

COTAS DE ACESSIBILIDADE AO MERCADO LABORAL PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: Breves reflexões¹

QUOTAS OF ACCSESSIBILITY TO LABOUR MARKET FOR PEOPLE WITH DISABILITIES: Brief reflections

Ariolino Neres Sousa Junior
Augusto Cezar Ferreira de Baraúna

RESUMO

O tema em estudo se caracteriza como sendo um dos mais polêmicos, vivenciado no cotidiano das relações sociais que é a análise do sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência. Atualmente no Brasil, e especialmente em metrópoles onde o índice de desemprego é elevado, a exemplo da cidade de Belém/Pará, ainda são poucas as empresas particulares que têm incluído essas pessoas em seus setores de produção, sob a alegação de que o poder público tem se mostrado ausente no desenvolvimento de políticas públicas específicas que visem garantir eficácia no cumprimento do sistema de cotas. Dessa forma, discutir o atual funcionamento do sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência é relevante, cuja finalidade é buscar soluções contundentes que visem concretizar a prática da inclusão social para aquelas pessoas poderem ter seus direitos garantidos por lei.

PALAVRAS-CHAVE. *Pessoas com deficiência. Mercado de trabalho. Empresas. Cotas. Políticas públicas.*

ABSTRACT

The subject under study is characterized as one of the most controversial, experienced in everyday social relations that is the analysis of the quota system of access labor market for persons with disabilities. Currently in Brazil, especially in cities where unemployment is high, as example of city Belém/Pará, are still few private companies that have included these people in their areas of production, on the grounds that the public power has proved absent in the development of specific public policies aimed at ensuring efficiency in compliance of quota system. In this way, discuss the current functioning of the quota system of access to employment for people with disabilities is relevant, whose purpose is search important solutions that helping to achieve the practice of social inclusion for those people can have their rights guaranteed by law.

KEY-WORDS. *People with disabilities. Labor market. Companies. Quotas. Public Policies.*

¹ Artigo recebido em 26 de janeiro de 2011 e aprovado em 12 de fevereiro de 2011.

SUMÁRIO. 1. Introdução – 2. O Sistema de cotas em alguns países – 3. O Sistema de cotas na atual legislação brasileira – 4. Dados estatísticos da acessibilidade ao mercado de trabalho para as pessoas com deficiência – 5. Considerações Finais – 6. Referências.

1-INTRODUÇÃO

O presente artigo tem a preocupação de suscitar breves reflexões acerca do estudo relacionado ao sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho para as pessoas com deficiência. Inicialmente, faz-se uma abordagem panorâmica do funcionamento do sistema de cotas em alguns países do cenário internacional. Posteriormente, passa-se a uma análise da legislação nacional brasileira relacionada ao tema proposto. Finalizando, tem-se a divulgação de dados estatísticos relacionados à acessibilidade ao mercado de trabalho para as pessoas com deficiência. Portanto, discutir o atual sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência é relevante, já que há a possibilidade de envolver todos os demais profissionais das diferentes áreas que se interessem pela temática, cuja finalidade é concretizar a prática da inclusão social mediante a luta em prol da defesa e do respeito à Dignidade da Pessoa Humana.

2- O SISTEMA DE COTAS EM ALGUNS PAÍSES

Nos últimos anos, alguns países do cenário internacional passaram a adotar com maior intensidade o sistema de cotas. Inicialmente, esse sistema surgiu no continente europeu, no início do século passado, tendo por finalidade dar emprego aqueles soldados feridos que foram vítimas dos confrontos bélicos, conforme relata Arthur O'Reilly:

A finales de 1923, Alemania, Austria, Italia, Polonia y Francia habían adoptado un sistema de cuota según el cual los empleadores estaban obligados a contratar a mutilados de guerra. Muchos otros países europeos adoptaron también un sistema de cuota después de la Segunda Guerra Mundial, especialmente por el elevando índice de desempleo entre las personas con discapacidades y el fracaso generalizado de los enfoques basados en medidas voluntarias. Estos sistemas acabaron ampliándose para cubrir a los discapacitados civiles.²

² O'REILLY, Arthur. **El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2007, p. 99-100.

Dessa forma, a maioria dos países que adotaram o sistema de cotas exigia que os empregadores contratassem um percentual mínimo de trabalhadores com deficiência. Apesar de tal exigência, os sistemas de cotas desses países se diferenciavam particularmente quanto à forma de cumprimento, à obrigatoriedade, às características e à eficácia das sanções, em caso de um empregador não cumprir com a cota exigida. Dentre as nações internacionais que passaram a adotar o sistema de cotas para pessoas com deficiência, tem-se a *França que*, segundo Arion Romita ³, o sistema de cotas está estabelecido pelo Código do Trabalho ⁴ (Code du travail), na regra do artigo L.323-1, alínea 1, estipulando que é obrigatório a todo empregador empregar em tempo integral ou tempo parcial deficientes na proporção de 6% do efetivo total dos empregados (com mais de vinte). O art. L. 323-8 estabelece que o empregador pode se exonerar da contratação estipulada pelo percentual, a partir do momento em que houver a celebração dos contratos de subemprego ou de prestação de serviços com empresas do “setor protegido”, ou seja, empresas habilitadas que empregam pessoas com deficiência. O artigo L. 323-8-2 ao artigo L.323-8-4 informa que o empregador também pode se exonerar da obrigação de cumprimento do percentual de cotas mediante o pagamento, por emprego não protegido, de uma contribuição para um fundo de desenvolvimento destinado à inserção profissional dos deficientes.

Além disso, destacamos a *Itália que*, atualmente, Marco Antônio Villatore⁵ explica que o funcionamento do sistema de cotas é determinado pela Lei nº. 68, de 12 de março de 1999 ⁶, especificamente pela regra do artigo 3º, estabelecendo que os empregadores públicos e privados deverão contratar pessoas com deficiência na seguinte proporção: a) 7% do número de trabalhadores no caso de empresas com mais de 50 trabalhadores; b) dois trabalhadores, no caso de empresas com 36 a 50 trabalhadores; c) um trabalhador, se possuir entre 15 a 35 trabalhadores, sendo que, nesse caso, somente sendo exigido para uma nova contratação.

Com relação a *Portugal*, a legislação portuguesa do sistema de cotas de emprego (ou reservas de postos de trabalho) na Administração Pública, aplicando-se também

³ ROMITA, Arion Sayão. **Trabalho do deficiente**. In: Boletim informativo do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas/SP, v. 18, n. 189, p. 59, jun./jul., 2004.

⁴ Legislação disponível em:

<<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100530>>. Acesso em: 03 mai. 2010.

⁵ VILLATORE, Marco Antônio César. **A pessoa portadora de deficiência no direito do trabalho brasileiro e o tema no Direito do Trabalho comparado**. Genesis: Revista de Direito do Trabalho. Curitiba, n. 15, p. 559, abr. 2000.

⁶ Disponível em: <<http://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068l.htm>>. Acesso em: 03 mai. 2010.

para as contratações temporárias celebradas pela administração, é o Decreto-lei nº. 29, de 3 de fevereiro de 2001.⁷ Seu artigo 3º estipula um percentual obrigatório de 5% (cinco por cento) nos concursos externos de ingresso na função pública em que o número de vagas seja igual ou superior a 10 (dez) vagas. Todavia, nos concursos de 3 (três) até 10 (dez) vagas, as pessoas com deficiência têm direito à reserva de 1 (uma) e/ou 2 (duas) vagas, com prioridade de classificação no caso de haver empate. Todavia, o sistema de cotas de acesso à Administração Pública não se aplica aos concursos de ingresso nas carreiras com funções de natureza policial das forças e serviços de segurança e do Corpo da Guarda Prisional. Com relação à iniciativa privada, o sistema de cotas está determinado pela Lei nº. 38, de agosto de 2004, sendo que esta lei mantém as regras do Decreto-lei nº. 29/2001, no que tange à reserva de cotas de 5% (cinco por cento) em relação às vagas de trabalho da administração pública e 2% (dois por cento) no setor privado⁸.

A *Espanha* apresenta a Lei n. 13/1982, de 07 de abril, referente à integração social das pessoas com deficiência (LISMI- “Ley de Integración Social de Los Minusválidos”⁹) é considerada como lei pioneira que se preocupou em reservar vagas às pessoas com deficiência, nas empresas públicas e privadas, conforme estatui a regra de seu artigo 38: “Las Empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de cincuenta vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al dos por ciento de la plantilla (as empresas públicas e privadas que empregarem mais de 50 trabalhadores, estão obrigadas a reservar pelo menos 2% das vagas para pessoas com deficiência)”.

Finalmente, algumas nações latino-americanas estipulam, em seus ordenamentos jurídicos, o sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência. Dentre elas, tem-se a *Colômbia* que passou a apresentar os mecanismos de funcionamento do sistema de cotas, após ter aprovado a Lei nº. 361, de 7 de fevereiro de

⁷ Disponível em: <<http://www.lerparaver.com/node/294>>. Acesso em: 03 mai. 2010.

⁸ De acordo com o artigo 28, da Lei nº. 38/2004: 1- As empresas devem, tendo em conta a sua dimensão, contratar pessoas com deficiência, mediante contrato de trabalho ou de prestação de serviço, em número até 2% do total de trabalhadores. 2- O disposto no número anterior pode ser aplicável a outras entidades empregadoras nos termos a regulamentar. 3- A Administração Pública deve proceder à contratação de pessoas com deficiência em percentagem igual ou superior a 5%. Disponível em: <http://www.idesporto.pt/DATA/DOCS/LEGISLACAO/Doc05_052.pdf>. Acesso em: 03 mai. 2010.

⁹ Disponível em: <http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?id=BOE-A-1982-9983>. Acesso em: 03 mai. 2010.

1997¹⁰. Assim, para aqueles empregadores que realizam contratações de pessoas com deficiência, o artigo 24 assegura as seguintes garantias: a) para aqueles que tiveram em seus quadros pelo menos um mínimo de 10% (dez por cento) de seus empregados em condições de deficiência, nos termos desta lei, devidamente certificados pelo Ministério de Trabalho na região, e com contratos anteriores a um ano, terão preferência, em igualdade de condições, nos processos de licitação, adjudicação e celebração de contratos, sejam estes públicos ou privados; b) prevalência na concessão de crédito subsidiado de organismos estatais e; c) taxas de importação reduzidas para a aquisição de equipamentos destinados ao trabalho de pessoas com deficiência.

Por outro lado, *Honduras* adotou o sistema de cotas de acesso ao mercado laboral às pessoas com deficiência, em empresas públicas e privadas, após ter aprovado o Decreto nº. 17, de 26 de fevereiro de 1991¹¹. Segundo estatui o artigo 2º, as entidades da Administração Pública e as empresas de caráter privado estão obrigadas a contratar um número de trabalhadores com deficiência, respeitando o seguinte percentual: de 20 a 40 trabalhadores, uma pessoa deficiente; de 50 a 74 trabalhadores, duas pessoas com deficiência; de 75 a 99 trabalhadores, três pessoas com deficiência; e, por cada 100 trabalhadores, 4 pessoas com deficiência.

A *Venezuela* também disponibiliza a legislação do sistema de cotas ao mercado laboral às pessoas com deficiência. A Lei para integração da Pessoa com deficiência¹², de 15 de agosto de 1983, disponibiliza, em seu capítulo IV, artigo 23, o direito ao trabalho às pessoas com deficiência. Com relação ao percentual de reserva de vagas, o artigo 25 desta lei prevê que as empresas públicas e privadas que tenham mais de 50 (cinquenta) empregados estão obrigadas a empregar, no mínimo 2% (dois por cento) de pessoas com deficiência, adotando, dessa forma, o sistema de cotas-admissão (é o único sistema de ação afirmativa que se encontra disponível no ordenamento jurídico do país).

¹⁰ Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Disponível em: <http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1997/ley_0361_1997.html>. Acesso em: 04 mai. 2010.

¹¹ Refere-se à Ley de Promoción de Empleos para Personas Minusválidas. Disponível em: <http://codeh.hn/v1/index.php?option=com_k2&view=item&id=42:ley-de-promoci%C3%B3n-de-empleos-para-personas-minusv%C3%A1lidas&Itemid=23>. Acesso em: 04 mai. 2010.

¹² “Ley para la integración de las personas incapacitadas”. Disponível em: <<http://www.dredf.org/international/venez.html>>. Acesso em: 04 mai. 2010.

O *Uruguai* aprovou a Lei nº. 16.065, de 26 de outubro 1989, referente ao Sistema de Proteção Integral para as Pessoas com Deficiência ¹³. O artigo 42 desta lei prevê a reserva de 4% (quatro por cento) dos cargos pelas empresas públicas, cuja ocupação deverá ser preenchida por pessoas com deficiência. O artigo 43, apesar de não ter estabelecido qualquer percentual específico, determina que as empresas particulares contratem pessoas com deficiência, a fim de que, em troca dessa contratação, elas sejam beneficiadas pela concessão de bens ou uso de serviços públicos.

3- O SISTEMA DE COTAS NA ATUAL LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

No Brasil, Lutiana Lorentz ¹⁴ informa que a adoção do sistema de cotas foi introduzida no ordenamento jurídico mediante o advento da Lei nº. 3.807, de 26 de agosto de 1960, em seu artigo 55 ¹⁵, sendo, posteriormente, modificado pelo artigo 93, da Lei nº. 8.213/91 ¹⁶. Dessa forma, o sistema de cotas surgiu com o propósito de possibilitar o reconhecimento das desigualdades sociais através do respeito pela igualdade de oportunidades, a fim de facilitar o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. Nesse sentido, Milena Martins assevera que é:

Importante dar destaque à louvável intenção do legislador, ao tentar criar mecanismos que permitam o acesso dos portadores de deficiência ao mercado de trabalho e ao convívio social. Dessa forma, o objetivo fundamentador da instituição das cotas em destaque embasou-se na constante busca pela igualdade de oportunidades e em um contexto macro, na solidariedade social. ¹⁷

¹³ “Sistema de proteccion integral para Personas discapacitadas”. Disponível em: <<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=16095&Anchor=>>>. Acesso em: 04 mai. 2010.

¹⁴ LORENTZ, Lutiana Nacur. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência**. São Paulo: LTr, 2006, p. 253.

¹⁵ Art. 55- As empresas que dispuserem de 20 (vinte) ou mais empregados serão obrigadas a reservas de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de cargos, para atender aos casos de readaptados ou reeducados profissionalmente, na forma que o regulamento desta lei estabelecer. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/111185/lei-3807-60>>. Acesso em: 20 nov. 2009.

¹⁶ Lei que passou a dispor sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. 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%.

¹⁷ MARTINS, Milena Silva Rocha. **Cota de empregos para portadores de deficiência**. ago. 2009. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Relacao_Trabalhista/Artigo/6128/cota-de-empregos-para-portadores-de-deficiencia.html>. Acesso em: 27 jul. 2010.

Contrapondo-se ao comentário anterior, José Pastore¹⁸ explica que a criação do sistema de cotas veio dar ensejo à demonstração de qualificação e capacidade produtiva das pessoas com deficiência, sendo que o primeiro dos requisitos (qualificação) assume uma atitude discriminatória, a partir do momento em que, de um lado, está garantindo reserva de vaga para uma pessoa com deficiência, mas de outro, está reduzindo vagas para aquelas pessoa não-deficientes. O segundo requisito (capacidade produtiva) contribui para o advento de manipulações quando uma empresa, que não deseje realizar contratações de pessoas com deficiência, venha elevar as exigências de qualificação profissional, reduzindo potencialmente o número de candidatos a disputar uma vaga no mercado laboral.

Apesar das divergências doutrinárias, atualmente, a legislação brasileira adota o sistema de cotas “isolada” ou cotas “puro”, conforme está presente na regra do art. 36, do Decreto 3.298/99¹⁹. Infelizmente, esse não tem sido o melhor sistema que possibilite a garantia de acesso ao mercado laboral para as pessoas com deficiência, haja vista que “a simples imposição de uma obrigatoriedade não garante que ela seja cumprida, e muito menos que as empresas venham a oferecer, de bom grado, condições condignas de trabalho para os portadores de deficiência²⁰”.

Pelo contrário, o que temos observado em nosso cotidiano é que esse sistema se apresenta como impositivo e punitivo, ao invés de incentivador e flexível à iniciativa privada durante o procedimento de contratação das pessoas com deficiência, tendo em vista que há a falta de estímulo governamental para que as empresas promovam novas contratações e que, por sua vez, elas acabam enfrentado dificuldades na modernização de suas instalações arquitetônicas, na aquisição de equipamentos adaptados ao atendimento das deficiências e na realização de treinamentos em seus empregados com deficiência.

Destarte, “querer apenas impor por lei ou punir por meio de multa e da condenação são alternativas contraproducentes para acomodar milhares de portadores de deficiência nos ambientes de trabalhos das empresas²¹”. Em face disso, o sistema de cotas “isolada” necessita sofrer uma reformulação em seu modo de operacionalização. Para isso, torna-se necessário haver uma parceria entre o poder público com a iniciativa

¹⁸ PASTORE, José. **Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2001, p. 158-159.

¹⁹ Mesma redação do artigo 93, da Lei 8.213/91.

²⁰ PASTORE, José. *Op. cit.*, p. 183.

²¹ PASTORE, José. *Op. cit.*, p. 221.

privada, a fim de que sejam criadas ações afirmativas direcionadas a promover o ingresso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, e a atuação do poder público quanto à realização de políticas públicas de inclusão social. Infelizmente, o que se tem constantemente presenciado é a imposição de penalidades (autuações, multas etc.) por parte das autoridades fiscais às empresas, forçando-as tão somente a cumprirem com a lei de cotas para admissão das pessoas com deficiência, sem que haja uma melhor atuação do próprio poder público, agindo como agente incentivador no desenvolvimento de políticas públicas que venham facilitar o acesso da inclusão social ao mercado laboral.

Por outro lado, algumas empresas vêm adotando práticas irregulares como prova de tentar cumprir a todo custo com norma legal de cotas. Todavia, devemos considerar que tais atitudes são conseqüências advindas da omissão do poder público em estar atuando em parceria com essas empresas para realização de políticas públicas que visem facilitar o acesso ao mercado laboral para as pessoas com deficiência, ao mesmo tempo dando eficácia ao cumprimento do sistema de cotas. Dentre as irregularidades constatadas, Gláucia Lopes²² menciona o exemplo daquelas empresas que são denunciadas ao Ministério Público do Trabalho por estarem registrando pessoas com deficiência para constar na folha de pagamento e no cadastro geral de empregados, sem que, ao menos, houvessem prestado qualquer tipo de atividades laborais, pois a finalidade dessas empresas é apenas preencher o percentual de cotas a que estão obrigadas por lei.

Destarte, essas atitudes irregulares praticadas por algumas empresas privadas estão ocorrendo em virtude do tipo de atitude assumida pelo Estado em apenas estar forçando as empresas no cumprimento da lei de cotas, sem que haja a combinação de políticas públicas eficazes que estejam comprometidas com a inclusão social através do acesso ao trabalho. Somando-se a isso, Sandro Nahmias Melo²³ explica que a política de inclusão social da pessoa com deficiência, através do trabalho, fica praticamente restrita ao sistema de fixação de cotas. Em decorrência disso, a adoção de ações afirmativas para conferir efetividade ao direito ao trabalho das pessoas com deficiência, no que tange às cotas isoladas, são insuficientes para garantir o exercício de tal direito,

²² LOPES, Gláucia Gomes Vergara. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho:** a efetividade das leis brasileiras. São Paulo: LTr, 2005, p. 101.

²³ MELO, Sandro Nahmias. **O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência:** o princípio constitucional da igualdade: ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2004, p. 139.

pois a inclusão social das pessoas com deficiência, através do trabalho, é uma tarefa complexa, já que envolve educação, qualificação, eliminação de barreiras arquitetônicas, adequação do meio ambiente de trabalho, elementos estes não contemplados, em princípio, no sistema de cotas isoladas.

Todavia, o Estado se defende ao contra-argumentar que as empresas já tiveram tempo hábil para se ajustarem aos ditames estabelecidos pela lei de cotas, na promoção do acesso das pessoas com deficiência ao mercado laboral. Assim, na defensiva, o Estado alega que as empresas já tiveram tempo mais do que suficiente para tais providências e não há porque prolongar-se o cumprimento da cota mínima, inclusive, iniciando um processo de fiscalização e multas pesadas às mesmas, no caso daquelas que ainda não atingiram a cota mínima estabelecida em lei.²⁴

Apesar disso, o que temos presenciado cotidianamente é a realização de parcerias entre a iniciativa privada com entidades ou associações não-governamentais no desenvolvimento de programas de capacitação e qualificação profissional direcionados às pessoas com deficiência, a exemplo como é retratado por Sandra Regina da Silva²⁵ na cidade de São Paulo, cuja Associação de Pais e Amigos Excepcionais de São Paulo (Apae-SP) desenvolve programa direcionado ao atendimento de pessoas com deficiência mental, com idade entre 16 a 30 anos, sendo que o treinamento dura em média de um a dois anos. Nesse programa se trabalha com o comportamento, postura e capacitação, para que, assim, possam posteriormente estar preparados a ingressarem no mercado de trabalho.

Finalmente, não devemos deixar de ressaltar que caso o trabalhador com deficiência, após ser contratado por respeito ao sistema de cotas, venha ser dispensado em contrato por prazo determinado ou de forma imotivada por prazo indeterminado, o empregador deverá respeitar a regra do art. 93, §1º²⁶, da Lei nº. 8.213/91, sob pena de ser responsabilizado perante os órgãos de fiscalização. Destarte, havendo dispensa imotivada do trabalhador com deficiência, este último ingressará sozinho ou por intermédio de seus sindicatos à justiça laboral, na busca da resolução de seus direitos laborais infringidos.

²⁴ MELO, Sandro Nahmias *Op. cit.*, p. 139.

²⁵ SILVA, Sandra Regina da. **Como cumprir a lei?** Revista problemas brasileiros, São Paulo, n. 375, maio/junho 2006, p. 39.

²⁶ Art. 93, § 1º- A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

4- DADOS ESTATÍSTICOS DA ACESSIBILIDADE AO MERCADO DE TRABALHO PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Quanto aos dados estatísticos referentes à acessibilidade ao mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, a RAIS²⁷ registrou em 2008, *a nível nacional*, um total de cerca de 323,2 mil trabalhadores com deficiência ativos no mercado de trabalho das empresas privadas, subdivididos em 55,24% ou 178,53 mil vínculos pertencentes ao grupo de deficiência física; 24,65% ou 79,66 mil vínculos pertencentes ao grupo de deficiência auditiva; 3,86% ou 12,47 mil vínculos pertencentes ao grupo de deficiência visual; 3,37% ou 10,89 mil vínculos pertencentes ao grupo de deficiência mental; 1,09% ou 3,52 mil vínculos pertencentes ao grupo de deficiência múltipla e 11,78% ou 38,07 mil vínculos pertencentes ao grupo de reabilitados.

Fazendo uma comparação com o ano posterior, a RAIS²⁸ registrou em 2009 um total de 41,2 milhões de vínculos ativos, sendo que 288,6 mil foram declarados como pessoas com deficiência, representando 0,7% do total de vínculos empregatícios. Desse resultado obtido, percebeu-se que houve uma redução no número total de trabalhadores com deficiência registrados com vínculos laborais em relação ao ano anterior (323,2 mil vínculos empregatícios). Além disso, o percentual de trabalhadores com deficiência registrados em 2009 apresentou o grupo de trabalhadores com deficiência física correspondendo 54,68% ou 157,8 mil vínculos empregatícios registrados, seguido do grupo dos auditivos com 22,74% ou 65,6 mil vínculos, grupo dos visuais com 4,99% ou 14,4 mil vínculos, grupo dos mentais com 4,55% ou 13,1 mil vínculos e grupo dos trabalhadores com deficiências múltiplas correspondendo a 1,21% ou 3,5 mil vínculos. Na situação de trabalhadores reabilitados foram declarados 11,84%, ou 34,2 mil vínculos.

²⁷ A RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) é um registro administrativo de responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego, instituído pelo Decreto nº 76.900/75, que tem por objetivo fiscalizar e gerar dados estatísticos sobre a situação da empregabilidade do mercado de trabalho formal brasileiro. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/rais/2008/arquivos/Resultados_Definitivos.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2010.

²⁸ Disponível em: <http://www.mte.gov.br/rais/2009/arquivos/Resultados_Definitivos.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2010.

A *nível regional*, a evolução de empregos formais alcançados pelo Estado do Pará, segundo os dados estatísticos do MTE/CAGED ²⁹, sistematizados pelo DIEESE/PA, apresentou um crescimento positivo com a geração de novos postos de trabalhos, nos meses de julho do período de 2003 a 2010, envolvendo tantos os trabalhadores com ou sem deficiência. Nesse sentido, o mês de julho de 2007 foi o que registrou a maior oferta de vagas ofertadas, com a abertura de 6.930 novos postos de trabalho, ao passo que a menor oferta ficou com o mês de julho de 2005, cujo registro foi de apenas 304 novos postos de trabalho. Além disso, outros dados recentes do MTE/CAGED ³⁰, obtidos em julho de 2010, mostram a criação de 6.093 novos postos de empregos celetistas no Estado do Pará, equivalente à expansão de 1,04% em relação ao estoque de assalariados com carteira assinada do mês anterior. Em termos absolutos, este resultado foi o terceiro melhor de toda a série histórica obtido pelo CAGED para o período, sendo superado apenas pelo ocorrido em 2007 (6.930 postos) e 2004 (6.495 postos).

Por outro lado, retratando o perfil da admissibilidade das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho do Estado do Pará, especificamente direcionado ao *município de Belém/PA*, verificamos que, nos últimos anos, poucas pessoas com deficiência têm conseguido ingressar no ambiente laboral das empresas. Isso ocorre porque a maioria desse público alvo apresenta baixa escolaridade, não satisfazendo o “perfil profissional” exigido pelo empregador para ocupar aquele determinado posto de trabalho. Como consequência, a grande maioria das pessoas com deficiência que consegue ingressar ao mercado de trabalho continua sendo pertencente do público masculino, desenvolvendo atividades de serviços gerais, com baixos salários e baixa qualificação profissional.

Com relação aos dados estatísticos do Ministério do Trabalho e Emprego (M.T.E), em sua Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Pará/PA, Seção de Inspeção do Trabalho (Seint), no período de 2008 a 2009, referente à acessibilidade ao mercado de trabalho para as pessoas com deficiência no município de Belém/PA, verificou-se que, no mês de julho de 2008, não houve dados obtidos quanto ao número de empresas fiscalizadas e de pessoas com deficiência encaminhadas ao mercado de trabalho. Contudo, ainda com relação ao número de pessoas com deficiência encaminhadas ao mercado de trabalho, o mês de fevereiro de 2009 foi o que obteve o

²⁹ Disponível em: <http://www.mte.gov.br/caged/2010_07/pa.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2010.

³⁰ Disponível em: <http://www.mte.gov.br/caged/2010_07/pa.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2010.

maior índice de todo o período (2008-2009), registrando 289 trabalhadores. Quanto à participação de orientações trabalhistas registradas no próprio órgão, o mês de dezembro de 2009 contou com 79 novas orientações, número esse que ultrapassou os registros obtidos de todos os meses anteriores. Com relação às pessoas com deficiência incluídas no mercado de trabalho, o mês de agosto de 2009 obteve o maior número, ou seja, 49 pessoas com deficiência ingressaram no mercado de trabalho, ao passo que o mês de outubro de 2008 registrou o menor índice, isto é, apenas 02 (duas) pessoas alcançaram seu espaço no mercado de trabalho no município de Belém/PA.

Ainda se referindo à acessibilidade ao mercado de trabalho para as pessoas com deficiência no município de Belém/PA, o relatório das amostras fornecidas recentemente pelo Centro Integrado de Inclusão e Cidadania da Pessoa com Deficiência (CINPED), órgão filiado à Secretaria de Estado de Trabalho, Emprego e Renda do Estado do Pará (SETER-PA), retrata o gênero, o grau de escolaridade, a faixa etária, os ramos de atividade e os tipos de deficiências verificadas no ambiente sócio-laboral das empresas particulares durante o primeiro semestre (Jan/Jul) de 2010. Quanto ao gênero, o público masculino continua ingressando em maior quantidade no mercado de trabalho em comparação com o público feminino, sendo que o mês de janeiro foi o que registrou o maior índice de contratados, com 17 (dezessete) novos empregados com deficiência do público masculino, enquanto que o menor índice foi registrado pelo mês de julho, com apenas 7 (sete). Quanto ao público feminino que ingressou ao mercado de trabalho, o mês de junho obteve o maior registro, com 7 (sete) novos empregados, ao passo que o mês de fevereiro obteve o menor índice, com apenas 2 (dois). Retratando o grau de escolaridade, ultimamente, as pessoas com deficiência com ensino médio são as que têm conseguido ingressar em maior número ao mercado de trabalho, sendo que no período de jan/jul de 2010 ingressou o total de 53 (cinquenta e três) com ensino médio completo e 26 (vinte e seis) com ensino médio incompleto.

No mesmo período, todavia, foi registrado um número reduzido de pessoas com deficiência que já concluíram o ensino superior ou que estão em fase de conclusão e que, por sua vez, conseguiram ingressar ao mercado de trabalho, isto é, um total de 6 (seis) com ensino superior incompleto e 4 (quatro) com ensino superior completo. Por outro lado, a faixa etária de pessoas com deficiência que tem conseguido ingressar em maior proporção nas empresas particulares do município de Belém/PA se constitui

naquela que varia entre a idade de 18 (dezoito) a 27 (vinte e sete anos), registrando um total de 51 (cinquenta e um) novos empregados contratados, durante o primeiro semestre de 2010, ao passo que esse número de contratação vai diminuindo à medida que é aumentada a faixa etária de idade desse público alvo.

Por conta disso, observou-se que, nos últimos três meses do primeiro semestre de 2010, não foi contratada nenhuma pessoa com deficiência com idade superior a 48 (quarenta e oito anos), enquanto que apenas 1 (um), incluso na faixa etária de 38 (trinta e oito) a 48 (quarenta e oito) anos, conseguiu ingressar no mercado laboral durante o mês de julho do respectivo ano. Quanto aos ramos de atividade, o CINPED apontou que o setor de comércio a varejo continua apresentando sua liderança na contratação de pessoas com deficiência, totalizando 47 (quarenta e sete) novas contratações durante o primeiro semestre (jan/jul.2010). Em seguida, vem o setor de serviços com 36 (trinta e seis) novas contratações, o setor de indústria com 17 (dezessete) e o setor de transportes com 12 (doze). Todavia, os setores de construção civil e redes de hotelaria foram os que realizaram o menor número de contratações, apenas 1 (uma) contratação registrada para cada ramo de atividade, durante o primeiro semestre do ano de 2010.

Finalmente, além dos ramos de atividade, o CINPED menciona os tipos específicos de deficiência que ingressaram ao mercado de trabalho nas empresas particulares do município de Belém/PA. Destarte, verificou-se que o maior número de contratados envolve as pessoas com deficiência física, sendo que foram contratados 81 (oitenta e um). A deficiência auditiva registrou 26 (vinte e seis) novos contratados, porém não houve registro de contratação para aquelas pessoas com deficiência múltipla, durante o período de levantamento dos dados estatísticos realizados pelo CINPED.

5- CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve a preocupação de abordar um dos temas de maior discussão no atual panorama jurídico mundial que é o sistema de cotas de acesso ao mercado laboral para pessoas com deficiência, sendo que, no caso específico brasileiro, o estudo realizado tomou por referência as regras preestabelecidas do Decreto nº. 3.298/99. Por outro lado, lançamos exemplos de algumas propostas que acreditamos ser fontes alternativas que ajudarão a melhorar o funcionamento do atual sistema de cotas presente em nosso ordenamento jurídico e, com isso, acelerar o ingresso desse público alvo no mercado de trabalho. Dentre as propostas, destacamos:

- O financiamento do poder público às empresas privadas mediante oferecimento de descontos previdenciários e redução no imposto de renda, caso a empresa excedesse a cota legal e também para que elas possam investir na adequação e modernização de seus parques industriais ou comerciais, visando receber os empregados com deficiência em ambiente de total segurança.
- A promoção pelo sistema de “cota-terceirizada” visando incentivar a contratação de pessoas com deficiência por uma empresa terceirizada, a fim de que, no final, possa haver a contabilização e o abatimento do percentual de cotas nas empresas contratantes. Nesse caso, haveria uma flexibilização na legislação trabalhista, à medida que estaria se estimulando contratações de pessoas com deficiência no ambiente das pequenas e médias empresas, mesmo que, por lei, elas não estejam obrigadas ao cumprimento do sistema de cotas.
- A promoção pelo sistema de “cota-contribuição” que o poder público obrigaria as empresas, que não conseguirem preencher a sua cota específica, recolher para um fundo especial uma soma monetária do que gastariam, caso tivessem procedido àquela contratação. Esse dinheiro recolhido seria repassado pelo poder público sobre a forma de estímulos às empresas para preencherem as cotas e sobre a forma de prêmio àquelas que contratarem acima da cota estabelecida ou que admitirem pessoas com limitações mais severas. Somando-se a isso, é necessário também que haja um controle externo fiscalizatório por parte do Ministério Público, associações e fundações de defesa dos direitos das pessoas com deficiência no momento de proceder ao recolhimento do numerário obtido, visando evitar fraudes.
- A defesa pela organização do sistema de cooperativa de trabalho, em respeito à Lei 9.867, de 10 de novembro de 1999, mediante o trabalho voluntário de uma ou mais categorias de sócios, juntamente com pais, irmãos, parentes e amigos da pessoa com deficiência, com o objetivo de conjugar esforços para que essa pessoa com deficiência se torne

independente por meio do seu trabalho produtivo desenvolvido nas atividades agrícolas, industriais, comerciais e de serviços.

Em face das propostas lançadas, infelizmente, ainda presenciamos muitas pessoas continuarem associando o termo “deficiência” a “fragilidade humana”, resultando, assim, no aparecimento de estereótipos que têm impedido a maior parte das pessoas com deficiência de usufruírem dos direitos constitucionais democráticos pré-estabelecidos. Por conta disso, acreditamos que essa produção intelectual tenha contribuído para que a sociedade reflita, sensibilizasse e, ao mesmo tempo, lute em prol da mudança para pôr fim ao processo de exclusão social que insiste continuar, vitimando a grande maioria desse público alvo que busca uma oportunidade de trabalho, afinal, devemos respeitar o processo de inclusão social que é vivo e dinâmico, uma vez que estamos lidando com pessoas e as estas últimas são idiossincráticas e únicas em todas as suas características, possibilidades e competências.

6- REFERÊNCIAS

LOPES, Gláucia Gomes Vergara. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das leis brasileiras.** São Paulo: LTr, 2005.

LORENTZ, Lutiana Nacur. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência.** São Paulo: LTr, 2006.

MARTINS, Milena Silva Rocha. **Cota de empregos para portadores de deficiência.** ago. 2009. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Relacao_Trabalhista/Artigo/6128/cota-de-empregos-para-portadores-de-deficiencia.html>. Acesso em: 27 jul. 2010.

MELO, Sandro Nahmias. **O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência: o princípio constitucional da igualdade: ação afirmativa.** São Paulo: LTr, 2004.

MEZZARROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito.** 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

O'REILLY, Arthur. **El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades.** Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2007.

PASTORE, José. **Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência.** São Paulo: LTr, 2001.

ROMITA, Arion Sayão. **Trabalho do deficiente**. *In*: Boletim informativo do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas/SP, v. 18, n. 189, p. 58-71, jun./jul., 2004.

SILVA, Sandra Regina da. **Como cumprir a lei?** Revista problemas brasileiros, São Paulo, n. 375, maio/junho 2006.

VILLATORE, Marco Antônio César. **A pessoa portadora de deficiência no direito do trabalho brasileiro e o tema no Direito do Trabalho comparado**. Genesis: Revista de Direito do Trabalho. Curitiba, n. 15. p. 552-572, abr. 2000.