



REVISTA CIENTÍFICA DA UMC

**AMPARO LEGISLATIVO AS COTAS PARA DEFICIENTES NAS EMPRESAS FRENTE AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA****LEGISLATIVE SUPPORT FOR QUOTAS FOR THE DISABLED IN COMPANIES IN THE FACE OF THE PRINCIPLE OF EQUALITY**

Cristiane Mattos Carreira, Leticia de Moraes

Resumo:

O presente artigo tem como tema o amparo legislativo as cotas para deficientes nas empresas frente ao princípio da isonomia. Os objetivos deste trabalho são: estudar a efetividade do princípio da isonomia em face da legislação aplicada a cotas de deficientes nas empresas; explorar a legislação existente e atual a respeito da contratação de pessoas com deficiência nas empresas e investigar o princípio da isonomia e alternativas possíveis para aplicação na contratação de deficientes físicos. O método utilizado neste trabalho foi investigação exploratória, com a revisão da doutrina e da legislação assim como de jurisprudências emanadas de tribunais nacionais e artigos científicos. O referencial teórico que embasa este estudo traz as contribuições teóricas na área de MELLO (2008), SOUZA (2011) ERZINGER e KRUBNIKI (2020) entre outros, o que permite uma maior fundamentação do conceito de deficiência, do programa de cotas e do princípio da isonomia.

Palavras-chave: Direito do trabalho; Cotas para deficientes; Princípio da isonomia.

Abstract: This article has as its theme the legislative support for quotas for the disabled in companies in the face of the principle of isonomy. The objectives of this work are to study the effectiveness of the principle of isonomy in view of the legislation applied to quotas for the disabled in companies; explore the existing and current legislation regarding the hiring of people with disabilities in companies and investigate the principle of equality and possible alternatives for application in hiring disabled people. The method used in this work was exploratory investigation, with the revision of doctrine and legislation as well as of jurisprudence from national courts and scientific articles. The theoretical framework that underlies this study brings the theoretical contributions in the area of MELLO (2008), SOUZA (2011) ERZINGER and KRUBNIKI (2020), among others, which allows for a greater foundation of the concept of disability, the quota program and the principle of isonomy.

Keywords: Labor law; Quotas for the disabled; Principle of isonomy.

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como tema o amparo legislativo as cotas para deficientes nas empresas frente ao princípio da isonomia.

A contratação de pessoas com deficiência está respaldada pela Lei 8.213/91 (Lei de cotas PCD – pessoas com deficiência), que estabelece que as empresas que possuem acima de 100 (cem) funcionários, deverão preencher uma parcela de seus

cargos com pessoas com deficiência.

O problema em questão é que, na prática, as empresas cumprem a cota da reserva legal, mas encontram dificuldades em aplicar o princípio da isonomia em suas vagas para deficientes.

O princípio da isonomia é caracterizado pelo texto da Carta Magna em seu artigo 5º, caput, define que todos devem ser tratados com igualdade, sem distinção ou preferências. Porém, intérpretes da lei analisam a aplicação de referido princípio se faz necessário aplicar o pensamento de Aristóteles que disse: “a igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, dando a cada um o que é seu”. Esse pensamento de Aristóteles é chamado pela doutrina de igualdade material, que é a igualdade em pauta do presente projeto.

O problema de pesquisa do presente artigo está que a aplicação da Lei de cotas para PCD e o cumprimento dessas cotas tem se mostrado muito eficaz nas empresas segundo dados do Ministério da Economia, porém na prática não há amparo legal para que as pessoas nessas condições apliquem seus conhecimentos técnicos e sejam inseridas de fato no mercado de trabalho, de forma que sejam tratadas como iguais aos demais funcionários com as mesmas condições e oportunidades de carreira.

São objetivos deste estudo: estudar a efetividade do princípio da isonomia em face da legislação aplicada a cotas de deficientes nas empresas; explorar a legislação existente e atual a respeito da contratação de pessoas com deficiência nas empresas e investigar o princípio da isonomia e alternativas possíveis para aplicação na contratação de deficientes.

Para a área jurídica o tema se faz importante, pois contribui para precisão judicial em seus campos ainda deficitários de atuação e buscar uma forma de solucionar problemas de forma justa e eficaz, e ao se deparar com litígios sobre o tema a presente pesquisa possibilitará um conhecimento mais direcionado do assunto.

Considerando que a inserção de deficientes físicos na empresa afeta de forma positiva tanto na vida daquele que foi contratado que ingressa ao mercado de trabalho, quanto daqueles que passarão a conviver com ele, que geram um olhar de empatia e respeito, a aplicação da igualdade na contratação e na vivência desse funcionário na empresa é de suma importância, de forma que ele irá se sentir devidamente inserido e valorizado e respeitado na sua condição de indivíduo detentor de direitos.

Da pessoa com deficiência

O último censo demográfico realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2010 aponta que no Brasil contamos com 45.606.048 de pessoas com alguma deficiência (visual, auditiva, motora, mental ou intelectual), em relação a população total brasileira esse número corresponde a 23,9% da população. Desse número, 26,5% são mulheres e 21,2% são homens.

A pessoa com deficiência ao longo da história

Por muitos séculos as pessoas com deficiência eram discriminadas, consideradas “inúteis” e “inválidas” pela sociedade, eram olhadas como “anomalias” ou até mesmo “aberrações” como aquelas que não eram abençoadas por Deus. (ERZINGER; KRUBNIKI, 2020)

Na cultura judaico-cristão, acredita-se que Deus criou o homem à sua imagem e semelhança, e nessa percepção consideravam as pessoas com deficiência como imperfeitas. (BÍBLIA, 2010)

Segundo o que se pode observar ao longo da história é que as pessoas com deficiência sofreram muito, sendo vitimadas. Na cidade-estado da Grécia, Esparta, os recém-nascidos com deformidades já eram condenados à morte no momento em que nasciam. Já em Atenas, outra cidade grega, a lei determinava a morte dos considerados “inúteis”, o que acarretava na morte dos deficientes. Platão, famoso filósofo da Grécia antiga, mantinha o pensamento de que aqueles que eram “defeituosos” deviam se juntar as “defeituosas”. No direito romano em sua origem, a famosa Lei das XII Tábuas, estabelecia que o filho nascido com defeito fosse morto imediatamente. A Pena de Talião, utilizava como punição para quem provocou o outro, a mutilação. O Código de Manu, que regulava a sociedade hindu, não dava direito a sucessão às pessoas com deficiência. Na Índia Antiga, tinham suas bocas e narinas tapadas no rio sagrado com lama e eram jogados nas águas do rio Ganges todos aqueles que eram deficientes ou possuíam doenças incuráveis. Até 1.600 na Suécia era normal familiares matarem os velhos e os deficientes de sua família. Além do mais todos aqueles que cometiam um delito, sofriam a mutilação de forma que ficaria exposto para sociedade que aquela pessoa um dia cometera um delito. (MARCIAL; ROBERT; SÉGUIN, 1999)

No século XX, com o advento da Segunda Guerra Mundial muitas pessoas que sobreviveram a guerra, graças aos avanços na área da medicina, ficaram com mutilações, em consequência aumentando significativamente o número de pessoas com deficiência e dessa forma se fez necessário que a sociedade tivesse uma mudança de mentalidade. (ERZINGER; KRUBNIKI, 2020)

Após a Segunda Guerra tirou-se a mentalidade de que a deficiência era um defeito, e trouxe a ligação da mesma ao heroísmo, trazendo respeito a condição da pessoa. Com essa movimentação, a Organização das Nações Unidas (ONU) tornou-se atuante no assunto, com o objetivo de conscientizar a sociedade e otimizar a vida das pessoas com deficiência. Dessa forma em 1975, a ONU criou a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência (Resolução nº 30/84) objetivando a promoção de níveis mais elevados de vida, condições de progresso, trabalho para todos, além do avanço social e financeiro. Nessa declaração foi introduzido o termo “pessoa portadora de deficiência”. (ERZINGER; KRUBNIKI, 2020)

No ano de 1981, a ONU visando a igualdade estabeleceu 1981 como o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, conforme Resolução nº 34/154. Em 1982, a ONU ratificou a Resolução nº 37/52, que estabeleceu o Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência, que tinha como objetivo a promoção de medidas efetivas para a recuperação e prevenção da deficiência. (ERZINGER; KRUBNIKI, 2020)

No Brasil, com a Emenda Constitucional nº 12/78 tinha o objetivo de assegurar as pessoas com deficiência a melhoria na condição financeira e social. A partir dessa Emenda o Brasil passou-se a usar o termo “deficiente”.

E em 1988, com a promulgação da Constituição Federal, foi introduzido no Brasil o termo “pessoa portadora de deficiência”. Em seu artigo 23, inciso II, o texto constitucional institui como competência da União, dos Estados e dos Municípios a proteção, garantia, cuidado com saúde e assistência social para as pessoas com deficiências. E no artigo 24, inciso XIV, dá competência concorrente a União, Estados, Distrito Federal e aos Municípios.

O artigo 203, em seus incisos IV e V, da Constituição Federal dispõe a respeito da garantia da assistência social, com o objetivo de habilitar, reabilitar e integrar as pessoas com deficiência. Visando a educação das pessoas com deficiência, o artigo 208, inciso III, atribui como dever do Estado o atendimento educacional especializado a essas pessoas. Outra atribuição do Estado imposta pela Constituição Federal em

seu artigo 227, § 1º, inciso II, é que este deverá criar programas de prevenção e atendimento especializado as pessoas com deficiência.

O Decreto nº 5.296/2004 em seu artigo 5º em seu parágrafo 1º do referido artigo elenca as diversas formas de deficiência, a saber: física, auditiva, intelectual, visual e múltipla (que é quando há associação de mais de uma deficiência).

Conceituação de Pessoa com Deficiência

É de suma importância para o presente artigo a conceituação de “pessoa com deficiência”, era usual a utilização dos termos “pessoa com necessidades especiais” e “portador de necessidades especiais”, tais termos não são adequados atualmente, uma vez que trazem a ideia de que a deficiência é algo que a pessoa porta, igualmente como um objeto, o que é não é essencialmente, no caso de uma pessoa com deficiência, a deficiência é uma parte constituinte dela. Se faz necessário dobrada atenção ao tratar a respeito do tema, pois há uma linha muito tênue com o preconceito. (VIVARTA, 2003 *apud* ERZINGER; KRUBNIKI, 2020)

O conceito de pessoa com deficiência se diferencia entre a Medicina e o Direito, o primeiro se preocupa mais com as manifestações patológicas, enquanto o Direito está mais preocupado com as conotações sociais e culturais do problema. (ERZINGER; KRUBNIKI, 2020). Na legislação brasileira a pessoa com deficiência é conceituada de acordo com o propósito de alcance da lei ou decreto no qual se encontra, veremos a seguir esses conceitos.

O Decreto nº 3.298/1999 que regulamenta a Lei nº 7.853/89, a qual estabelece a respeito da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, conceitua em seu artigo 3º, inciso I:

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Para a Convenção Interamericana Para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas com Portadoras de Deficiência, da Organização dos Estados Americanos (OEA), que foi realizada na Guatemala em 1999, e foi aprovada pelo Brasil através do Decreto nº 3.956/2001, foi adotado o seguinte conceito em seu artigo 1º, item 1:

1. Deficiência

O termo "deficiência" significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência ou Lei de Inclusão, disposto na Lei nº 13.146/15, procedente da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, que foi assinada em Nova Iorque em 2007, e adotada pelo Brasil através do Decreto nº 6.949/2009 que adquiriu *status* de emenda constitucional, por ser o primeiro documento de Direitos Humanos que foi aprovado nos ditames e pelo quórum estabelecido no artigo 5º, § 3º da Constituição Federal. E determina em seu artigo 2º quem é considerada a pessoa com deficiência, a saber:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Por ter *status* de emenda constitucional, referido artigo trouxe alterações importantes para o Código Civil de 2002 e o Código de Processo Civil de 2015, pois após sua implementação a pessoa com deficiência passou a ser considerada como pessoa totalmente capaz, e o instituto da curatela passou a ser uma medida excepcional.

É possível dimensionar que a legislação de uma forma generalizada considera as pessoas com deficiência aquelas que são de maneira física, mental, intelectual ou sensorial diferente daquilo que se é considerado um padrão normal para sociedade.

Da pessoa com deficiência e o Direito do Trabalho

Política de cotas trabalhistas para pessoas com deficiência

A política de cotas foi inicialmente criada com o objetivo de minimizar a disparidade racial que havia no século XX nos Estados Unidos. (SOUZA, 2011)

Sendo uma espécie de política afirmativa, a política de cotas é caracterizada pelo estabelecimento de pisos e tetos numéricos com objetivo ao acesso a bens ou vantagens públicas por parte de minorias, ou seja, tal política visa a reserva de um número determinado de vagas do total disponível na esfera social. (CARVALHO, 2003)

Em sua essência, a política de cotas tem um caráter temporário, pois parte-se

da ideia de que a implantação dessa política a longo prazo, de modo a conscientizar a sociedade como um todo, esta passará a conviver com o novo cenário introduzido pela cotização, o que acarretará uma mudança estrutural de forma que não se restabeleça a desigualdade vivenciada. Nesse sentido, reduzindo-se as vulnerabilidades das minorias beneficiadas a política de cotas deverá ter sua aplicação suprimida. (GOMES, 2006 *apud* SOUZA, 2011)

As pessoas com deficiência, por sua vez, fazem parte dos grupos minoritários, uma vez que essas pessoas são alvos da vulnerabilidade social, pois encontram dificuldades de se encaixarem no meio social, como a dificuldade no acesso à educação o que como consequência traz a dificuldade ao acesso no meio produtivo formal, a saber o trabalho. Nesse cenário, a respeito das pessoas com deficiência Souza diz: “enfrentam obstáculos que vão desde a ausência de centros educacionais estrutural e didaticamente preparados, até o descrédito empresarial quanto às suas reais capacidades de execução dos serviços que lhe serão atribuídos.” (SOUZA, 2011, p. 17)

Nesse sentido Glauco Salomão Leite (2012, p. 216) comenta:

Se as pessoas com deficiência têm sido vítimas de preconceitos que conduzem a sua exclusão social, bem como lhes retiram oportunidades de trabalho, impedindo seu desenvolvimento livre e autônomo, justifica-se a políticas de quotas, como instrumento a concretizar uma discriminação positiva. (*apud* Erzinger; Krubniki, 2020, 968)

Com o objetivo de minimizar a lacuna de disparidade encontrada pelas pessoas com deficiência para ingresso no mercado de trabalho, a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, regulamentada pela Lei nº 7.853/89, dispõe em seu artigo 1º, inciso III e suas respectivas alíneas, o seguinte:

Art.1º inc. III – na área da formação profissional e do trabalho: a) o apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;

b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;

c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência;

d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regule a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência.

A ação afirmativa de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho podemos considerar como a primeira bem-sucedida ação governamental com a finalidade de incluir as minorias no Brasil. (PEREIRA, 2014)

De acordo com Veet Vivarta (2003, p. 17):

O conceito de inclusão é uma conquista no campo dos direitos humanos modernos, em plano nacional e internacional, com o objetivo de dignificar toda a diversidade humana. Inclusão é o direito de todos os seres humanos participarem ativamente da vida pública, sem limites de credo, religião, posição política, etnia, opção sexual ou grau de deficiência. (*apud* ERZINGER; KRUBNIKI, 2020, p. 966)

Em suma as ações afirmativas voltadas para as pessoas com deficiência são a forma que o Estado encontrou de igualar as desigualdades sofridas pelos deficientes ao tentarem ingressar no mercado de trabalho, como veremos a seguir, seja em um ente público (através de concursos) ou nos entes privados (reserva legal), com o objetivo de incluir os deficientes de forma que estes possam participar ativamente da sociedade.

Histórico e Previsões legais

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1983, elaborou a Convenção nº 159, a qual pretende o emprego para pessoas deficientes e a reabilitação profissional, tal convenção foi ratificada pelo Brasil através do Decreto nº 129 em 1991.

A Constituição Federal em seu artigo 5º, *caput*, trata da igualdade formal a todos, e o artigo 7º, inciso XXXI do mesmo texto, de forma específica, trata a respeito do trabalho em relação as pessoas com deficiência, garantindo a essas pessoas igualdade no tocante de salários e critérios para admissão.

O artigo 37, inciso VIII, da Constituição Federal, garante as pessoas com deficiência reserva de vagas em concurso público e seus critérios de admissão.

A Lei nº 8.112/90 que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores público civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, em seu artigo 5º, § 2º, foi atribuído o mérito de regulamentar efetivamente a matéria, seu texto dispõe:

Art. 5º § 2º - Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Em 1991, foi promulgada a Lei nº 8.213 que dispõe a respeito dos planos de benefícios da previdência social e dá outras providências, em seu artigo 93 e incisos, estabelece um percentual que deverá ser obedecido pelas empresas com a contratação ou reabilitação de pessoas com deficiência. Visa referido artigo incentivar as empresas privadas para a contratação de pessoas com deficiência para trabalhar, vejamos os percentuais:

Art. 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%.

Referido artigo foi um grande passo para o ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e alcançar a tão almejada igualdade o restante da sociedade, pois o trabalho é uma forma de dignificar o homem e trazê-lo ao convívio social, bem como prover sua área financeira.

Em regra, as normas gerais da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) aplicadas ao contrato de trabalho do trabalhador sem deficiência também serão aplicadas ao trabalhador com deficiência.

O Decreto nº 3.298/1999 em sua Seção IV dispõe a respeito do acesso ao trabalho pelo deficiente, referida seção discorre a respeito do modo em que deve ser realizada a inserção do deficiente no trabalho.

Do princípio da isonomia

Conceito de Isonomia

De acordo com o Dicionário da Língua Portuguesa comentado pelo Professor Pasquale (2009) a palavra isonomia se conceitua da seguinte forma: “i.so.no.mia (*i+sono+mia*¹) *sf* 1 *Jur* Igualdade perante a lei. (...)”. E o conceito de igualdade na mesma obra, está como:

i.gual.da.de (*lat aequalitate*) *sf* 1 Qualidade daquilo que é igual; uniformidade. 2 Conformidade de uma coisa com outra em natureza, forma, qualidade ou quantidade. 3 Relação entre coisas iguais. 4 Completa semelhança. 5 Paridade. 6 Identidade. 7 *Mat* Expressão da relação entre duas quantidades iguais; equação. 8 *Polít* Identidade de condições entre os membros da mesma sociedade. 9 *p us* Equidade, justiça.

Dessa forma, a conceituação de um modo geral, de isonomia entende-se como igualdade.

Isonomia no âmbito do Direito

A isonomia, em seu conceito de igualdade, é um entendimento conhecido ao longo da história, e está atrelada a percepção de justiça, sendo utilizada como método de resolução de conflitos na vida social e reflexões éticas e filosóficas. (ATCHABAHIAN, 2004 *apud* SOUZA, 2011)

O princípio da isonomia, ou também chamado princípio da igualdade, no ordenamento jurídico brasileiro está previsto no *caput* do artigo 5º da Constituição Federal de 1988, a saber:

Art. 5º 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: (...).

Segundo Celso Antônio Bandeira de Mello (2008, p.45): “a isonomia se consagra como o maior dos princípios garantidores dos direitos individuais”, ou seja, a partir desse princípio é possível a proteção e a defesa dos direitos individuais. Mello (2008) também defende que a lei não pode desigualar, em respeito ao texto do *caput* do artigo 5º da Constituição Federal, as pessoas pelo fato de serem de raças diferentes, convicção religiosa, sexo, cor dos olhos ou biótipo.

A doutrina majoritária separa a igualdade em duas dimensões, a saber, formal e material. Entende-se por igualdade formal como um tratamento semelhante a todas as pessoas, sem aplicar qualquer distinção. Já a igualdade material é aquela que tem como objetivo de corrigir iniquidades, tratando aqui seguir o pensamento aristotélico, o qual defende que a igualdade deverá tratar os iguais de forma igual e os desiguais de forma desigual a medida das suas desigualdades. (SOUZA, 2011)

Nesse sentido, Celso Antônio Bandeira de Mello (2008, p.35) diz que:

Ora, o princípio de isonomia preceitua que sejam tratadas igualmente situações iguais e desigualmente as desiguais. Donde não há como desequiparar pessoas e situações quando nelas não se encontram fatores desiguais. E, por fim, consoante averbado insistentemente, cumpre ademais que a diferenciação no regime legal esteja correlacionada com a diferença que se tomou em conta. (MELLO, 2008, p.35)

Para o autor para aplicação da isonomia deve-se usar da cautela e se verificar se há pertinência lógica entre o fator diferencial e a legislação. (MELLO, 2008) A respeito dessa verificação, o autor também comenta que:

(...) tem-se que investigar, de um lado, aquilo que é erigido em critério discriminatório e, de outro lado, se há justificativa racional para, à vista do traço desigualador adotado, atribuir o específico tratamento jurídico construído em função da desigualdade afirmada. (MELLO, 2008, p.32)

Um ponto de suma importância, mencionado por Celso Antônio Bandeira de Mello, é que não é qualquer fator diferencial como já dito anteriormente que deverá ser aplicado o princípio da isonomia, é necessário um nexó racional como comentado a seguir, vejamos:

(...) não é qualquer diferença, conquanto real e logicamente explicável, que possui suficiência para discriminações legais. Não basta, pois, poder-se estabelecer racionalmente um nexó entre a diferença e um conseqüente tratamento diferenciado. Requer-se, demais disso, que o vínculo demonstrável seja constitucionalmente pertinente. (MELLO, 2008, p. 41-42)

Em resumo, o princípio da isonomia tem como objetivo proteger os direitos individuais e trazer igualdade em sua forma material para a situação fática, de modo que aqueles que são semelhantes sejam tratados de forma iguais, e os diferentes sejam tratados desigualmente de acordo com suas desigualdades.

O princípio da Isonomia e as cotas trabalhistas para pessoas com deficiência

O princípio da isonomia em seu caráter material, como já comentado anteriormente, que tem como objetivo de reparar as injustiças existentes, trazendo, dessa forma, paridade para aquele que em sua desigualdade pode se encontrar em situação de injustiça se tratado de forma igual a os iguais.

Celso Antônio Bandeira de Mello, observa em sua obra que:

É inadmissível, perante a isonomia, discriminar pessoas ou situações ou coisas (o que resulta, em última instância, na discriminação de pessoas) mediante traço diferencial que não seja nelas mesmas residentes. Por isso, são incabíveis regimes diferentes determinados em vista de fator alheio a elas; quer-se dizer: que não seja extraído delas mesmas. (MELLO, 2008, p. 29-30)

Em atenção a citação acima, como também já exposto no presente artigo, não é possível desequiparar pessoas ou situações nas quais não se achem condições desiguais, entretanto, encontrando na pessoa ou situação fator desigual, será necessário o tratamento desigual.

Nessa perspectiva, Celso Antônio Bandeira de Mello, também nos apresenta que:

A Lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas instrumento regulador da vida social que necessita tratar equitativamente todos os cidadãos. Este é o conteúdo político-ideológico absorvido pelo princípio da isonomia e juridicizado pelos textos constitucionais em geral, ou todo modo assimilado pelos sistemas normativos vigentes.

Em suma: dúvida não padece que, ao se cumprir uma lei, todos os abrangidos por ela hão de receber tratamento parificado, sendo certo, ainda, que ao próprio ditame legal e interdito deferir disciplinas diversas para situações equivalentes. (MELLO, 2008, p.10)

Nesse sentido, a política de cotas para pessoas com deficiência na esfera trabalhista, tem como objetivo diminuir a lacuna de desigualdade que essas pessoas encontram ao tentar ingressar no mercado de trabalho, referida política não visa privilegiar os por ela contemplados, mas sim, ser uma forma de diminuir a vulnerabilidade vividas por essas pessoas.

Souza (2011, p. 286) considera que um dos debates a respeito da política de cotas para deficientes nas empresas são: “abertura das portas do mercado profissional a pessoas cujo desempenho se mostra inferior aos padrões apresentados por aqueles não contemplados pela reserva de vagas.”

A legislação tanto constitucional em seu artigo 37, inciso VIII, como na legislação infraconstitucional através das Leis nº 8.213/91 e nº 8.112/90 fixam tetos para que as pessoas com deficiência consigam ingressar na vida profissional, seja por cargo público ou em empresas privadas.

De acordo com Souza (2011, p. 299): “ao diferenciar essas pessoas, tem-se por proporcionada a distribuição efetiva de bens e chances sociais.”, ou seja, a fixação de pisos permite que as pessoas com deficiência conquistem chances sociais de terem suas desigualdades devidamente tratadas.

Dessa forma, a política de cotas para deficientes prevista na legislação brasileira, vem de forma a tentar alcançar um patamar isonômico, para a situação daqueles que tem deficiência no seu ingresso no mercado de trabalho ou em processos seletivos ao longo da vida profissional.

Considerações finais

Diante das leituras realizadas para embasarem o presente artigo, foi possível constatar que ao longo da história as pessoas com deficiência sofreram preconceitos pelas suas condições e dificuldades em se inserirem na sociedade e atuarem na mesma. Em atenção a esse cenário, e de forma a trazer uma mudança estrutural, são criadas as políticas de cotas ou ações afirmativas, com o objetivo de diminuir a lacuna de desigualdade vivida por essas pessoas.

No Brasil, a forma de diminuir essa lacuna no âmbito profissional na vida das pessoas com deficiência foi criada a reserva legal para as empresas privadas, disposta no artigo 93 da Lei nº 8.213/91 e o percentual disposto no artigo 5º, parágrafo 2º da Lei nº 8.112/90 referente as vagas de concursos públicos.

Esses institutos têm como objetivo também de estabelecer uma igualdade perante aqueles que tem deficiência em face daqueles que não tem. Utilizando-se aqui, da aplicabilidade do princípio da isonomia em seu sentido material.

Em análise dos demais dispositivos legais a respeito do tema, foi constatado que no Decreto nº 3.298/1999 em sua Seção IV trata a respeito do acesso ao trabalho da pessoa com deficiência, dispondo a respeito de sua contratação, jornada de trabalho, remuneração, desligamento, bem como qualificação profissional de forma a inserir competitivamente a pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

É de competência do Ministério do Trabalho fiscalizar as empresas para verificar se as mesmas estão cumprindo o disposto em Lei, porém na prática é possível verificar que este órgão fiscaliza se as empresas cumprem as cotas estabelecidas, porém não há muita atenção ao cumprimento do disposto no Decreto nº 3.298/1999.

O que se é visto de maneira geral é que as empresas cumprem as cotas estabelecidas pela lei, no sentido numérico, porém não há promoção, nem exigência na legislação para que as pessoas com deficiência sejam realmente inclusas, de forma que, a título de exemplo, um deficiente formado no nível de graduação ao tentar ingressar no mercado de trabalho seu currículo não será olhado pelas suas competências, mas sim pelas suas condições que poderá fornecer para a empresa o cumprimento da cota legal.

Diante desse cenário, o presente artigo deseja despertar um olhar atento para a legislação aplicada na política de cotas para deficientes nas empresas, que não se faz efetiva, na forma de reestruturar a relação profissional dessas minorias, para quem sabe, futuramente ser extinta a ação afirmativa.

Dessa forma, para um embasamento mais concreto a respeito da aplicação das cotas para deficientes nas empresas seria necessário, uma pesquisa de campo nas empresas, aplicada tanto para os empregadores, como para os empregados deficientes.

REFERÊNCIAS

- ATCHABAHIAN, Serge. **Princípio da igualdade e ações afirmativas**. São Paulo: RCS Editora, 2004.
- BÍBLIA, A.T. 2. **Nova Bíblia Viva**. São Paulo: Mundo Cristão, 2010. 11 p.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF,

Senado, 1988.

CARVALHO, José Murilo de. **Ação afirmativa, sim; cota não**. São Paulo: Universia, 2003. Disponível em: <http://www.universia.com.br/html/noticia/noticia_clipping_eefg.html>. Acessado em: 03 maio 2020, 19:20.

_____. Decreto Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. *Diário Oficial*, Brasília, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acessado em: 18 abril 2020, 17:30.

_____. Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991. *Diário Oficial*, Brasília, 1991. Disponível em: <http://www.pla-nalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm>. Acessado em: 18 abril 2020, 16:30.

_____. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. *Diário Oficial*, Brasília, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 02 abril 2020, 15:30.

_____. Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004. *Diário Oficial*, Brasília, 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decre-to/D5296.htm>. Acesso em: 02 abril 2020, 12:20.

_____. Decreto nº 3.956, de 08 de outubro de 2001. *Diário Oficial*, Brasília, 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decre-to/2001/D3956.htm>. Acesso em: 02 abril 2020, 15:40.

_____. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. *Diário Oficial*, Brasília, 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 02 abril 2020, 20:20.

_____. Emenda Constitucional nº 12, de 17 de outubro de 1978. *Diário Oficial*, Brasília, 1978. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constitui-cao/Emendas/Emc_anterior1988/emc12-78.htm>. Acesso em: 02 abril 2020, 13:10.

ERZINGER, Fernanda Huss; KRUBNIKI, João Pedro Ruppert. **Ação afirmativa, isonomia e inclusão: política de cotas em concursos públicos para pessoas com deficiência sob a ótica da legislação brasileira**. 2020. Disponível em: <https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2020/1/2020_01_0945_0979.pdf>. Acesso em: 04 abril 2020, 10:11.

GOMES, Renato Aparecido. **Legitimidade das políticas públicas de ação afirmativa: a questão jurídica do negro no Brasil**. 2006. Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2006. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp0-32393.pdf>>. Acesso em: 10.05.2020, 12:20.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico 2010. Características Gerais da População, Religião e Pessoas com Deficiência**. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf>. Acesso em: 18 abril 2020, 13:16.

_____. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. *Diário Oficial*, Brasília, 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L7853.htm>. Acesso em: 02 abril 2020, 19:30.

_____. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. *Diário Oficial*, Brasília, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 02 abril 2020, 18:18.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. *Diário Oficial*, Brasília, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 02 abril 2020, 17:14.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. *Diário Oficial*, Brasília, 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 02 abril 2020, 16:20.

_____. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. *Diário Oficial*, Brasília, 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 02 abril 2020,

21:20.

_____. Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. *Diário Oficial*, Brasília, 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 02 abril 2020, 20:31.

LEITE, Glauco Salomão. **O Sistema de Quotas Obrigatórias na Administração Pública e a Pessoa com Deficiência**. In: FERRAZ, Carolina Valença *et al.* **Manual dos Direito das Pessoas com Deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARCIAL, Danielle; ROBERT, Cinthia; SÉGUIN, Elida. **O Direito do Deficiente**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 1999.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

NETO, Pasquale Cipro. **Dicionário da Língua Portuguesa comentado pelo Professor Pasquale**. Barueri: Gold Editora, 2009.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**, de 13 de dezembro de 2006. Disponível em: <<http://www.inr.pt/uploads/docs/direitosfundamentais/convencao/ConvTxtOfPort.pdf>>. Acesso em: 02 abril 2020, 16:30.

_____. Resolução nº 30/84, de 1979.

_____. Resolução nº 37/52, de 1982.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Convenção OIT nº 159, 1983**. Disponível em: <http://www.unisc.br/universidade/estrutura_administrativa/nucleos/naac/docs/convencoes/convencao_oit.pdf>. Acesso em: 18 abril 2020, 15:30.

_____. **Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiências**, de 9 de dezembro de 1975. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Direito-dos-Portadores-de-Defici%C3%Aancia/declaracao-de-direitos-das-pessoas-deficientes.html>>. Acesso em: 02 abril 2020, 14:30.

_____. Resolução nº 34/154, de 1975.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Convenção Interamericana Para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência**. Guatemala, 28 de maio de 1999.

PEREIRA, Fábio Ricardo. **Ações afirmativas no Brasil como garantia ao princípio constitucional da igualdade**. 2014. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/acoes-afirmativas-no-brasil-como-garantia-ao-principio-constitucional-da-igualdade/>>. Acesso em: 05 maio 2020, 13:30.

SOUZA, Wilton Santos. **Política de cotas para pessoas com deficiência**. 2011. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id-/242876/000910809.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 03 maio 2020, 18:10.

VIVARTA, Veet. **Mídia e Deficiência**. Brasília: Andi e Fundação Banco do Brasil, 2003.