Decreto nº 3.298/99 com alterações do Decreto nº 5.296/04, Decreto nº 3.956/01 (Convenção da Guatemala), Recomendação 193 da OIT, Normas Regulamentadoras da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego, Lei Complementar nº 142/2013.

5- A LEI DE COTAS

A Lei nº 8.213/91, que dispõe sobre os serviços e benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), também conhecida como Lei de Cotas foi publicada aos 24/07/1991. No seu artigo 93, a mesma traz a exigência para que as empresas (de todo o tipo) contrate um percentual de pessoas com deficiência seja ela física, mental, sensorial ou até mesmo os habilitados e reabilitados por ela (Previdência Social).

A lei em vigência obriga a reserva (conhecida como cota) de cargos para trabalhadores com deficiência em empresas com cem ou mais empregados, em percentuais que variam de 2% a 5% para empresas com mais de mil empregados devendo incidir sobre o número total de empregados da empresa, somados todos os seus estabelecimentos.

Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego fiscalizar e controlar as empresas, sendo que este processo de fiscalização ainda não funciona como deveria, pois só há fiscalização, em princípio, se houver alguma denúncia, pois o órgão competente não possui o número suficiente de fiscais.

5.1- Critérios para contratação de pessoas com deficiência

Compete ao empregador selecionar o trabalhador com deficiência, que deverá efetuar a comprovação da habilitação ou qualificação profissional para ocupar o cargo, de forma a bem desempenhar as atividades inerentes da função, com produtividade e eficiência. A pessoa com deficiência pode vir a ocupar qualquer cargo e exercer qualquer função, desde que tenha qualificação para tal. Fere a ordem constitucional e legal as exigências de “aptidão plena” para o exercício de cargos ou funções. Ademais, o art. 7º, inciso XXXI, da CF/88 preceitua “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário ou critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.

A legislação ordinária, mais precisamente os Decretos nº 3.298/99 e 5.296/04 dispõem sobre os critérios de enquadramento das pessoas com deficiência para fins de empregabilidade. Também o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) possui um banco de dados de todos os segurados (pessoas contribuintes para o INSS e ou dependente de contribuinte), que tenham passado pelo procedimento da reabilitação profissional (serviço na qual a Autarquia Federal habilita ou reabilita pessoas com deficiência ou pessoas consideradas inválidas para o trabalho, mediante o cumprimento do programa, que é feito através de equipe própria e parceria com empresas e a comunidade, custeado pelo Governo Federal, com a emissão de certificado oficial ao final do processo).

6- AS EMPRESAS E APLICABILIDADE DO PRINCÍPIO CONTÁBIL DA CONTINUIDADE

O art. 5º da Resolução CFC nº 1.282/10, dispõe sobre o princípio da continuidade e pressupõe que a Entidade continuará em operação no futuro e, portanto a mensuração e a apresentação dos componentes do Patrimônio levam em conta esta circunstância.

A continuidade das atividades das empresas deve ser por tempo indeterminado. Toda empresa quando inicia suas atividades não pode ter data para o seu término. Atualmente, não se pode dizer que não existam empresas em descontinuidade no país. Porém, a partir do instante em que se trabalhar com a hipótese de descontinuidade da entidade, a maior parte dos demais princípios contábeis passa a não ser mais aplicados, e os princípios de avaliação e de classificação das demonstrações contábeis se transformam completamente.

A grande parte de micro e pequenas empresas fecham suas portas em pouco tempo de sua iniciação no mercado de trabalho, pois empresários não fazem estudo de mercado, pesquisa de campo para saberem a real necessidade e aceitabilidade no mercado onde estão ingressando ou mesmo por não saberem distinguir dinheiro da

empresa e dinheiro do empresário. Um dos motivos pelo qual as empresas fecham suas portas é por não respeitarem as leis em vigor e terem que pagar multas altas.

Assim comprometendo a sua continuidade no mercado. A título de exemplo tem-se a Lei nº 8.213/91 que obriga as empresas colocarem em seu quadro de funcionários uma pequena porcentagem de pessoas com deficiência. Desde modo, pode-se analisar como o Princípio da Continuidade é interessante. Ele também permitirá o real confronto entre as receitas e as despesas para apuração do lucro mais próximo da verdade em cada período contábil.

Com a lei de cotas em vigor, ambas as partes saem ganhando. A empresa se livra de multa e diminui a taxa de desemprego e os contratados ganham experiência em tal função exercida. Quando se contrata um deficiente para sua empresa é importante saber que no contrato deverá constar que foi contratado pelo sistema de cotas e deverá constar também o atestado médico que comprove a deficiência do contratado.

Não seguindo as leis, muitas empresas são multadas com valores altos que podem oscilar de R\$1.925,81 a R\$192.578,66, o que pode prejudicar a continuidade desenvolvimento de pequenas e médias empresas, assim, podendo a mesma encerrar as atividades. Não preenchendo as vagas destinadas aos deficientes, várias empresas recorrem ao Ministério do Trabalho, alegando ter aberto vagas e não terem tido retorno, pois a maioria dos deficientes recebe benefício mensal do Governo Federal ou não tem interesse nas vagas que são oferecidas.

7- A RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS

Responsabilidade social são atos feitos pelas empresas na sociedade em que estão inseridas, em prol do meio ambiente e das pessoas da sociedade.

As empresas politicamente corretas têm uma grande vantagem sobre as empresas do seu mesmo ramo de atuação, pois muitas pessoas observam este quesito para a compra de produtos. Com a globalização, a cobrança da população e incentivos fiscais por parte do governo, as empresas não pensam apenas no lucro, passaram a

ter consciência social. Na atualidade as empresas além de incluírem as pessoas com deficiência, de forma digna, as mesmas fazem o reflorestamento das áreas por elas exploradas, investimentos em infraestrutura nas cidades e participam de projetos sociais.

8- CONCLUSÃO

Levando-se em consideração o que foi observado ao longo do trabalho, todas as pessoas são iguais perante a lei e devem ser tratadas sempre de forma digna e igualitária. Tendo direito ao trabalho digno e local de trabalho adequado de acordo com suas condições.

Observou-se também, importância da aplicabilidade da lei de cotas para as pessoas com deficiência, além da importância no fiel cumprimento da referida lei, por parte das empresas, não somente por uma questão de mera imposição legal, mas para a aplicabilidade da continuidade das mesmas no mercado de trabalho, bem como na importante participação na inclusão social de pessoas com deficiência.

Ao final observou-se que a atuação conjunta das empresas com o governo e a sociedade geram ações para promoção da igualdade e justiça social.

**TITLE: DISABLED PEOPLE. EQUALITY. DIGNITY OF HUMAN PERSON.
EMPLOYABILITY. SOCIAL INCLUSION.**

ABSTRACT

This paper aims to target the importance of the quota law to society, in order to thus then show that everyone has the right to decent service, regardless of their physical or mental condition.

We will also show the strengths of the companies that obey the law in force, and the negatives of companies who refuse to obey it. A company can stay in business even having to pay high fines for decompressing the law? Worth having disabled in your company? What is the best option for businesses? These and other questions will be answered throughout the work.

Palavras-chave: Quota Law. Continuity. Social Human Dignity. Equality.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Presidência da República. Casa Civil. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em 08 nov. 2015.

_____. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em 02 nov. 2015.

_____. **Lei Complementar nº 142, de 08 de maio de 2013**. Regulamenta o § 1º do art. 201 da Constituição Federal, no tocante à aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social - RGPS. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp142.htm. Acesso em 08 nov. 2015.

CARVALHO, Kildare Gonçalves. **Direito Constitucional: Teoria do Estado e da Constituição, Direito Constitucional Positivo**. 15. Ed. Ver. Atual e ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 2009.

COELHO, Yuri Carneiro. **Sistema e princípios constitucionais tributários**. Brasília, 24 mar. 2005.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Resolução CFC nº 750, de 29 de dezembro de 1993**. Dispõe sobre os princípios fundamentais de contabilidade (PFC). Disponível em:
http://www.saeb.ba.gov.br/biblioteca_virtual/Legisla%C3%A7%C3%A3o/Resolu%C3%A7%C3%B5es/Resolu%C3%A7%C3%A3o%20CFC%20n%C2%BA%20750%20de

[%201993%20Princ%C3%ADpios%20fundamentais%20de%20contabilidade.pdf](#).

Acesso em 16 nov. 2015.

GUGEL, Maria Aparecida. **Reserva de Cargos em Empresas – Modalidades de Contratação**. Pessoas com Deficiência e o Direito do Trabalho. Disponível em: <http://phylos.net/direito/pd-direito-trabalho/>. Acesso em 08 nov. 2015.

GUTERRES, Cléber Santos. **A igualdade perante a lei é premissa para a afirmação da igualdade perante o juiz: da norma inscrita no art 5º, caput, da Constituição, brota o princípio da igualdade processual**. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/2851/Principio-da-Isonomia-Igualdade/>. Acesso 08. Nov. 2015

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito da Seguridade Social**. São Paulo: Atlas, 2005.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. PoA: Livraria do Advogado, 2001.