



O DEVER DE RESERVAR DE VAGAS DE TRABALHO PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E AS DIFICULDADES ENCONTRADAS PELOS EMPRESÁRIOS NA CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS HABILITADOS

THE DUTY TO RESERVE JOBS FOR PEOPLE WITH DISABILITIES AND THE DIFFICULTIES ENCOUNTERED BY BUSINESS PEOPLE IN HIRING QUALIFIED PROFESSIONALS

¹ Paula Falcão Albuquerque
² Bruno Oliveira de Paula Batista

RESUMO

O trabalho em apreço se propõe a verificar como o Tribunal Superior do Trabalho soluciona a dualidade entre o dever legal de reservar vagas de trabalho para as pessoas com deficiência e a dificuldade que os empresários estão vivenciando para encontrar profissionais habilitados a ocupar esses postos de trabalho. Para solucionar a problemática, serão delineados os contornos jurídicos acerca da livre iniciativa, função social da empresa e os fundamentos que determinam o dever para os empresários de reserva de vagas. A pesquisa em apreço analisará a obrigação jurídica diante da realidade brasileira.

PALAVRAS-CHAVE: Deficientes; Trabalho; Empresários

ABSTRACT

The essay in appreciation proposes to verify how the Superior Labor Court addresses to the duality of the legal duty to reserve jobs for people with disabilities and the difficulty business people are experiencing to find qualified professionals to take up these jobs. To solve the problem, it will be outlined the legal issues on free enterprise, social function and the fundamentals that determine the duty for business people to reserve the jobs. The present research analyzes the legal obligation on the Brazilian reality.

KEYWORDS: Disabled; Work; Business-people.

¹ Advogada e mestranda em Direito pela Universidade Federal de Alagoas - UFAL, Alagoas, AL, (Brasil). E-mail: paula.falcao@hotmail.com.

² Advogado e mestrando em Direito pela Universidade Federal de Alagoas - UFAL, Alagoas, AL, (Brasil). E-mail: professorbrunodireito@gmail.com.





INTRODUÇÃO

O ordenamento jurídico brasileiro, hoje, traz um conjunto de regras e princípios que intentam incentivar que as pessoas com deficiência sejam inseridas nas relações sociais. Merece destaque, dentre os vários instrumentos normativos, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, lei que entrou em vigor no início de 2016 e veio reforçar e reavivar os já diversos comandos legais postos no Brasil. E, diante da sua repercussão midiática, foi capaz de reascender debates antigos acerca dos direitos garantidos a esses indivíduos.

Uma das questões que está cada vez mais presente nas discussões sobre o assunto, é a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A busca pela efetivação dessa inclusão vem, com o passar dos anos, ganhado contornos cada vez mais humanitários, inclusive no ordenamento jurídico interno. Contudo, apesar de não ser uma tentativa nova, a efetivação dos direitos conquistados pelos indivíduos desse segmento continua sendo objeto de controvérsias, tendo em vista as inúmeras barreiras sociais que ainda existem.

A legislação brasileira, através de normas constitucionais e infraconstitucionais, garante o direito ao trabalho para todos os cidadãos, enfatizando um claro incentivo às pessoas com deficiência, ao determinar a reserva de vagas destinadas a esses indivíduos, quando do preenchimento de cargos no setor público e privado. Ocorre que, o direito ao trabalho garantido a essas pessoas esbarra em um entrave social, no instante em que os empresários não conseguem encontrar profissionais com deficiência devidamente habilitados e dispostos a ocupar os espaços a eles destinados.

Assim, a ausência de trabalhadores capacitados e o conseqüente não preenchimento das vagas destinadas a pessoas com deficiência dão ensejo ao descumprimento direto do comando legal, acarretando, na prática, a incidência de penalidades administrativas. Órgãos públicos fiscalizadores da atividade privada, ao perceberem a desobediência à lei, afirmam que a regra que cuida da reserva de vagas deve ser obedecida, por se tratar de um direito fundamental, sem qualquer tipo de flexibilização. Com isso, os entes federativos vêm atuando os empresários, com a imposição de multas como punição pelo não implemento do comando legal. Trate-se de interferência do Estado na iniciativa privada, com o fundamento de salvaguardar direito fundamental a um grupo de vulneráveis.

Diante da dualidade entre o cumprimento do direito fundamental ao trabalho e as dificuldades práticas encontradas pelos empresários, o presente trabalho pretende investigar



como serão tratados os empresários que não conseguem encontrar profissionais com deficiência para o cumprimento da reserva de vagas previstas na lei. O empresário nessa situação deve ser punido por violar direito fundamental ao trabalho? Essa é a problemática que, modestamente, pretende-se responder.

Objetiva-se com a investigação aqui proposta conhecer a legislação brasileira e analisá-la de modo sistemático, a fim de verificar como a livre iniciativa é posta no sistema jurídico brasileiro e qual o limite para a interferência estatal quando do descumprimento ao comando legislativo acima mencionado. Ora, de um lado, tem-se a proteção à livre iniciativa e a ideia de mínima interferência estatal no setor privado; de outro lado, o direito fundamental ao trabalho garantido às pessoas com deficiência.

No intento de responder à problemática apresentada alhures, inicialmente será analisada a livre iniciativa, seus contornos e a função social que deve ser respeitada por aqueles que desenvolvem atividade empresarial no Brasil. Adiante, para melhor compreender a importância do trabalho como vetor para a inclusão social, será delineado como o ordenamento jurídico brasileiro reconhece a pessoa com deficiência e como tenta garantir o direito fundamental ao exercício do labor. Ao final, será apontado o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho no que se refere ao dualismo que existe entre direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência e os entraves sociais vivenciados pelos empresários para a obediência à reserva de vagas.

1 LIVRE INICITIVA COMO FUNDAMENTO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL E A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

Da simples leitura do artigo inaugural da Constituição Federal de 1988, vê-se que o constituinte originário apontou alguns institutos que alicerçam a República Federativa do Brasil, no intento de deixar claro o fim do período ditatorial e mostrar o início de uma fase pautada no respeito ao ser humano como participante ativo da sociedade, através de uma visão amplamente democrática. Para tanto, ainda ao cuidar dos pilares da nação, o texto constitucional traz como um dos fundamentos da Pátria a livre iniciativa, sinalizando que o desenvolvimento nacional deveria ser pautado na liberdade de atuação privada, com a mínima interferência estatal.



Após vivenciar alguns longos anos de liberdade tolhida, os empresários, principais atores do setor econômico privado, depararam-se com a possibilidade de exercer suas atividades de maneira mais ativa. Ora, ao cuidar da livre iniciativa como instituto fundante do país, a “Constituição consagra uma economia de mercado, de natureza capitalista, pois a iniciativa privada é um princípio básico da ordem capitalista” (SILVA, 1999, p. 742) e demonstra a importância da circulação de riquezas para o desenvolvimento nacional.

Ao preconizar o livre exercício de atividades privadas, a CF/88, automaticamente, reprimiu a interferência estatal desmedida e difundiu a ideia de que o Poder Público deve se abster de intervir no setor privado, em especial na atuação, organização e funcionamento do livre mercado. Contudo, tal liberdade não é e não pode ser tida como absoluta. Isto é, não se pode imaginar que ela é manifestada da mesma forma que foi apresentada quando da criação do Estado Liberal que, na época, surgiu para frear o autoritarismo estatal.

A atual leitura da livre iniciativa é feita com o condão de harmonizar os interesses individuais (defendidos pelo Estado Liberal) e os interesses sociais (postos pelo Estado Social em contraposição a atuação abusiva e exploratória dos liberais). Tanto é verdade que, da análise do primeiro artigo da CF/88, nota-se que, encontram-se no mesmo inciso o valor social do trabalho e a livre iniciativa como elementos fundantes da Nação. Aparentemente contrapostos, ao estarem inseridos no mesmo inciso, demonstram que o intento do constituinte originário foi a busca pelo equilíbrio desses haveres jurídicos. Resta, portanto, a inevitável conclusão de que o dualismo de valores defendidos pelo Estado Liberal e Estado Social deve ser harmonizado para que se tenha a consecução de outro fundamento da República Federativa do Brasil, qual seja o tratamento digno para todos os indivíduos.

A liberdade de iniciativa representada, no presente ensaio, pelo exercício da atividade empresarial, estimula uma atuação competitiva entre os particulares no intento de que sejam atingidos os melhores resultados para o desenvolvimento social e econômico. Para tanto, deve o Poder Público permitir essa competição e deixar que os empresários exerçam suas escolhas de gerência, atuação, contratação, organização. Com isso, a atuação pública deve assumir um “viés negativo, impondo a não intervenção estatal, que só pode se configurar mediante atividade legislativa que, acrescente-se, há de respeitar os demais postulados constitucionais e não poderá anular ou inutilizar o conteúdo mínimo da livre-iniciativa” (TAVARES, 2011, p. 235).



Vê-se que, atualmente, a ideia de livre comércio no setor privado não é defendida de forma irrestrita e ilimitada. Há contenções impostas pela própria Constituição no que se refere ao exercício da liberdade. Por isso, às vezes, há a necessidade de controle e interferência do Estado para que se alcance o equilíbrio social e econômico, sendo indispensável a criação de comandos de controle estatal para se contrapor com alguns “valores expressos individualmente em cada um dos princípios constitucionais” (DEL MASSO, 2007, p. 44), equilibrando as relações privadas para tentar tornar diminutas ou inexistentes as desigualdades.

Ou seja, não se prima apenas pela imposição de liberdade e igualdade formal, mas pela igualdade material tendo a atenção voltada para o tratamento diferenciado em situações que exijam posturas diferentes. Dessa forma, ainda que no setor privado, há que se respeitar o princípio da igualdade, determinando que os empresários minimizem ou extingam as eventuais desigualdades postas às suas vistas e em sua atividade.

Como dito acima, tal liberdade, apesar de não ser absoluta, é elemento fundante e delineador da ordem econômica brasileira. E, por ser fundamento da nação, só deve ser restringida em situações excepcionais e quando indispensáveis para a consecução da igualdade, pois a interferência estatal só pode ser admitida nas relações privadas, através da regulação econômica, apenas quando ficar clarividente que resultados que se pretende não seriam conseguidos sem a regulação jurídica (TANAKA, 2015).

Ademais, a transição do Estado Liberal para o Estado Social fez com que o ordenamento jurídico brasileiro vinculasse a propriedade privada ao dever de desempenhar uma função relevante para a sociedade, ou seja, a proteção ao direito de propriedade só teria respaldo jurídico quando essa relação tivesse utilidade social. Nesse sentido, surgiu o princípio da função social, como instituto de contenção à livre iniciativa.

O princípio da função social da propriedade é literalmente posto no texto constitucional, quando o inciso III, do artigo 170 da CF/88, informa que a ordem econômica deve obediência ao ideário principiológico de funcionalidade social. A empresa é reconhecida parte da propriedade dinâmica, no instante em que é tida como atividade economicamente organizada para a produção e circulação de bens e serviços, ou seja, “o sentido dinâmico da propriedade está na sua capacidade de gerar riqueza, decorrente da



dinamização da propriedade, propriedade essa que cumpre sua função social” (MATTOS, 2001, p. 114).

O exercício da empresa, apesar de manter relação direta com a busca pelo lucro, já que uma das suas características marcantes é a onerosidade, não pode agir de forma desmedida e incontrolável. A atividade empresarial só encontra respaldo jurídico no ordenamento brasileiro quando desempenha um papel relevante para a sociedade. Para tanto, a função social deve ser elemento limitador à atuação empresarial.

É imperioso deixar claro, porém, que o princípio da função social, ao ser delimitador das relações privadas, não tem o condão de inserir obstáculos desnecessários para os empresários. Esse elemento contensor é indispensável para repelir a prática de atos abusivos e que ocasionem danos à sociedade, ou ainda que impeçam o desenvolvimento nacional.

Assim, atualmente, a atividade empresarial deve ser desempenhada nos moldes capazes de trazer benefícios para o empresário (que, por óbvio, continua almejando o lucro) e para a coletividade, com respeito, inclusive à dignidade da pessoa humana, como se depreende do *caput* do art. 170 da CF/88. Nesse sentido, Comparato (2010, p. 71) afirma que a observância à funcionalidade social da propriedade³ “é apresentada como imposição do dever positivo de uma adequada utilização dos bens, em proveito da coletividade”.

Ora, a atividade empresarial se revela em posição de destaque na ordem social, tendo em vista os inúmeros benefícios que pode propiciar à coletividade, quando da circulação de riquezas, geração de empregos, produção e entrega de bens e serviços, fornecimento de recursos para o Estado através da tributação, estímulo ao desenvolvimento tecnológico, dentre outros. Com isso, a efetivação de direitos fundamentais pode e deve ser materializada pela atividade empresarial e não apenas pelo Poder Público.

Nessa perspectiva, inúmeras vantagens surgem quando as pessoas estão inseridas em sociedade comercialmente próspera. Assim, a empresa, que antes era tida como atividade vantajosa apenas para aquele que a desenvolvia (visão extremamente patrimonialista), atualmente colabora para o progresso de toda a coletividade, sendo importante para o desenvolvimento coletivo e econômico, como também para a realização do bem-estar social.

Dessa maneira, o exercício da empresa colabora para o empoderamento moral, emocional e material dos empresários; traz, também, vantagens para os empregados, vez que a possibilidade de fornecer meios laborais aos indivíduos estimula a sua interação social,

³ Ao tratar da propriedade empresarial, vincula-se a ideia de propriedade dinâmica.



agregando valores morais e materiais aos seres humanos. Assim, a empresa é extremamente relevante para a sociedade, principalmente quando bem cumpre a função social que é exigida pela Constituição Federal de 1988.

Além da observância ao cumprimento da função social, a livre iniciativa deve ser pautada no respeito à dignidade da pessoa humana, que “há de ser o vetor interpretativo geral, pelo qual o intérprete deverá orientar-se em seu ofício” (BARCELLOS, 2002, p.146), isto é, não deve ser tida “apenas fundamento da República Federativa do Brasil, mas também o fim ao qual se deve voltar a ordem econômica (mundo do ser)” (GRAU, 2010, p. 198). Assim, a atividade econômica deve ser impulsionada à promoção da existência digna de que todos devem usufruir.

Tal assertiva ratifica a ideia de que a atividade empresarial só deve ser legitimada quando desenvolvida em benefício da coletividade, ou seja, quando, além de trazer vantagens para os empreendedores, permite a promoção de dignidade para os seres humanos. Afinal, “a dignidade da pessoa humana significa a superioridade do homem sobre todas as demais coisas que o cercam; é o homem como protagonista da vida social” (POPP, 2001, p. 57).

Da mesma maneira que a dignidade da pessoa humana deve ser observada, o princípio da busca pelo pleno emprego também se apresenta como um propósito embaixador da Ordem Econômica. Há uma interligação entre ambos os valores, afinal, através da atividade laboral e percepção de uma remuneração, terá o trabalhador meios para a sua manutenção e a de sua família, fazendo com que haja a consecução da existência digna.

A atividade empresarial é, hoje, a principal fonte de empregabilidade no Brasil. O setor público não consegue albergar toda população e ofertar vagas suficientes de emprego. Resta, portanto, tal mister à iniciativa privada que é agente protagonista de tal função.

Nesse sentido, tem-se que o reconhecimento da função social da empresa somente acontecerá quando os empresários cumprirem os comandos postos quando do trato da Ordem Econômica, inseridos no Título VII da Constituição Federal de 1988. Com isso, a função social será desempenhada quando os empresários garantirem, de maneira digna, valorização do trabalho humano e a oferta de vagas para o pleno emprego, já que, as vantagens devem ser voltadas não apenas para os empresários, mas também para as pessoas que os circundam.

O tratamento digno ao trabalhador deve ser ofertado, afinal “qualquer prática econômica (mundo do ser) incompatível com a valorização do trabalho humano e com a livre



iniciativa, ou que conflite com a existência digna de todos, conforme os ditames da justiça social, será adversa à ordem constitucional” (GRAU, p 196 – 197). O cerne da pesquisa em apreço é de como conciliar a liberdade de iniciativa (atrelada à intenção de obtenção de lucro), com o dever de promover o pleno emprego, em especial, quando se trata de pessoas com deficiência. Como será melhor delineado, tem o empregador que suportar todo o encargo na consecução dessa tarefa, inclusive em situações que há dificuldades de encontrar profissional habilitado para o exercício das funções disponíveis.

2 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO

A pessoa com deficiência sempre foi alvo de tratamento discriminador e a evolução dos povos vem permitindo, aos poucos, uma evolução no tratamento jurídico. Ao analisar a história da humanidade, é possível verificar que, na Antiguidade, não se admitia a permanência de pessoa com deficiência no seio social e o seu extermínio era entendido como a melhor conduta a ser adotada; assim, após o nascimento da criança, caso fosse visível alguma deficiência física, o recém-nascido já recebia a sentença de morte. Já no início da Idade Média, apesar de o tratamento diminuto ainda ser prevalente, a influência da religião cristã, fundada no amor ao próximo, estimulou o reconhecimento das pessoas com deficiência como seres humanos merecedores de uma condição melhor e ações assistencialistas passaram a ser difundidas pelos seguidores do cristianismo. Na Idade Moderna e na Idade Contemporânea, o aspecto assistencial passou a dar lugar a uma postura mais integrativa, e os indivíduos com deficiência passaram a receber mais atenção da sociedade. (LARAIA, 2009, p. 21 – 30).

A abordagem jurídica fornecida às pessoas com deficiência vem, com o passar do tempo, ganhando contornos diferentes, no intento de, cada vez mais, minimizar o aspecto depreciativo conferido a esses indivíduos e inseri-los no convívio comum e igualitário na sociedade. No século passado, após as duas grandes guerras mundiais, os direitos humanos se solidificaram e passaram a comandar o tratamento jurídico conferido às pessoas, em especial àquelas inseridas em um segmento de vulnerabilidade, como as pessoas com deficiência.

O ordenamento jurídico brasileiro foi influenciado por essa mudança de postura e vem, aos poucos, moldando-se às novas exigências humanitárias. No que tange à legislação brasileira que tratava acerca das pessoas com deficiência, outrora, adotara o modelo médico



como definidor de deficiência, o qual sempre considerava a deficiência apenas como uma patologia e um atributo individual, isto é, uma deformação anatômica e funcional que deveria ser curada tão somente com assistência de profissional da área de saúde, mediante cuidados individuais, deixando de lado a conjuntura social; os defensores desse modelo afirmavam que a deficiência era um problema particular do indivíduo e este deveria se adaptar, habilitar, ou reabilitar para conseguir a integração social, de modo a se satisfazer e a conviver socialmente e profissionalmente (MARTINS, 2014, p.48).

O modelo médico perdeu espaço no instante em que se difundiu a ideia de que a maioria das dificuldades suportadas por pessoas com limitações advinha de uma relação social e não individual. Ou seja, a deficiência passou a ser vista como uma consequência da organização da sociedade, vez que, eventual desorganização social cria obstáculos na inserção social efetiva e independência de vida. Despontou, então, o modelo social, que intenta garantir o exercício de todos os direitos a esse segmento da população, para tentar promover a responsabilidade social em relação à eliminação das barreiras, ênfase nos direitos humanos e equiparação de oportunidades (CRESPO, 2009, p. 48-51).

O mencionado modelo social foi solidificado literalmente, no ano de 2007, através da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ocorrida em Nova Iorque. Diversas nações como Portugal, México, Japão, França, Itália, dentre outros, foram signatários e já ratificaram a mencionada convenção⁴. Este tratado internacional dissemina vigorosamente a concepção de inserção das pessoas com limitações nas relações jurídicas, com a atuação ativa e manifestação de vontade expressa e reconhecida.

Subscrita pelo Brasil, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro através de procedimento especial para sua aprovação e, após a obediência ao comando posto no art. 5º, §3º da Constituição Federal de 1988, ingressou oficialmente com força de Emenda Constitucional. O Decreto Legislativo nº 186/2008 e o Decreto Presidencial nº 6.949/2009 materializaram a incorporação do tratado internacional em apreço no ordenamento jurídico brasileiro.

⁴ A relação dos países que assinaram e ratificaram a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência pode ser visualizada no sítio das Nações Unidas, através do endereço eletrônico <https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-15&chapter=4&lang=en>. Nessa página há, inclusive, a indicação das datas de adesão.



No desiderato de reforçar os preceitos dispostos na Convenção em comento, foi idealizado o Estatuto da Pessoa com Deficiência, materializado através Lei nº 13.146, publicada no dia 06 de julho de 2015, que entrou em vigor no dia 03 de janeiro de 2016. Esta lei fortaleceu o ideário de inclusão e deu aparato legal para a participação ativa das pessoas desse segmento nas relações jurídicas, políticas e sociais, ou seja, integração na sociedade que as cercam. É imperioso evidenciar que essa nova lei não foi a primeira a cuidar as pessoas desse segmento, porém, sua força midiática reascendeu antigas discussões.

Apesar desse novel Estatuto, resta necessário esclarecer que a Constituição Federal do Brasil de 1988 sempre foi fundada no desenvolvimento de um Estado Democrático de Direito, tendo sido embasada com regras e princípios capazes de salvaguardar os direitos considerados indispensáveis, fundamentais a qualquer pessoa humana, inclusive as pessoas com deficiência. Como já mencionado, inaugurando os seus dispositivos, a CF/88 já no artigo 1º traz a dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil; ao depois, dentre os seus diversos objetivos, verifica-se, dentre outros, a promoção de uma sociedade solidária e justa, com reduzida desigualdade e ausente de preconceitos (art. 3º da CF/88). Ou seja, ainda que não de forma expressa, as pessoas com deficiência sempre tiveram proteção posta na Constituição Federal de 1988.

Para garantir um tratamento digno à pessoa humana e o cumprimento dos seus objetivos, a ordem constitucional elencou algumas maneiras para tentar salvaguardar e escudar os direitos considerados indispensáveis para os seres humanos, chamados de direitos fundamentais. Estes direitos não foram postos apenas de maneira literal na Constituição Federal; significam limitações e deveres de um Estado Democrático de Direito na aspiração de permitir uma vida digna a qualquer pessoa, como explana Sarlet (2009, p. 62)

[...] há como sustentar que, além da íntima vinculação entre as noções de Estado de Direito, Constituição e direitos fundamentais, estes, sob o aspecto de concretizações do princípio da dignidade da pessoa humana, bem como dos valores de igualdade, liberdade e justiça, constituem condição de existência e medida da legitimidade de um autêntico Estado Democrático e Social de Direito, tal qual como consagrado também em nosso direito constitucional positivo vigente.

Nessa senda, o Estado Democrático de Direito Brasileiro tem o dever de proteger e promover os direitos fundamentais dos indivíduos, desenvolvendo meios capazes e suficientes de proporcionar um equilíbrio social e igualdade de condições para todos os integrantes da sociedade, inclusive das pessoas com deficiência. Estas demandam um trato isonômico e de



inclusão social, tendo em vista que a consecução do direito à igualdade é obrigação fundamental de toda concepção democrática (PIOVESAN, 2012, p. 50).

Desse modo, é dever do Estado a prática de ações tendentes a minimizar (ou até mesmo extinguir) as desigualdades vivenciadas pelas pessoas com deficiência, enaltecendo dignidade como seu princípio fundante. Afinal, toda pessoa é sujeito de direito e essa condição reflete a ideia de ser detentor da maior dignidade que o Direito pode conceder, ou seja, “significa ter a capacidade de fazer uso jurídico da própria liberdade” (KIRSTE, 2009, p. 194), independente de qualquer limitação física, sensorial ou mental.

O necessário tratamento isonômico é percebido na inferência que se faz da Constituição Federal no *caput* do artigo 5º, no instante em que é posto que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, garantindo-se a inviolabilidade do direito à igualdade. Para tanto, requer-se uma paridade jurídica entre todos os componentes do grupo social, devendo haver a identificação daqueles em situação de desigualdade para a concessão de um amparo diferente, atingindo, assim, a igualdade material.

Com isso, a Lei Brasileira de Inclusão (outra expressão que é atribuída à Lei nº 13.146/2015) solidificou infraconstitucionalmente o ideário de dignidade envolto à igualdade das pessoas com deficiência, intentando a pulverização dos direitos fundamentais e estimulando a inclusão social e o exercício da cidadania por todos.

Para se fazer cumprir o princípio da igualdade material, previsto constitucionalmente, há a necessidade de se identificar quem são as pessoas com deficiência. A Convenção sobre Direitos da Pessoa com Deficiência trouxe a definição e, em seu artigo 1, afirma ser a pessoa com deficiência aquela que tem “impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas”, isto é, reflete o já mencionado modelo social no instante em que trata das barreiras sociais que obstruem a participação igualitária na sociedade.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, em seu artigo 2º reproduziu a definição posta na mencionada convenção, trazendo as mesmas características para a identificação das pessoas desse segmento. A avaliação capaz de apontar e individualizar as pessoas com deficiência deve levar em consideração não apenas as limitações nas funções e estruturas do corpo, como também deve ser feita com observância dos aspectos socioambientais e das



limitações à participação social. Assim, o foco para se identificar a pessoa com deficiência não se atrela apenas ao aspecto individual, como também à relação social e emocional, que eventualmente criam obstáculos à inclusão e ao exercício da cidadania (RAGAZZI, 2010, p. 37).

Ocorre que, não obstante a existência da definição acima posta, a legislação brasileira já havia traçados parâmetros para a identificação das pessoas com deficiência, através do Dec. nº 3.298/99, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Este instrumento normativo traz, em seu artigo 3º, o conceito de deficiência e, no artigo 4º, as categorias de deficiência, porém, não faz uma relação direta com as barreiras sociais. Apesar de não tratar especificamente de barreiras sociais, os parâmetros para identificação da pessoa com deficiência inserta neste Decreto pode ser compatibilizada com o novo enfoque posto pela Lei Brasileira de Inclusão, fazendo-se uma leitura em conjunto..

Vê-se, portanto, que o objetivo das novas normas que cuidam da pessoa com deficiência é o oferecimento de um tratamento materialmente igualitário, apto a permitir a inserção desses indivíduos no seio social, através de tratamento sem discriminação. Para tanto, deve o Estado idealizar ações afirmativas visando à compensação dos desequilíbrios e à consecução dos direitos fundamentais, estes previstos na Constituição Federal de 1988 e reproduzidos em diversos diplomas infraconstitucionais.

Dos diversos direitos fundamentais garantidos pela Constituição Federal, solidificado pela Convenção sobre Direito das Pessoas com Deficiência e pela Lei Brasileira da Inclusão está o direito ao trabalho. Tal reconhecimento é embasado na ideia das vantagens econômicas e sociais que o exercício de uma atividade laboral desempenha na vida de um ser humano, estimulando, inclusive, a interação social.

Ora, o exercício do trabalho é uma das principais maneiras de inclusão social, vez que, através dele se verifica a interação com a comunidade, ao permitir a relação com outras pessoas, como também, possibilita que a remuneração recebida congrege valorização econômica à atividade desenvolvida. O pleno exercício laboral gera reflexos positivos no âmbito pessoal, moral e material. Assim, o dever do Estado de promover a inserção das pessoas no âmbito laboral vai muito além do que garantir um simples direito ao exercício do trabalho, mas faz cumprir a proteção que se dá pessoa humana de viver de forma digna, como já comentado no tópico anterior.



Por ser corolário da dignidade da pessoa humana, o direito ao exercício de uma atividade laboral deve ser amplamente garantido e protegido pelo ordenamento jurídico pátrio, de modo a permitir não apenas o acesso a um trabalho, mas também a total liberdade de escolha e a disponibilidade de postos de trabalho de acordo com as necessidades de cada um. Para tanto, políticas públicas devem ser pensadas no intento de estimular a livre iniciativa, que propiciará criação de vagas de trabalhos para a alocação de toda a população, de acordo com as necessidades sociais. Afinal, como dito alhures, por ser reflexo da dignidade da pessoa humana, o direito ao trabalho deve ser garantido sem qualquer restrição, a não ser em situações excepcionalíssimas e quando for de encontro à proteção do ser humano.

A importância à valorização ao trabalho não está apenas inserida no rol de fundamentos da República Federativa do Brasil, como também, encontra-se catalogado na Constituição Federal como direito fundamental, especificamente no capítulo destinado aos direitos sociais e, com isso, fê-lo cláusula pétrea. O direito ao trabalho está atrelado à promoção pessoal de qualquer indivíduo, inclusive das pessoas com deficiência, afinal a deficiência não pode ser elemento excludente de convívio social, como também não deve ser aspecto supressor do direito ao trabalho. Garantir tal direito é “viabilizar por meio de políticas públicas a oferta de empregos e os direitos dele decorrentes” (COUTINHO, 2010, p. 161)

No catálogo de direitos sociais, a CF/88, traz textualmente, no seu artigo 7º, XXXI, a proibição de ato discriminatório em relação à admissão e remuneração do trabalhador com deficiência. Desse modo, desde a sua promulgação, o texto constitucional deixou clarividente o intento de garantir um tratamento materialmente paritário para esses indivíduos. Tal comando tem como destinatários o tanto o Poder Público, quanto os empregadores da esfera privada.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, no §3º do artigo 34, ratificou esse comando posto na CF/88 e, textualmente, deixou claro que é defeso qualquer tipo restrição ao trabalho da pessoa com deficiência tendo em vista sua condição. Ressalte-se, porém, que o estatuto em comento, não apenas garante a participação no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, como também, sustenta que esse direito deve ser exercido de maneira acessível e inclusivo, com oportunidades iguais às demais pessoas, impondo aos empregadores o respeito a essa determinação.



Desse modo, é dever de qualquer empregador tanto promover a adaptação para receber pessoas com deficiência, como também, permitir um tratamento isonômico no convívio com os outros trabalhadores. Ao tratar sobre o assunto, Gurgel (2012, p. 419) afirma que o ônus de reorganização pertence ao empregador, que deve promover todas as maneiras de acessibilidade e organizar sua estrutura física e humana para a total inclusão dos profissionais com deficiência.

Apesar de toda garantia constitucional, na prática, a aceitação ou a recepção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é envolta de restrições, tendo em vista que, para muitos, há uma associação da deficiência com incapacidade. Porém, é inquestionável que a pessoa com deficiência não está impedida de trabalhar, não é incapaz para o exercício do labor, necessitando apenas tratamento compensador para estimular o aparecimento de oportunidades e facilitar o ingresso no mercado de trabalho (GOLDFARB, 2009, p. 35). Para tanto, precisa oportunidades compatíveis com as suas limitações.

No intento de assegurar a inserção da pessoa com deficiência no ambiente laboral e promover a busca pelo pleno emprego na esfera privada, a Lei nº 8.213/91, norma que possui mais de 2 décadas e que trata acerca dos planos de benefícios da previdência social, em seu artigo 93⁵, traz de forma expressa o dever de reserva de vagas para pessoa com limitações. Trata-se de intervenção do Poder Público na esfera privada para tentar inserir pessoas em situação de vulnerabilidade no mercado de trabalho, dando contornos limitativos à livre iniciativa. O dispositivo em comento determina que os empresários que possuem acima 100 (cem) empregados tem o dever de reservar, no mínimo, entre 2% (dois por cento) e 5% (cinco por cento) das vagas para as pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados.

O imperativo posto na regra acima mencionada, deve ser observado de maneira irrestrita e obrigatória, tendo em vista se tratar de norma de natureza jurídica de ordem pública e não admite juízo de valor do empregador no que refere à contratação ou não, como afirma Gurgel (2012, p. 426).

Ocorre que, mesmo após décadas inseridas no ordenamento nacional, a reserva de vagas para pessoas com deficiência possui um grande entrave social, qual seja, a inexistência de pessoas habilitadas para o preenchimento de vagas. Os empresários, por não cumprirem o

⁵ 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%.



comando legal, ainda que tenham empenhado esforços para a contratação de pessoas com deficiência, são costumeiramente autuados pelos órgãos públicos fiscalizatórios, ainda que o descumprimento seja involuntário. Daí o questionamento acerca da razoabilidade dessas punições, em especial ao conteúdo efetivo do direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência.

3 A REALIDADE BRASILEIRA E OS EMPRESÁRIOS EM RELAÇÃO AO (DES)CUMPRIMENTO DA RESERVA DE VAGAS PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Atualmente, o índice de contratação de pessoas com deficiência ainda é muito pequeno, vez que existem obstáculos que vão “desde o preconceito à desinformação sobre as potencialidades destas pessoas até a falta de qualificação das mesmas” (LORENTZ, 2006, p. 276). Tanto é verdade que, em uma pesquisa realizada pela revista Exame e publicada em abril de 2016 (SALOMÃO), apenas 8% das companhias com mais de mil empregados conseguem cumprir o comando legal. Um índice muito baixo para quando se trata de efetivação de direito fundamental ao trabalho.

É importante reforçar que o imperativo jurídico de reserva de vagas no setor privado não faz qualquer menção à forma de recrutamento, treinamento ou análise de profissionais habilitados para a o exercício das funções. Não há uma preocupação por parte dos legisladores em como oferecer esses postos de trabalho para os diversos tipos de deficiência; há apenas um tratamento genérico.

Trata-se de um comando legal destinado a empresários que visam à obtenção de lucro e que se veem compelidos ao cumprimento da função social da empresa com o fornecimento do pleno emprego para as pessoas com limitações físicas, mentais intelectuais e/ou sensoriais.

Alguns empresários, que normalmente se apegam apenas à ideia de lucratividade, na intenção de se esquivar de autuações administrativas, passaram a contratar empregados e colocá-los em postos de trabalho apenas de maneira formal, sem, contudo, inseri-los efetivamente no ambiente laboral. Com isso, apesar de ocuparem vagas no mercado de



trabalho, não estão efetivamente inseridos em atividades laborais aptas a permitir a consecução do direito fundamental a um trabalho digno.

Ao tratar do assunto, Coutinho (2010, p. 162) adverte para o fato de que “introjeta-se na mente das pessoas que qualquer trabalho abstrato é um troféu: a conquista dos vencedores” e, mais adiante, reconhece a possibilidade de surgimento de exclusão social disfarçada vez que, em muitos casos, apesar da ocupação de vagas, “desconsideram o emprego regular conformado com o padrão regulatório estável, difundindo a precariedade em subemprego ou trabalhos de curta duração e poucos ganhos”.

Nessas situações, o preenchimento de vagas não consegue concretizar a efetiva inserção dos indivíduos nas atividades laborais, mas apenas ocupar espaços, que muitas vezes são dispostos apenas para evitar punições administrativas. Há, portanto, uma verdadeira segregação e um descumprimento no imperativo de progressividade no que se refere aos direitos sociais. E, nos dias atuais, há vozes na doutrina que apontam para a existência do princípio da vedação do retrocesso e o dever de implementação dos direitos sociais de maneira progressiva (NETTO, 2010, p. 101 – 136).

Ademais, não basta garantir a disponibilidade de vagas, há que se potencializar o acesso ao trabalho através de livre escolha do indivíduo, em um ambiente com acessibilidade e inclusão. Não é compatível com a dignidade da pessoa humana a alocação de pessoas com deficiência em atividades que não satisfazem suas necessidades materiais e morais. Há um imperativo dever do Estado em propiciar a esses indivíduos oportunidades para que eles possam escolher como e de que forma irão desempenhar as atividades laborais, afinal, “afirmar que inclusão é um direito, não significa sustentar a autoaplicabilidade das leis, nem supor que sua mera existência resolva os problemas ou que baste a presença e a manifestação de coerção para que sejam efetivas” (BRAGA e SCHUMACHER, 2013).

Todavia, se de um lado há alguns empresários que tentam cumprir a reserva de vagas apenas para não serem autuados administrativamente, outros, já despedidos de preconceito e pensamentos pejorativos, não medem esforços para o preenchimento de espaços por pessoas com deficiência, com a real intenção de efetivação do pleno emprego⁶. E, apesar de todo

⁶ Não se está querendo defender que esses empresários que pretendem inserir efetivamente as pessoas com deficiência no mercado de trabalho só o fazem porque querem agir de maneira a cumprir a função social sem qualquer receio de punição. É óbvio que a penalidade para o descumprimento é elemento incentivador à reserva de cargos, porém, há uma conscientização de que apenas a contratação sem a devida alocação na função adequada viola o direito fundamental ao trabalho.



O Dever de Reservar de Vagas de Trabalho para as Pessoas com Deficiência e as Dificuldades Encontradas pelos Empresários na Contratação de Profissionais Habilitados

empenho, encontram dificuldades de encontrar profissionais habilitados à ocupação dos postos de trabalho.

Não são raras as notas em jornais com a oferta de vagas para pessoas com deficiência, tendo em vista o receio que os empresários têm da incidência das penalidades administrativas. Os órgãos fiscalizadores, nos últimos anos, vêm atuando combativamente para estimular o preenchimento de espaços por indivíduos desse segmento e as autuações não levam em consideração as dificuldades encontradas.

Tanto é verdade que, em parecer emitido pelo Ministério Público do Trabalho da 19ª Região, no processo administrativo tombado sob o nº 46201.000621/2011-99, o Procurador do Trabalho que subscreveu a peça opinou pela autuação de uma construtora que, apesar de demonstrar esforços despendidos para o cumprimento da reserva de vagas, não conseguiu atingir o percentual previsto na lei. Na construção do parecer, o fundamento utilizado para a manifestação favorável à autuação foi lastreada no fato de que se trata de uma lei com mais de 2 décadas de existência e que “a natureza objetiva que reveste as multas administrativas prescinde da perquirição de culpa pelo infrator”. Difunde a opinião de aplicação de lei de maneira literal, sem analisar o contexto social, mostrando-se com uma “postura positivista e técnico-formal”, característica marcante do estudo do Direito nas faculdades e produções acadêmicas durante o governo militar (KRELL, 2014). Aplicação da lei, pela simples aplicação.

A posição do Ministério Público do Trabalho acima posta é apenas um exemplo das diversas manifestações dos órgãos fiscalizatórios que deixam de levar em consideração as dificuldades enfrentadas pelos empresários em concretizar o preenchimento de vagas destinadas às pessoas com deficiência. Tanto é que, o Poder Judiciário vem recebendo ações que pretendem desconstituir os autos de infração vinculados à matéria.

A construção da inteligência de que os empresários estão dispensados de penalidade quando demonstrarem que envidaram esforços no sentido de captar profissionais especializados é feita a partir do núcleo essencial do direito fundamental ao trabalho. Deixando de lado a simples subsunção da regra ao caso concreto, o Poder Judiciário tem o dever de descortinar o significado da regra de reserva de vagas e, através de análise da norma dentro de um contexto social, utilizar de um raciocínio retórico-tópico para apontar os argumentos que flexibilizam a imposição legal.



Como exemplo da assertiva acima posta, o Tribunal Superior do Trabalho, em sede de julgamento de Embargos de Recursos de Revista em uma ação civil pública, tombado sob o nº 658200-89.2009.5.09.0670, sustentou a ideia de que “conquanto seja ônus da empresa cumprir a exigência prevista na lei, ela não pode ser responsabilizada pelo insucesso, quando ficou comprovado que envidou esforços para preencher a cota mínima, sendo indevida a multa”. O TST reconheceu a dificuldade encontrada por diversos empresários na ocupação de cargos para pessoas com deficiência e a boa-fé na relação empresarial, apontando ambas as situações como argumentos para convencimento desconstituição das autuações administrativas. Não se trata de descumprimento da lei, mas sim de cumprimento aos princípios postos na CF/88.

Ademais, tendo em vista o respeito à livre iniciativa e à função verdadeiramente social desempenhada pelas atividades empresariais, não há razoabilidade impor a contratação de empregados sem qualquer técnica do trabalho a ser executado. Tal feito, além de violar os princípios diretamente vinculados à atividade empresarial, também violaria a dignidade da pessoa humana ao inserir um trabalho em uma função que exigiria esforços além do comum para a sua consecução. Ou seja, não se admite a penalização de empresários que tentam, mas que por situações alheias à sua vontade, não conseguem trabalhadores com deficiência.

Nas palavras de Krell (2014), “a interpretação a partir de normas principiológicas da Constituição costuma envolver a ponderação entre diferentes valores e interesses reconhecidos pela ordem pública”. Com isso, deve haver uma compatibilização do respeito à livre iniciativa e o cumprimento dos direitos sociais impostos pela CF/88, a fim de que se cumpra a função social da empresa sem que cause prejuízo ao ideário de liberdade privada.

CONCLUSÃO

O trabalho em apreço se propôs a verificar acerca do reflexo jurídico quando do não preenchimento de vagas de trabalho por pessoas com deficiência, tendo em vista as dificuldades encontradas pelos empresários de encontrar profissionais habilitados.

Uma visão humanista em relação às pessoas com deficiência vem sendo clamada nos últimos tempos, tendo em vista a mudança nas circunstâncias sociais e histórias que estamos vivenciando desde as últimas décadas. Na verdade, desde a promulgação da Constituição



O Dever de Reservar de Vagas de Trabalho para as Pessoas com Deficiência e as Dificuldades Encontradas pelos Empresários na Contratação de Profissionais Habilitados

Federal de 1988, a solidariedade social e a dignidade da pessoa humana são valores que deveriam estar insertos nas relações jurídicas.

Como demonstrado acima, de lado a Constituição Federal e normas infraconstitucionais pulverizam o ideário de inclusão social e o estímulo à emancipação laboral das pessoas com deficiência e de outro a livre iniciativa, limitada por sua função social, mas com a onerosidade como característica intrínseca ao seu desenvolvimento.

Desses ideais, surge o imperativo constitucional e infraconstitucional de reserva de vagas para as pessoas com deficiência, com repercussão renovada após a pulverização nas normas postas no Estatuto da Pessoa com Deficiência. A reserva legal de cargos no setor privado para as pessoas com deficiência é um imperativo que colabora para o acesso dessas pessoas ao mercado de trabalho na incessante tentativa de se atingir a igualdade material. Porém, o comando legal não consegue ser suficiente para salvaguardar o efetivo acesso às atividades laborais.

A concretização do pleno emprego vai além da simples responsabilidade social dos empresários, fazendo parte efetivamente do cumprimento da função social exigido pela Constituição Federal. Assim, diante de empresários que não pouparam esforços na busca de pessoas com deficiência para preenchimentos de vagas aptas a recebê-las, mas encontram dificuldades de identificar profissionais habilitados para a contratação, não é razoável a imposição de qualquer penalidade administrativa, tendo em vista que o não cumprimento da lei infraconstitucional foge do controle deles.

Destarte, é possível observar omissões deixadas pela chamada "lei de cotas". Apesar da sua louvável intenção, inicialmente é necessário que o Estado cumpra a lei, por meio do estabelecimento de políticas públicas para preparação de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho. Portanto, há de compreender que, se por um lado as empresas dispõem todos os esforços possíveis e imagináveis na busca de contratar pessoas portadoras de deficiência, por outro lado, esbarra na inércia dos órgãos incumbidos de habilitar ou reabilitar estas pessoas e reinseri-las no mercado de trabalho.

REFERÊNCIA

BARCELLOS, Ana Paula. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.





BRAGA, Mariana Moron Saes; SCHUMACHER, Aluisio Almeida. Direito e inclusão da pessoa com deficiência: uma análise orientada pela teoria do reconhecimento social de Axel Honneth. **Soc. estado.**, Brasília, v. 28, n. 2, p. 375-392, ago. 2013. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922013000200010&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 19 jul. 2016.

BRASIL. Constituição Federal de 1988, promulgada em 05 de outubro de 1988. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 07 de agosto de 2016.

_____. Decreto Legislativo nº 186/2008, que aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm>. Acesso em: 07 de agosto de 2016.

_____. Decreto nº 3.298/1999, que regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências, em 20 de dezembro de 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 15 de agosto de 2016.

_____. Decreto Presidencial nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, que promulga a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 07 de agosto de 2016.

_____. Lei Federal nº 13.146, publicada em 06 de julho de 2015, institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em: 07 de agosto de 2016.

_____. Ministério Público do Trabalho da 19ª Região. Do parecer no tocante ao auto de infração nº 0173304725, cujo o objeto de discussão gira em torno da reserva de vagas para pessoas com deficiência. **Processo administrativo nº 46201.000621/2011-99**. Relatora: Renata Carvalho Padilha de Oliveira. 25 de janeiro de 2012.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos em Embargos de Declaração em Recurso de Revista nº TST-E-ED-RR-658200-89.2009.5.09.0670**. Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 12/05/2016, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 20/05/2016. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=E-ED-RR%20-%20658200-89.2009.5.09.0670&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAQ18AAS&dataPublicacao=20/05/2016&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 02 de setembro de 2016.



COMPARATO, Fábio Konder. Estado, empresa e função social. *In: Doutrinas essenciais de direito empresarial*. vol. 2. São Paulo: RT, 2010, p. 69 – 75.

COUTINHO, Aldacy Rachid. A autonomia privada: em busca da defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores. *In: SARLET, Ingo Wolfgang. Constituição, direitos fundamentais e direito privado*. 3. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

CRESPO, Ana Maria Morales. **Da invisibilidade à construção da própria cidadania: os obstáculos, as estratégias e as conquistas do movimento social das pessoas com deficiência no Brasil, através das histórias de líderes no Brasil**. 2009. Tese (Doutorado em História) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: <file:///C:/Users/Paula/Downloads/ANA_MARIA_MORALES_CRESPO%20(1).pdf>. Acesso em: 13 de agosto de 2016.

DEL MASSO, Fabiano. **Direito econômico**. Rio de Janeiro: Elsevier/Campus, 2007.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. **United Nations**. Disponível em: <https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-15&chapter=4&lang=en>. Acesso em 01 de agosto de 2016.

KIRSTE, Stephan. A dignidade humana e o conceito de pessoa de direito. Tradução: Luís Marcos Sander. *In: SARLET, Ingo Wolfgang. Dimensões da Dignidade: ensaios de filosofia do Direito e Direito Constitucional*. 2. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009, p. 174 – 198.

GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2009.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2010.

GURGEL, Maria Aparecida. O direito ao trabalho e ao emprego: a proteção na legislação trabalhista. *In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauber Salomão; LEITE, Glauco Salomão (Coord.). Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência*. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 412 – 431.

KIRSTE, Stephan. A dignidade humana e o conceito de pessoa de direito. Tradução: Luís Marcos Sander. *In: SARLET, Ingo Wolfgang. Dimensões da Dignidade: ensaios de filosofia do Direito e Direito Constitucional*. 2. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009, p. 174 – 198.

KRELL, Andreas J. Entre desdém teórico e a aprovação na prática: os métodos clássicos de interpretação jurídica. **Revista Direito GV**, São Paulo, 10 (1), p. 295 – 320, jan – jun, 2014.



LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho**. 2009. 197 p. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.

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

MARTINS, Patrícia Isabel de Sousa Roque. **MUSEUS (IN)CAPACITANTES: Deficiência, Acessibilidades e Inclusão em Museus de Arte**. 2014. Tese (Doutorado em Belas Artes) – Universidade de Lisboa de Belas Artes, Lisboa, 2014. Disponível em: <http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/15959/1/ulsd069831_td_vol_1.pdf>. Acesso em: 12 de agosto de 2016.

MATTOS, Samuel da Silva. Notas sobre a natureza e espécies de propriedade. **Revista Sequência – Estudos Jurídicos e Políticos**, Florianópolis, SC, v.22, n. 43, p. 89 – 120, 2001. ISSN 2177-7055.

NETTO, Luísa Cristina Pinto e. **O princípio de proibição de retrocesso social**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

PIOVESAN, Flávia. Convenção da ONU sobre os direitos das pessoas com deficiência: inovações, alcance e impacto. In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauber Salomão; LEITE, Glauco Salomão (Coord.). **Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 33 – 51.

POPP, Carlyle. **Responsabilidade civil pré-negocial: o rompimento das tratativas**. Curitiba: Juruá, 2001.

RAGAZZI, Ivana Aparecida Grizzo. **Inclusão Social: a importância do trabalho da pessoa portadora de deficiência**. São Paulo: LTr, 2010.

SALOMÃO, Karin. 6 mitos sobre a contratação de pessoas com deficiência. **Exame.com.**, São Paulo, 24 de abril. 2016. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/6-mitos-sobre-a-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 10 de agosto de 2016.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10. ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 16. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 1999.

TANAKA, Sônia Kanashiro. **Direito constitucional**. Atlas, 11/2015. VitalSource Bookshelf Online. Retrieved from <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-970-0312-3/>>.



O Dever de Reservar de Vagas de Trabalho para as Pessoas com Deficiência e as Dificuldades Encontradas pelos Empresários na Contratação de Profissionais Habilitados

TAVARES, André Ramos. **Direito constitucional econômico**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011.

