

ISSN 2526-0774

Vol. III, Nº 02
Fev - Jul 2019

Recebido: 07.05.2019

Aprovado: 12.07.2019

NOVO OLHAR SOBRE A OBRIGATORIEDADE DE CONTRATAR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA INICIATIVA PRIVADA

NEW LOOK AT THE OBLIGATION TO HELP PERSONS
WITH DISABILITIES IN THE PRIVATE INITIATIVE

*Roberto Carlos Ferreira Soares**
Bauru, São Paulo - Brasil

Resumo

Este trabalho tem por objetivo apresentar a importância do trabalho como fator de inclusão social considerando a força normativa da Constituição Federal de 1988 que fomentou a geração de direitos e garantias para as pessoas com deficiência principalmente no bloco trabalhista através da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 que estabeleceu a obrigatoriedade de reservar postos de trabalho para pessoas com deficiência ou reabilitados pela Previdência Social, cujo momento atual necessita ser revitalizada mediante outras formas que estimulem a inclusão da pessoa com deficiência na sociedade pela via laboral.

Palavras-chave

Pessoas com deficiência. Trabalho. Constituição Federal de 1988. Incentivos.

Abstract

This paper aims to present the importance of work as a factor of social inclusion considering the normative force of the Federal Constitution of 1988 that fomented the generation of rights and guarantees for people with disabilities mainly in the labor bloc through Law 8.213, July 24 of 1991 that established the obligation to reserve jobs for people with disabilities or rehabilitated by Social Security, whose current moment needs to be revitalized in other ways that encourage the inclusion of disabled people in society through work.

Keywords

Disabled people. Job. Federal Constitution of 1988. Incentives.

* Mestre em Direito - Sistema Constitucional de Garantias de Direitos pelo Centro Universitário de Bauru, pós-graduado em Administração de Recursos Humanos (Fundação Armando Álvares Penteado – FAAP), pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho (Anhanguera/Uniderp), pós-graduado em Direito do Trabalho pelas Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU). Psicólogo e Advogado. E-mail: ro.cabru@hotmail.com. CV: <http://lattes.cnpq.br/8364394726505743>

1. INTRODUÇÃO

Em um sistema jurídico marcado pela tentativa de redução das desigualdades, a Constituição Federal de 1988 seria um autêntico paradoxo se não evidenciasse a preocupação por parte do constituinte com relação aos direitos das pessoas com deficiência.

A discussão proposta de analisar o contexto da legislação que estabeleceu obrigações de reservar postos de trabalho para pessoas com deficiência e/ou reabilitados pela Previdência coloca necessariamente na mira o reconhecimento da importância do trabalho para a integração da pessoa com deficiência no contexto social.

O trabalho é a principal via de integração da pessoa com deficiência na sociedade pois além de possibilitar aumentar sua autonomia, passa a ser reconhecido como participante da cadeia de produção.

Para estabelecer as referências jurídicas que alicerçam esses direitos são apresentados os direitos espalhados ao longo do texto constitucional sendo então destacados para pontuação de sua matéria.

O texto constitucional trouxe em diversos momentos, artigos que configuram direitos para as pessoas com deficiência, que de forma geral são aferidos de imediato e outros são de perfil programático.

Nesta esteira, a promulgação da 8.213, de 24 de julho de 1991, estabeleceu os percentuais para que as empresas privadas reservassem vagas para contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas, foi um marco importante de garantia de acesso ao trabalho.

Neste sentido, foi desenvolvida pesquisa bibliográfica e documental de natureza exploratória e descritiva, mediante estudos doutrinários e de jurisprudências afim de ampliar o mérito do reconhecimento e valoração no texto constitucional dos direitos de trabalho e da legislação ordinária que foca as cotas de reserva de vagas laborais no sentido de apontar alguns reflexos do texto obrigatório, bem como colaborar com apontamentos de melhorias que podem ser aprofundadas para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho de forma natural de contratação e não tão somente uma obrigatoriedade legal sob sanção.

2. A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO COMO ELEMENTO DE INTEGRAÇÃO SOCIAL PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho não é um fim em si mesmo, mas um meio para alcançar a integração social dessa minoria. Essa ideia traz um significado que a integração da pessoa com deficiência na sociedade não passa unicamente pelo acesso ao trabalho como forma de inclusão social, mais além, soma-se ao incremento de viverem independentemente, de gozarem de autodeterminação, de fazerem suas escolhas, experimentarem integração completa na esfera econômica, política, social, cultural, educacional e no trabalho.

Ter um trabalho remunerado é um dos principais critérios para a determinação de valoração e reconhecimento para que a pessoa com deficiência reconheça sua autonomia e sua capacidade de escolhas, sendo, portanto, um caminho para a promoção social.

O trabalho é para a pessoa com deficiência um facilitador que introduz o seu papel dentro do contexto social que lhe permite fazer o que os outros fazem. Promove uma sensação de utilidade do indivíduo na sociedade tornando uma condição básica para alcançar a autonomia econômica que supera qualquer outra tentativa de autonomia social.

A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho representa um requisito básico para o objetivo maior, que é a sua inclusão na sociedade.

O contato com o outro se torna uma questão de fundamental importância no âmbito das relações interpessoais, pois qualquer tipo de relação interpessoal estabelecida entre as pessoas é vital para a constituição do indivíduo, fortalecendo a sua identidade. Sabe-se que a identidade se constitui através da interação entre os indivíduos. Para que as relações entre sujeitos sejam estabelecidas, faz-se necessário a existência de um contato entre aqueles que nela vivem, convivem ou trabalham. Essa interação se consuma pelo compartilhamento de experiências entre sujeitos, que permite a troca de vivência, nas quais se formam vínculos de identidade social.

Além disso, o trabalho desempenha um importante papel entre os grupos historicamente marginalizados, pois diminui as taxas de pobreza e torna possível a diminuição do isolamento social, principalmente para as pessoas com deficiência que, em muitos casos, dependem do sustento de seus familiares o que acarreta também o aumento das despesas de seus mantenedores (ALMEIDA; FREITAS; MARQUES, 2010, p. 56).

Uma família que tenha uma pessoa com deficiência com comprometimento de sua autonomia que determine alguns cuidados especiais, acarreta também obrigações de cuidado por parte de seus familiares, retirando da força de trabalho ativa outros membros da família que poderiam contribuir, de forma produtiva, com o sustento total do orçamento familiar.

A possibilidade de melhoria da condição de vida dos familiares mediante o trabalho da pessoa com deficiência permite que seus familiares possam desempenhar seus projetos de vida com segurança e com maior tranquilidade ao mesmo tempo em que motiva o trabalhador com deficiência a melhorar sua condição de vida.

Uma importante reflexão apontada por Carmen Eulalia Ordonez Pesantez (2011, p. 145) diz que as pessoas podem adquirir uma deficiência ao longo da vida laborativa, mas que devem manter seus postos de trabalhos: “[...] es importante que conserven su trabajo y se les permita cumplir funciones de acuerdo a su nueva condición”, como forma valorativa da dignidade da pessoa humana.

É necessário avançar no sentido de estabelecer um entendimento mais amplo sobre o trabalho humano, principalmente suas possibilidades de transformar qualitativamente a sociedade a partir da perspectiva da inclusão social, como está prevista dentre os objetivos fundamentais constantes do artigo 3º da Constituição Federal de 1988.

Para tanto, é necessário buscar novas formas de acesso ao trabalho para integrar a pessoa com deficiência, principalmente com viés produtivo e participativo com o entendimento de ser ativo na engrenagem do trabalho.

3. A LOCALIZAÇÃO ESTRATÉGICA DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO TEXTO CONSTITUCIONAL

A Constituição Federal de 1988 trouxe importantes direitos para as pessoas com deficiência que não estão concentradas em um capítulo específico, mas espalhadas ao longo do texto constitucional, sendo também um indicativo do legislador original em manter e assegurar que o implemento desses direitos não estivessem na mira de serem suprimidos ao longo do tempo, mas ao contrário, fossem sendo implantados na medida em que houvesse o amadurecimento da sociedade e do fortalecimento das discussões, como sendo um importante elemento garantidor de melhorias de condições de vida para esse grupo vulnerável.

Diante dessa crença, o legislador logo fincou no texto constitucional, a base principiológico com o cuidado de estabelecer no artigo 1º os fundamentos da República Federativa do Brasil, no inciso III a dignidade da pessoa.

A construção da dignidade da pessoa é um conceito, se assim poderíamos dizer, traduz a ideia de respeito ao ser humano, de tal sorte, que quis o legislador estabelecer que a Constituição Federal de 1988 fosse um marco de cidadania que consagrasse a pessoa como sendo o maior valor a ser tratado pela figura do Estado.

Merece destaque o pensamento de Ingo Wolfgang Sarlet (2005, p.14) ao escrever sobre a dignidade humana:

[...] a noção de dignidade da pessoa da pessoa humana (especialmente no âmbito do Direito), para que possa dar conta da heterogeneidade e da riqueza da vida, integra um conjunto de fundamentos e uma série de manifestações. Estas, ainda que diferenciadas entre si, guardam um elo comum, especialmente pelo fato de comporem o núcleo essencial da compreensão e, portanto, do próprio conceito de dignidade da pessoa humana.

O pensamento deste autor traduz a ideia de que a dignidade é um traço inerente a pessoa e sendo pessoa um atributo universal para todo ser humano.

Na mesma linha de raciocínio, Pietro de Jesús Lora Alarcón (2004, p. 246) aponta:

[...] a dignidade da pessoa humana não é só mera enunciado vernacular principiológico, dada a sua localização na topografia constitucional, mas na verdade, um valor de pré-compreensão de todo o arcabouço jurídico do Estado brasileiro.

Esse patamar de respeito ao ser humano é seguido ao longo no artigo 3º, expresso no inciso IV ao afirmar como sendo um dos objetivos fundamentais do Estado Brasileiro “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor idade e quaisquer outras formas de discriminação”.¹

A consagração da proteção ou da blindagem contra o Estado e contra outras pessoas veio a ser petrificada no caput que estampou a seguinte frase célebre, conhecida e repetida em tantos momentos históricos e nos bancos acadêmicos:

¹ O inciso IV do artigo 3º da Constituição Federal de 1988 possui extrema ligação com o Decreto nº 3.956 de 08 de outubro de 2001, que promulgou a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Pessoas Portadoras de Deficiência.

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes.²

Ainda dentro do capítulo I do Título dos Direitos e Garantias Fundamentais, no inciso XLI do artigo 5º o legislador trouxe a advertência e o dever ao legislador originário ao estabelecer que “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”³

O caput do artigo 6º ao abrir o capítulo II que indica os Direitos Sociais, logo os define como:

são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição⁴

Neste patamar, o inciso XXXI do artigo 7º que trata dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, protege as pessoas com deficiência “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.⁵

A ideia de proteção ao trabalho da pessoa com deficiência se deve em muito a preocupação de resgatar uma minoria que esteve na margem do contexto social por gerações que discriminaram pela condição física, mental e psicológica.

Seguindo esse raciocínio os direitos da pessoa com deficiência não são de responsabilidade de somente um ente da federação, nem houve a preocupação de estabelecer que a regulamentação do assunto estivesse somente a cargo da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios.

O entendimento foi de repartir entre os membros da federação, as responsabilidades pela implementação e defesa dos interesses das pessoas com deficiência.

O artigo 23 da Constituição Federal de 1988 trata das competências comuns de índole material que pertencem simultaneamente a mais de um ente federativo, também chamadas de cumulativas ou paralelas (ARAUJO; NUNES JUNIOR, 2013, p. 341).

O inciso II do referido artigo 23, define como sendo responsabilidade dos entes federativos o cuidado com a saúde e assistência pública, bem como da proteção e garantia das pessoas com deficiência.

Ao olhar o texto constitucional, o verbo usado é cuidar que tem como significado: “cogitar, imaginar, meditar, julgar, supor, pensar, refletir, trabalhar pelos interesses de alguém, preocupar com alguém” (BUENO, 1995, p. 316).

A competência concorrente estabelecida pelo legislador originário trouxe para o campo de debate que as obrigações estariam distribuídas entre os participantes, neste caso entre os entes federativos, sem que não houvesse alguma preocupação por parte de cada com o trabalho executado pelo outro.

Neste sentido, trabalhar pelos interesses de alguém parece a melhor definição para aquilo que o legislador originário pretendeu estabelecer como dever para que os entes federativos

² Trata-se do artigo 5º, caput da Constituição Federal de 1988.

³ A Lei nº 7.716 de 5 de janeiro de 1989 estabeleceu os parâmetros para os crimes resultantes de preconceitos de raça ou de cor. A Lei nº 8.081 de 21 de setembro de 1990 estabelece os crimes e as penas aplicáveis aos atos discriminatórios ou de preconceitos de raça, cor, religião etnia ou procedência nacional praticados pelos meios de comunicação ou por publicação de qualquer natureza.

⁴ A redação deste artigo determinada pela Emenda Constitucional nº 64 de 4 de fevereiro de 2010.

⁵ O Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999, consolida as normas de proteção à pessoa com deficiência.

estivessem atentos com a saúde, a assistência pública, a proteção e garantia das pessoas com deficiência.

O artigo 24 da Constituição Federal de 1988 traz as competências legislativas da União, dos Estados e do Distrito Federal, enquanto no inciso XIV finca a proteção e integração social das pessoas com deficiência.

Como não poderia ser excluído do tema, o inciso II do artigo 30 traz a possibilidade de os Municípios legislar sobre o assunto no âmbito de seu interesse.

Neste contexto, o acesso ao trabalho na esfera pública foi assegurado nos termos do inciso VIII do artigo 37 cuja matéria foi regulamentada pela Lei Federal nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 que estabeleceu percentual de até 20% (vinte por cento), logo não determinou um percentual fixo para cada ente federativo, mas permitiu um máximo, mas deixou de aferir um mínimo, o que ocasionou um atendimento diferenciado entre os membros da Federação.

Cientes dessa desproporção, o legislador ordinário teve a preocupação de regulamentar o patamar mínimo de 5% das vagas, conforme reza o Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999.

O acesso físico também foi matéria que o legislador constitucional teve o cuidado de reger no combate às barreiras arquitetônicas possibilitando acesso físico aos lugares públicos, bem como a sua locomoção nos parâmetros do artigo 227 que estabelece a geração de normas de construção dos logradouros e dos edifícios públicos de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

Neste contexto, o artigo 244 também avança no mesmo entendimento de garantir acesso às pessoas com deficiência.

O legislador constituinte ainda estabeleceu nos incisos inciso III e § 1º, inciso II do artigo 207 regras que garantissem direitos na área da educação para as pessoas com deficiência.

Já o artigo 203, inciso IV expressou a preocupação de integrar na sociedade e para efetivar esse direito deixou expresso o recebimento de um salário mínimo no inciso V.

Importante destacar com relação ao assunto a terminologia adotada na Constituição Federal de 1988 foi pessoa portadora de deficiência, com a ratificação da Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo assinados em Nova York em 30 de março de 2007, por força do Decreto nº 6.949 de 25 de agosto de 2009 reconheceram com base no procedimento do § 3º do artigo 5º da Constituição Federal de 1988, o reconhecimento de emenda constitucional e como o tratamento utilizado pela Convenção é pessoa com deficiência, o tratamento habitual tem sido esse determinado pela Convenção mesmo que não tenha sido alteração no texto constitucional.

Neste sentido a Lei 13.146 de 6 de julho de 2015, que tem como a base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, consagrou a terminologia pessoa com deficiência.

É notório observar que a Constituição Federal de 1988 possibilitou direitos e garantias que fomentou legislações que formam um importante leque de proteções significativas para as pessoas com deficiência.

O teor dessa proteção traz consigo um desenvolvimento não somente político legislativo, mas o pensamento de integração de minorias que fazem parte do contexto da sociedade.

É com clareza que se pode evidenciar que a Constituição Federal de 1988 foi e é ainda um motor propulsor de garantias e de direitos e ainda no caso das pessoas com deficiência que passaram do esquecimento para participarem efetivamente das decisões enquanto ser democrático.

Neste sentido, os avanços das legislações denotam a preocupação da garantia desses direitos e em muitos casos a regulamentação para que se obtenha condições políticas e sociais para a efetivação através da inserção na sociedade, com maior destaque no mercado de trabalho.

Neste sentido, é importante ampliar o alcance da repercussão da lei no espaço social como forma de reflexão e melhoria da condição de integração efetiva da pessoa com deficiência pela via laboral.

Com esse intuito, passemos a descrever de uma maneira peculiar o acesso ao trabalho pela obrigação legal de reserva de vagas de trabalho na via das empresas privadas.

4. ALGUNS REFLEXOS DA OBRIGAÇÃO DE CONTRATAR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA INICIATIVA PRIVADA

A legislação brasileira que trata da obrigação de contratar pessoas com deficiência na esfera da iniciativa privada ficou reservada no artigo 93 e os seus §§ 1º e 2º da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que recentemente sofreu alteração pela Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Ao analisar o contexto do artigo mencionado acima, encravado dentro do contexto da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, logo se percebe que a referida legislação trata sobre os assuntos referentes aos benefícios da Previdência Social, de tal sorte que ao avançar sobre as matérias ali dispostas, o legislador teve a preocupação inicialmente de elencar no texto legal os princípios e objetivos que norteiam o sistema da Previdência Social, a composição e atribuições do Conselho Nacional de Previdência Nacional Social, os regimes de Previdência Social – os beneficiários, as prestações e suas modalidades.

Neste íterim foi inserida no artigo 93 a matéria que destoa do objetivo da lei, ou seja, a obrigação de contratação de pessoas com deficiência conforme percentual calculado sobre o quadro de pessoal a partir de 100 empregados⁶, conforme tabela abaixo:

Artigo 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:	
I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.

A letra da lei determina que a empresa privada deverá contratar pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados, esses últimos pela própria condição do afastamento entram na mesma condição das pessoas com deficiência.

⁶ Tramita pelo Senado Federal, Projeto de Lei 1235 da Senadora Mara Gabrilli (PSDB/SP), o qual altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para incluir as empresas com 50 (cinquenta) até 99 (noventa e nove) empregados na relação de empresas que estão obrigadas a preencher seus cargos com pessoas com deficiência e com beneficiários reabilitados da Previdência Social,

A obrigação de que as empresas privadas devem contratar conforme o percentual do quadro, independentemente do tipo de negócio, mostra que o legislador não percebeu a dinâmica do mercado de trabalho, pois diversos segmentos não são lineares, como o caso da prestação de serviços de segurança armada privada que possui um escopo de trabalho diferenciado.

Outro fato é que a contratação da pessoa com deficiência conduz à necessidade de adequar o ambiente de trabalho com móveis e equipamentos de trabalho para o trabalhador com deficiência possa desempenhar suas atividades, além de submetê-lo ao treinamento e capacitação, considerando também a sensibilização com os demais empregados, o que denotará maior tempo para maturação profissional e aquisição de segurança operativa.

Essas peculiaridades naturalmente serão computadas nas planilhas de orçamento do empresário, que repassará para o consumidor de bens e serviços esses custos decorrentes ao processo de produção, que deverão ser suportados pelos seus clientes.

Decorre que o mercado é extremamente competitivo, que obriga a constante reengenharia organizacional para adequação dos custos com os benefícios aferidos, obrigando a colocar tanto bens, como serviços com preços competitivos no mercado de consumo.

A fórmula empresarial brasileira sempre foi a maximização dos lucros com o menor custo, o que leva muitos empresários a cumprir o percentual que o artigo 93 da Lei nº 8.213 pela obrigação e não pelo benefício.

Desse desalinhamento decorrem as mais diferentes formas de fraudes trabalhistas que vão desde o registro de contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social mediante o consentimento da pessoa com deficiência com o empregador que remunera sem a efetiva prestação dos serviços, até a "empregar pessoas com deficiência através da terceirização da mão de obra" (SASSAKI, 2010, p. 88).

Neste desarranjo, alguns empresários optam por pagar as multas aplicadas pelos fiscais do Trabalho por entenderem que os custos com a manutenção da contratação e com as adaptações no ambiente de trabalho representam uma desvantagem financeira que não é minimizada pelo retorno de seus investimentos.

Esse raciocínio demonstra a mentalidade que define o custo benefício traduzido pelo desconhecimento da responsabilidade social que os empregadores possuem ao assumirem o risco econômico mediante a exploração da mão de obra, muitas vezes pelo discurso da competitividade que o mercado globalizado imprime na tônica de redução de despesas para a composição de preços competitivos.

Esse estranho panorama é somado ainda pelo fato que a mão de obra com deficiência, na maioria dos casos, ainda necessita de treinamento específico, os quais denotam investimentos de equipamentos e a capacitação de instrutores para ministrarem treinamentos de operação e habilidade no trabalho.

Além da questão de adaptação das condições de trabalho, sabe-se que as empresas recrutam no mercado de trabalho profissionais capacitados com experiências desenvolvidas para que não tenham custos em treinamentos de capacitação, nos quais denotariam considerável tempo para que o profissional estivesse preparado para a execução de tarefas dentro de um parâmetro esperado de produção.

A capacitação e a preparação para o mercado de trabalho em condições de igualdade com os outros profissionais denotam uma necessidade de aprimoramento do profissional com deficiência, o

que historicamente o distingue em função da discriminação dentre outras, pela condição de sua natureza.

Neste sentido, a falta de capacitação profissional e a baixa escolaridade são fatores que dificultam o recrutamento pois as empresas buscam profissionais preparados tecnicamente e atualizados.

A legislação ao trazer a obrigatoriedade de contratar pessoas com deficiência, também pode resultar na criação de outros preconceitos, conforme pensamento de Ives Gandra Martins (1996, p. 71):

O argumento antidiscriminação cria uma discriminação às avessas. A criação de reserva de mercado ou de área de ação apenas para as pessoas consideradas excluídas resulta num processo inverso de discriminação, em vez de levar à eliminação de alguns preconceitos ainda não erradicados, como almejam os adeptos dessas teses.

O autor traduz o entendimento que a argumentação da antidiscriminação gera outra discriminação pelo fato de o benefício proporcionado traduzir uma exceção à regra da competitividade.

O legislador infraconstitucional, no § 1º do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, determina que a dispensa imotivada do trabalhador com deficiência somente ocorrerá após a contratação de outro trabalhador com deficiência. Essa condição imposta aumenta a dificuldade em dispensar o empregado com deficiência, o que não ocorre na contrapartida com o empregado sem deficiência que não possui essa proteção.

Essa condição peculiar criada trazida pela norma, sem dúvida procurou proteger e garantir que as vagas reservadas fossem preservadas desmotivando o empregador de dispensar a mão de obra com deficiência na mesma condição dos demais empregados.

A dispensa sem justa causa do empregado com deficiência gera custo com as verbas rescisórias e a contratação de outra pessoa com deficiência para preencher a vaga, obriga o empregador a contratar primeiro para dispensar depois.

A diferença de tratamento pode traduzir nos demais empregados uma discriminação no ambiente de trabalho pela proteção advinda do artigo da lei, que pode representar empecilho na integração da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho.

O sentimento gerado dentro do ambiente de trabalho pode revelar discriminação contra os empregados com deficiência que gozam de garantia de emprego diferenciada de outros empregados.

A falta de desenvolvimento de ações de sensibilização com os demais empregados com relação à integração da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho pode resultar na geração de dificuldades de relacionamento, prejudicando ainda mais as pessoas com deficiência.

Para desenvolver medidas preventivas, a estratégia na gestão de clima empresarial necessariamente deve determinar ações voltadas para a interação do empregado com deficiência com os demais empregados no local de trabalho principalmente com o envolvimento dos representantes sindicais, com divulgação as estratégias empresariais para as melhorias do ambiente de trabalho para que os empregados com deficiência possam desempenhar suas tarefas com eficiência.

Segundo Pastore (2000, p. 183): “a controvérsia, em torno de cotas tende a prosseguir. Os empregadores, em geral, se opõem ao sistema [...]” e aponta em seu raciocínio que os países onde há cotas, se observam que o sistema está perdendo força.

Não é por menos, as oscilações das condições econômicas globais que afetam as economias regionais obrigam os empresários a moldar o tempo todo o negócio, tendo que se adaptarem às flutuações e incertezas dos mercados, fazendo com isso o ajuste do quadro de pessoal.

O empregado com deficiência, neste contexto, também sofre os mesmos revezes daquele que não tem deficiência.

O avanço garantido pela obrigação do artigo da lei, não pode ficar atrelado somente ao cumprimento do percentual de contratação, mas deve avançar no sentido de promover ações e medidas que incentivem a contratação ao mesmo tempo em que disponibilize alternativas de aprimoramento profissional, dando às pessoas com deficiência condições de igualdade no mercado de trabalho sempre competitivo e volátil que obriga a todos a adaptação pelo desenvolvimento de competências.

O sentido dado pelo legislador infraconstitucional ao descrever a finalidade das políticas públicas de trabalho no artigo 35 do Estatuto da Pessoa com Deficiência é a promoção e garantias de condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Logo, o modelo brasileiro não pode somente permanecer na obrigação de determinar que o setor privado contrate conforme percentual, o Estado deve promover políticas de estímulos como também formas de desenvolvimento de talentos mediante a participação de sociedades civis, promovendo oficinas de capacitação, de desenvolvimento de empreendedorismos, cooperativas e alternativas que possam atender uma demanda cada vez maior de uma sociedade em constante evolução e interação que ultrapassa das fronteiras nacionais, inclusive previsto no parágrafo único do artigo 35 do Estatuto da Pessoa com Deficiência.

5. INCENTIVOS PARA CONTRATAÇÃO

A perspectiva do Estado de criar incentivos para o cumprimento de obrigações não é uma ideia nova, tendo em vista o objetivo de alcançar um nível maior de atendimento a determinado preceito através de elementos motivadores.

As sanções negativas sempre tiveram maior relevo no campo jurídico somente com relação à proteção de interesses mediante a possibilidade de estabelecer repressões para os atos considerados desviantes, sendo que a conduta resultante disso sempre tem sido uma preocupação constante em penalizar um comportamento que não esteja de acordo com os preceitos determinados pela lei (BOBBIO, 2007, p. 23).

A ideia entronizada de sanção positiva é contrária àquela que normalmente é difundida pelo Direito como sendo a da sanção negativa. Se a aura da sanção negativa conduz a impressão de castigo por uma ação considerada má, a sanção positiva na esteira do raciocínio de Norberto Bobbio (2007) é mais uma reação a uma ação boa.

A reflexão possibilita também acrescer que o objetivo de uma sanção positiva caminha para a prevenção de ocorrências de ações consideradas prejudiciais tanto do ponto de vista individual como coletivo.

As sanções positivas seguem uma concepção de que o atendimento de determinado preceito pode ser recompensado, isto é, a manifestação de condutas apontadas como benéficas poderiam ser motivadas para a repetição por meio de incentivos.

As sanções positivas também podem ser chamadas de sanções premiais, que possuem o mesmo sentido de adesão espontânea no cumprimento de obrigações mediante incentivos e vantagens (REALE, 2003, p. 76).

Para Dimitri Dimoulis (2013, p. 109), existem diferenças entre a sanção positiva e a sanção negativa. A primeira estabelece uma consequência favorável a ser aplicada em caso de comportamento harmônico com a norma e na segunda, a diferença é inversa, pois ocorre consequência gravosa quando prática comportamento em desacordo com a norma.

A utilização de sanções positivas como forma de cumprimento de obrigações, possui proximidade peculiar com a ideia de reforço positivo de Skinner.⁷

A teoria do condicionamento operante de Skinner reporta que determinados comportamentos podem ser desenvolvidos mediante um esquema de reforçamento, ou seja, mediante a manifestação de um comportamento pretendido com a exposição de elemento agradável ao sujeito e haveria a possibilidade de repetição desse comportamento na medida em que fosse sempre apresentado o elemento agradável.

Para Wayne Weiten (2010, p. 177) o tema fornece exemplos simples do cotidiano das pessoas que ilustram a ideia de reforço:

O princípio do reforço pode parecer simples, mas é imensamente poderoso. Skinner e seus seguidores mostraram que muito do comportamento cotidiano das pessoas é regulado pelo reforço. Por exemplo: você estuda muito porque boas notas provavelmente advirão como resultado trabalha porque esse comportamento resulta em seu pagamento no fim do mês, e talvez trabalhe mais arduamente porque promoções e aumentos salariais poderão advir de tal comportamento. Você conta piadas e seus amigos riem então conta mais. O princípio do reforço governa claramente complexos aspectos do comportamento humano. Paradoxalmente, este princípio surgiu da pesquisa de Skinner sobre o comportamento de ratos e pombos em situações excepcionais simples.

Essa junção permite compreender que, se fossem introduzidos elementos reforçadores, haveria a possibilidade de que determinado comportamento fosse repetido sempre que fosse estimulado.

No campo jurídico, as sanções positivas de Bobbio se combinam com o reforço positivo de Skinner quando aplicado com a estratégia de premiar condutas que a sociedade entende ser de importância para a introdução de melhorias de condições de vida que favoreçam a comunidade.

A legislação brasileira no tocante à melhoria das condições de vida das pessoas com deficiência não passou despercebida com relação à promoção de incentivos para a contratação.

A Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social, instituiu o plano de custeio, no § 4º do artigo 22:

Artigo 22: [...].

⁷Burrhus Frederic Skinner (1907-1990) foi autor e psicólogo americano. Conduziu trabalhos pioneiros em psicologia experimental e foi o propostor do behaviorismo radical, abordagem que busca entender o comportamento humano.

§ 4º – O Poder Executivo estabelecerá, na forma da lei, ouvido o Conselho Nacional da Seguridade Social, mecanismos de estímulo às empresas que se utilizem de empregados portadores de deficiências física, sensorial e/ou mental com desvio do padrão médio.

O fato que chama a atenção é que a referida lei tem a mesma data de promulgação da Lei nº 8.213, ou seja, 24 de julho de 1991, que estabeleceu no artigo 93 a obrigação de reserva de percentual de vagas de trabalho para as pessoas com deficiência, conforme o quadro total de empregados na iniciativa privada.

A contratação e manutenção dos empregos para as pessoas com deficiência ficaram na conjunção das sanções negativas, que punem com multas os empregadores que deixam de contratar conforme o preceito do artigo 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Os estímulos para contratação de pessoas com deficiência no modelo brasileiro passaram ao largo da proposta de sanções positivas como formas de incentivos.

Neste sentido, o Estado brasileiro mantém uma política de arrecadação fiscal que traduz na carência de alternativas de incentivo para a melhoria das condições de acesso e geração de empregos, principalmente para as pessoas com deficiência, a não ser pela única via da obrigação determinada pelo artigo 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e pelas fiscalizações realizadas pelos fiscais do trabalho.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O exercício da vida laboral além de representar uma forma concreta de melhoria das condições de vida das pessoas com deficiência, também cumpre uma função importante de integração social na medida em que possibilita que sujeito seja reconhecido como membro produtivo do grupo social, elevando a categoria de importância do trabalho como um valor social que deve ser preservado e, na mesma via, permite que o grupo social perceba a contribuição da pessoa com deficiência no contexto laborativo e social.

Para a pessoa com deficiência, o trabalho representa uma das vias para a integração social, na medida em que a sua participação no contexto laborativo, mediante a interação com outros trabalhadores que também estão a mercê dos conflitos trabalhistas, encontra identificação e comunhão com as mesmas dificuldades que são oponíveis na relação trabalho e capital fazendo com que o trabalhador com deficiência esteja no mesmo patamar para enfrentamento em solidariedade, juntamente com os demais trabalhadores.

A Constituição Federal de 1988 foi primorosa em estabelecer direitos e garantias para as pessoas com deficiência de tal modo que sua base possibilitou a proteção normativa em diversos temas como o trabalho, saúde, previdência, educação, mobilidade etc.

A condição de obrigação no cumprimento da lei por um lado favorece que sejam implantadas condições de mudança que não seriam aceitas livremente. O exemplo dessa condição foi a obrigação de reservar vagas de trabalho na iniciativa privada conforme percentual do quadro de pessoal para as pessoas com deficiência.

A obrigatoriedade de reservar vagas de trabalho para as pessoas com deficiência acaba tendo sua notoriedade pelo fato da punição via multas para as empresas que não atendem a quota ou que

não conseguem atender por razões de negócio, ou seja, a legislação acaba por trazer um forte apelo de punição, de sanção negativa materializada pela multa.

Por outro lado, a visão de um Direito impregnado somente pela força ordinária punitiva não atende todo o anseio da coletividade que enfrenta turbulências que necessitam de respostas condizentes diante de um cenário multicultural e de visões globalizadas.

É notório que a estratégia pública carrega em muitas situações, a vontade de buscar melhorar as condições para grupos minoritários e, para tanto, ao formular as estratégias concebem dentro de uma esfera teórica dissociada da prática da vida, trazendo consequências que não estavam previstas no plano original.

Em algumas situações é necessária evoluir e aprimorar a legislação buscando adequar à realidade social, tendo em vista que seu alcance tenha sido reduzido pela sua descontinuidade de sua eficácia.

A ideia sugestiva aponta pela possibilidade de atrelar outras formas de melhoria de atendimento normativo de forma a fomentar condutas e regulações que permitam construir relacionamentos sociais positivos que incentivem a redução de conflitos no seio da sociedade.

A proposta de atrelar incentivos ou estímulos positivos em forma de abatimentos fiscais e sociais ou quando aquelas empresas que não conseguem contratar pessoas com deficiência pela natureza do seu negócio, podendo em contrapartida efetuar pagamento de quotas para um fundo de aprendizagem técnica para pessoas com deficiência representa alternativas que tratam de reforços positivos para que comportamentos se repitam mediante premiações que permitam estimular o cumprimento de aumento de contratações de pessoas com deficiência.

Desta forma, incentivar com medidas que estimulem comportamentos desejados, como forma de premiações, podem preencher as lacunas que a obrigatoriedade do cumprimento da reserva de vagas não alcançou, pois o objetivo maior é integrar a pessoa com deficiência na sociedade e o trabalho é uma das formas sociais de melhor eficiência, pois representa a oportunidade da pessoa com deficiência desenvolver a sua autonomia e o poder de decisão de sua vida, alcançando a sua dignidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALARCON, Pietro de Jesús Lora. **Patrimônio genético humano e sua proteção na Constituição Federal de 1988**. São Paulo: Método, 2004.

ALMEIDA, Luciana Alves Drumond; FREITAS, Nivalda de Carvalho; MARQUES, Antonio Luiz. Inserção no Mercado Formal de Trabalho: satisfação e condições de trabalho sob olhar das pessoas com deficiência. *In*: FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho; MARQUES, Antonio Luiz (coords.). **Trabalho e Pessoas com Deficiência**: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico. Curitiba: Juruá, 2010.

ARAUJO, Luiz Alberto David; NUNES JUNIOR, Vidal Serrano. **Curso de direito constitucional**. 17. ed. São Paulo: Editora Verbatim, 2013.

BOBBIO, Norberto. **Da Estrutura à Função: novos estudos de teoria do direito**. Tradução de Daniela Beccaccia Versiani. Barueri: Manole, 2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Constituição (1988). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 07 abr. 2019.

_____. **Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em: 07 abr. 2019.

_____. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 07 abr. 2019.

_____. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 07 abr. 2019.

BUENO, Francisco da Silveira. **Dicionário escolar da língua portuguesa.** 11. ed. Rio de Janeiro: FAE, 1995.

COELHO, Simony Silva; NEME, Eliana Franco; NEVES, Bárbara Karen. Dignidade, Igualdade e Vagas Reservadas. In: ARAUJO, Luiz Alberto David (coord.). **Direito da Pessoa Portadora de Deficiência: uma tarefa a ser completada.** Bauru: Edite, 2003.

DIMOULIS, Dimitri. **Manual de Introdução ao Estudo do Direito.** 5. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

MARTINS, Ives Gandra. Discriminação às Agressões. In: **Revista Exame.** Publicação de 02 jan. 1996. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/600/noticias/discriminacao-as-avessas-m0047506>. Acesso em: 06 abr. 2019.

PASTORE, José. **Oportunidade de Trabalho para Portadores de Deficiência.** São Paulo: LTr, 2000.

PESANTEZ, Carmen Eulalia Ordonez. *Breve Análisis de la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el Ecuador.* In: **Revista de Educación,** nº 06, p. 145-147. Quito: Universidad Politécnica Salesiana. 2011. Disponível em: http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/3817/insercion_laboral_ecuador.pdf?sequence=1&rd=00315486638053. Acesso em: 28 mar. 2019.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito.** 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dimensões da Dignidade. Ensaios de filosofia do direito e direito constitucional. In: _____ (Org.) MAURER, Béatrice; SEELMAN, Kurt; KLOEPFER, Michael; HABERLE, Peter. **As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos.** 8. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

WEITEN, Wayne. **Introdução à Psicologia: temas e variações.** Tradução de Clara A. Colotto, José Carlos B. dos Santos, Maria Lúcia Brasil e Zaira G. Botelho. 7. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2010.