



**Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

LUIZ ANTÔNIO VIUDES CALHÃO FILHO

**AS DIFICULDADES ENFRENTADAS PELAS EMPRESAS
ATUANTES NO RAMO DA CONSTRUÇÃO CIVIL E O DIREITO
DOS DEFICIENTES FÍSICOS E MENTAIS À INCLUSÃO SOCIAL
ATRAVÉS DA SUA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO,
COMO FERRAMENTA DE GARANTIA DA FUNÇÃO SOCIAL DA
LEI Nº 8.213/91**

Brasília
2016



**Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

LUIZ ANTÔNIO VIUDES CALHÃO FILHO

**AS DIFICULDADES ENFRENTADAS PELAS EMPRESAS
ATUANTES NO RAMO DA CONSTRUÇÃO CIVIL E O DIREITO
DOS DEFICIENTES FÍSICOS E MENTAIS À INCLUSÃO SOCIAL
ATRAVÉS DA SUA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO,
COMO FERRAMENTA DE GARANTIA DA FUNÇÃO SOCIAL DA
LEI Nº 8.213/91**

Trabalho apresentado ao Centro
Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD)
como pré-requisito para obtenção de
Certificado de Conclusão de Curso de Pós-
graduação *Lato Sensu* em Direito do
Trabalho e Previdenciário.

Orientador: Prof. Dr. João Carlos
Medeiros de Aragão

Brasília
2016



**Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

LUIZ ANTÔNIO VIUDES CALHÃO FILHO

**AS DIFICULDADES ENFRENTADAS PELAS EMPRESAS
ATUANTES NO RAMO DA CONSTRUÇÃO CIVIL E O DIREITO
DOS DEFICIENTES FÍSICOS E MENTAIS À INCLUSÃO SOCIAL
ATRAVÉS DA SUA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO,
COMO FERRAMENTA DE GARANTIA DA FUNÇÃO SOCIAL DA
LEI Nº 8.213/91**

Trabalho apresentado ao Centro
Universitário de Brasília
(UniCEUB/ICPD) como pré-requisito
para a obtenção de Certificado de
Conclusão de Curso de Pós-graduação
Lato Sensu em Direito do Trabalho e
Previdenciário.

Orientador: Prof. Dr. João Carlos
Medeiros de Aragão

Brasília, 30 de março de 2016.

Banca Examinadora

Prof. Dr. Eric Travesso Vidigal

Prof. Dr. Pedro Almeida Costa



**Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

RESUMO

As dificuldades do cumprimento da Lei nº 8.123 enfrentadas pelas empresas atuantes no ramo da construção civil é, com certeza, uma matéria relevante para estudo, pois implica diretamente na forma de inclusão social de uma parcela da população, bem como no modo como esta inserção está sendo feita. O objetivo desta pesquisa é demonstrar que a referida lei de cotas não pode ser aplicada igualmente a qualquer empresa, pois, dependendo do seu ramo de atuação, algumas empresas enfrentam grandes dificuldades, muitas vezes alheios às suas vontades e atitudes, motivo pelo qual a aplicação da referida lei deve levar em consideração cada caso. Para efetivar a pesquisa, foram analisados casos concretos de empresas que não conseguem cumprir a citada norma e o porquê disso, bem como realizada uma reunião com uma das maiores construtoras de Brasília, cujo objetivo era o de identificar as maiores dificuldades enfrentadas diariamente para a contratação de deficientes e reabilitados para trabalhar em canteiros de obra. Com isso, foi possível concluir que as empresas realmente buscam cumprir a norma inclusiva, mas muitas vezes não a cumprem por fatores alheios à sua vontade, como a falta de profissionais habilitadas no mercado de trabalho e, no caso das empresas da construção civil, o próprio risco ao qual os trabalhadores são expostos diariamente, em um ambiente de trabalho perigoso por natureza. Da forma como a lei é aplicada atualmente, talvez não estejamos cumprindo a sua função social, mas apenas maquiando-a, pois devemos tratar os desiguais de forma desigual, na medida de suas diferenças.

Palavras-chave: Inclusão social. Deficientes. Trabalho. Segurança.



**Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

ABSTRACT

As difficulties of compliance with the quota law faced by active companies in the field of Construction and Civil, it is certainly, a relevant topic for study because it implies directly in the form of social inclusion at this part of society, as well as the way how this inclusion are made. The objective of this research is to demonstrate that the quotas law may not be applied equally to any company, because, depending on your industry, some company face major difficulties, often alien to their wills and attitudes, for which reason the application of that law should take into consideration each case. To execute the search, were analyzed concrete cases of companies that fail to comply with the law of quotas and the reason for this, as well as a meeting with one of the largest construction companies of Brasilia, whose objective was to identify the greatest difficulties faced daily for the recruitment of disabled and rehabilitated to work in construction bases. So, it was possible to conclude that the companies really looking for complying with the law in study, but often do not abide by factors beyond their control, such as the lack of professionals qualified in the labor market and, in the case of companies in the civil construction, the risk itself to which the professionals are exposed daily in a working environment dangerous by nature. The way the law is currently applied, perhaps we do not fulfilling its social function, but only makeup-a, because we should treat the unequal unevenly distributed, to the extent of their differences.

Keywords: Social Inclusion. People with disabilities. Job. Security.



**Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1. DA LEI DE COTAS E O PORQUÊ DA SUA CRIAÇÃO.....	9
2. DOS CONCEITOS BÁSICOS E PERTINENTES AO ESTUDO.....	18
3. DO RISCO DA APLICAÇÃO IGUALITÁRIA DA LEI AOS CASOS.....
CONCRETOS E POSSÍVEIS ALTERNATIVAS.....	25
CONCLUSÃO.....	41
REFERÊNCIAS.....	43



**Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

INTRODUÇÃO

Atualmente, após anos de batalha por busca de direitos e oportunidades iguais, vê-se garantido aos deficientes físicos, mentais e realibitados, uma parcela das vagas de trabalho em certas empresas, cuja razão se faz justamente para introduzi-los no mercado de trabalho, buscando, assim, a tão visada igualdade entre os cidadãos.

A esta reserva de mercado dá-se o nome de Lei de Cotas, nº 8.123, instituída em 1991, que prevê que cada empresa com mais de cem funcionários reserve uma parte do seu quadro de colaboradores para a contratação de pessoas portadoras de deficiência física, mental ou reabilitadas.

O grande problema existente nisso, é que essa norma de discriminação positiva é aplicada igualmente para qualquer tipo de empresa que, por sua vez, dependendo do ramo de atuação e dos serviços que oferecem no mercado de trabalho, possuem, por natureza, muito mais dificuldade em cumpri-la, o que acaba acarretando em multas para essas empresas, causando, assim, muito prejuízo, sem qualquer preocupação do Estado com a efetividade da Lei.

Assim, o presente estudo se propõe a analisar justamente quais são as dificuldades enfrentadas pelas empresas atuantes no ramo da construção civil e, com isso, analisando as bases principiológicas do Direito, verificar se a função social da lei está sendo alcançada, o porquê disso e, ainda, analisar quais seriam as alternativas possíveis para que o regulamento em estudo seja cumprida de forma a efetivar o intuito do legislador, sem que nenhuma parte saia prejudicada.

Para alcançar tais objetivos, foram feitas pesquisas sobre empresas atuantes no ramo da construção civil e as dificuldades por elas enfrentadas diariamente, no que diz respeito ao cumprimento da Lei de Cotas.

Paralelamente, foi realizada uma análise do risco existente no trabalho em canteiros de obra e, claro, dos riscos a que são submetidos os funcionários que lá exercem seu labor diário.

Com isso, demonstrar-se-á a importância da não aplicação igualitária da citada Lei, sem que se leve em consideração as características específicas de cada caso, pois existem empresas, por exemplo, que pela própria natureza da atividade que exercem e dos serviços que ofertam no mercado, encontram mais dificuldades em contratar algum deficiente ou reabilitado para fazer parte do seu quadro de funcionários, por vários motivos, sejam eles a falta de profissionais habilitados, a falta de cargos para os trabalhadores, o risco das funções disponíveis, ou até mesmo a própria forma como a legislação vem sendo aplicada.

O presente trabalho foi, então, dividido em 3 capítulos, onde o primeiro, mais teórico, trata da origem da Lei de Cotas e o porquê da sua criação, trazendo à tona



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

alguns eventos históricos que, pouco a pouco, foram criando e aplicando na sociedade a ideia de igualdade entre as pessoas, o que, por fim, resultou na criação da referida Lei em estudo como uma das ferramentas garantidoras de uma igualdade maior entre as pessoas.

O segundo capítulo, por sua vez, vinculando as informações trazidas no momento histórico e, ao mesmo tempo, preparando o leitor para o debate principiológico e aplicação do caso concreto que virá à frente, traz os conceitos básicos e pertinentes ao estudo, como o conceito de deficiente, bem como os tipos de deficiência, dentre outros destacados oportunamente.

Após, o terceiro capítulo trata do estudo da matéria no caso concreto, momento em que são analisadas de perto as dificuldades enfrentadas pelas empresas atuantes no ramo da construção civil, bem como as possíveis alternativas que poderiam ser adotadas para que a lei fosse cumprida, concomitantemente com que fosse cumprida a sua função social, qual seja, a verdadeira inclusão das pessoas portadoras de necessidades especiais na sociedade, tendo o mercado de trabalho como porta de entrada.

Por fim, tem-se a conclusão de todo o estudo sobre o qual este trabalho se debruçou, que diz respeito à necessidade de se aplicar o princípio da igualdade, também, quando da aplicação das leis, sob pena se não se cumprir sua função social, bem como as possíveis alternativas para a solução do problema apresentado, como redução de encargos e breves mudanças na legislação.



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

1. DA LEI DE COTAS E O PORQUÊ DA SUA CRIAÇÃO

Com a preocupação primária em tentar não falar do Código de Hamurábi e, ao mesmo tempo, perturbando a necessidade em situar o leitor no momento do texto e na importância do atual conceito de trabalho perante a sociedade como um todo, será trazido à tona, em apertada síntese, claro, o que se entendia por “trabalho”, desde o seu primórdio até seu atual conceito.

Antigamente, quando da origem do seu conceito, o trabalho era considerado um ato humilhante, e por isso, impróprio aos homens livres e, conseqüentemente, inaceitável por eles (KELLER, 2011).

Tal entendimento pejorativo demonstrado acima adveio da origem latina da palavra “trabalho”, ou seja, *tripalium*, em latim, cujo significado era um aparelho utilizado para a tortura, formado por três estacas cavadas no chão, que resultavam em duas pirâmides opostas uma à outra, usada para amarrar os escravos para, após, atear-lhes fogo ainda vivos, como forma de punição por alguma coisa que tenham feito (AQUINO, 1999).

A própria Bíblia, inclusive, já trazia a idéia de trabalho como sendo algo negativo, atrelado a uma idéia ruim, algo cujos homens de bem, então, não deveriam fazer.

Mais especificamente no Livro do Gênesis, a Bíblia trazia a ideia de trabalho relacionada, justamente, à concepção negativa, como dito anteriormente, pois teria sido a sentença prolatada pela expulsão de Adão e Eva do paraíso (ARANHA e MARTINS, 1999).

A citação bíblica supramencionada diz, especificamente em Gênesis 3.19, que “Do suor do teu rosto, comerás o teu pão, até que tornes à terra; porque dela foste tomado; porquanto és pó e em pó te tornarás” (Almeida/2014).

Ora, mediante análise da citação bíblica, percebe-se que, a partir do momento em que Adão e Eva são expulsos do paraíso, eles não mais teriam os alimentos que precisassem à sua disposição, muito pelo contrário, teriam que trabalhar para obtê-los, plantando, colhendo, por exemplo, com uma forma de penitência, castigo, sentença.

Ainda com uma ligação tênue do trabalho com a ideia de humilhação, passou-se a tê-lo como uma ferramenta de punição, ou seja, uma forma de se castigar, coagir, da qual, claro, as pessoas se esquivavam sempre que possível.

Como se pode ver, àquela época não faltavam razões para o pensamento negativo em relação à ideia de trabalho, realidade completamente distinta dos dias atuais, conforme será tratado.



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

Saltando-se no tempo, após a revolução industrial e toda mudança que deste fenômeno adveio, inclusive em relação ao capitalismo e a ideia de produção e industrialização em massa, o trabalho passou a ser visto pela sociedade como uma atividade inerente ao engrandecimento social e econômico, tão visado naquele período (KELLER, 2011).

Neste diapasão, segundo Amauri Mascaro Nascimento (1999), o trabalho, após a revolução industrial, passou a ser conhecido como sendo uma forma de expressão intelectual do homem, cuja principal finalidade era integrar as realidades ideal e material, ou seja, uma forma de o ser humano incorporar-se à natureza, interligando e fundindo, então, a ideia de trabalho à expressão de vida, à demonstração de intelecto, possibilidade de produção.

Este raciocínio de Nascimento (1999) advém da ideia de que, com o trabalho, o homem podia utilizar-se da natureza para produzir, criando armas, novas comidas e objetos de utilidade diária que facilitavam a vida, como potes, jarros, mesas, camas, cadeiras, roupas, dentre muitos outros objetos, por exemplo, cujo talento/intelecto utilizado para a produção era essencial e, por isso, positivamente reconhecido pelos demais membros da sociedade.

Como podemos ver, o trabalho, com o tempo, deixou de se atrelar às ideias, pensamentos e conceitos negativos, passando, desde então, a fundir-se com as ideias edificantes, positivas, como a de produtividade, utilidade, exposição intelectual, evolução.

Marx (1993), por sua vez, a seu tempo, já entendida o trabalho como sendo algo positivo, pois, segundo seus ideais, o trabalho era uma forma de se buscar a satisfação das necessidades humanas. Ou seja, o trabalho era uma ferramenta benéfica para o homem, pois era com ela que o homem satisfazia algumas das suas necessidades pessoais.

Ainda neste sentido, como dito, Marx (1993) entendida que o trabalho era, de uma forma genérica e sintetizada, a capacidade de se transformar a natureza em algo útil, que atendesse, de alguma forma, às necessidades humanas, fossem elas básicas ou não.

Ainda se faz necessário ressaltar que, historicamente, os primeiros traços de estudos referentes ao conceito de trabalho, surgiram de dois psicólogos estudiosos do tema Logo, Hackman e Oldhan (1975), para os quais o trabalho deve ter um sentido, uma razão de ser, um porquê incentivadora, digamos assim.

Segundo suas pesquisas, o trabalho, para fazer sentido, para ter uma razão de ser, deve ser importante, útil e legítimo, apresentando três características fundamentais, quais sejam: a variedade de tarefas que possibilite a utilização de competências diversas, um trabalho não alienante e, por fim, o retorno sobre seu desempenho, como



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

forma contraprestação incentivadora de atuação e continuação, inclusive (HACKMAN E OLDHAN, 1975).

Fundamentando-se nos estudos dos psicólogos Hackman e Oldhan (1975), Morin (2001), também estudiosos do tema, conceitua o trabalho como sendo uma Estrutura afetiva formada por três componentes coexistentes, quais sejam: o significado, a orientação e a coerência.

O significado, para Morin (1996), é visto como sendo as representações que o próprio sujeito tem do seu trabalho, ou seja, a forma como ele enxerga o labor a que se propõe, enquanto que a orientação é sua orientação para o trabalho, ou seja, o que guia suas ações, sua vocação.

Por fim, completando a ideia acima exposta, Morin (1996) entende que a coerência é a harmonia ou o equilíbrio que o sujeito espera da sua relação com o trabalho.

Atualmente, passadas as citadas e necessárias evoluções em relação ao conceito em estudo, tem-se o trabalho como sendo algo positivo, como uma ferramenta capaz de transformar a natureza em algo que supra, de alguma forma, alguma necessidade humana.

É a partir deste atual e sólido entendimento positivo acerca do conceito de trabalho que, atualmente, tem-se o labor como um direito essencial à dignidade da pessoa humana, inclusive, conforme podemos ver na própria Constituição Federal que, segundo o inciso IV, do seu artigo primeiro, destaca o valor social do trabalho como sendo um fundamento do Estado Democrático de Direito.

Ainda neste sentido, o artigo 6º, também da Constituição Cidadã, considera o trabalho como sendo um direito social, quando diz que, *ipsis litteris*:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988).

Entretanto, em que pese ter-se superado a ideia primária e negativa do trabalho, é simples e lógica a conclusão de que, para se ter trabalho, é preciso que se tenha, primeiro, emprego disponível, atividade disponível para que alguém a exerça ou seja, vaga no mercado de trabalho.

Deste ponto nasce a questão objeto do presente estudo, pois não existem número de vagas suficientes para todos os candidatos ao trabalho, razão pela qual, por óbvio, alguns serão excluídos do mercado de trabalho em detrimento de outros.



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

Normalmente, como é de se esperar, segundo a “lei da selva”, os mais fortes sobrevivem, o que significa dizer que, neste caso, os mais fracos são, quase sempre, os excluídos do mercado de trabalho.

Agora, quais são os citados “fracos”, que não aqueles que não conseguem, da mesma forma, no mesmo espaço de tempo e por alguma razão, a mesma produtividade que o homem médio?

Os deficientes físicos ou mentais se encaixam perfeitamente neste caso, sendo eles, quase sempre, os excluídos do mercado de trabalho, simplesmente por não produzirem, da mesma forma e no mesmo espaço de tempo, o que se esperaria que um homem médio produzisse.

Ora, o conceito e conhecimento do que vem a ser uma pessoa portadora de deficiência é tão antigo quanto a própria humanidade, já que desde sempre as anomalias físicas ou mentais, as deformações congênitas, as doenças graves e as amputações traumáticas, por exemplo, deixavam a pessoa, de alguma forma, incapacitada, ou seja, deficiente, pois diferentes dos demais membros da sociedade (CARLOS, 2004).

Da mesma forma, a discriminação contra deficientes não é algo novo, pois advém dos povos ancestrais, que eliminavam do seu meio de convívio aqueles que não tinham, aparentemente, qualquer utilidade para o trabalho ou para a Guerra, tornando-se, então, “descartáveis”.

Entre os gregos, por exemplo, o próprio Estado era o responsável por cumprir esse papel, eliminando as crianças que, de alguma forma, se mostravam fracas ou disformes logo ao nascer, enquanto os romanos, por sua vez, matavam aqueles que nasciam de forma tida como “monstruosa”, conforme a Lei das XII Tábulas, vigente à época, que dizia que “o filho nascido monstruoso seja morto imediatamente”.

Tais práticas, não são mais observadas atualmente, pelo menos não da mesma forma, mas daquela época herdou-se o preconceito, a indiferença e a discriminação de um mundo moldado para a perfeição, onde os deficientes, sejam eles físicos ou mentais, como se pode esperar, não são muito bem recepcionados e, conseqüente e costumeiramente, excluídos.

Em razão de toda essa discriminação, preconceito e indiferença, os deficientes acabaram por não ter a oportunidade necessária de demonstrar sua capacidade laborativa, seus dons, sua capacidade de contribuição com a sociedade em que vive.

Segundo Maria Luiza Pinheiro Coutinho (2003), já no século XX, em razão dos diversos conflitos bélicos entre nações, da costumeira falta de assistência à saúde e do crescente número de acidentes automobilísticos e oriundos do trabalho, aumentou-se consideravelmente o número de pessoas portadoras de necessidades especiais,



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

passando a sociedade, então, a exigir do Governo, medidas de protetivas e integrativas dessas pessoas à sociedade, gênero do qual o mercado de trabalho é integrante.

É justamente fruto deste combate inicial que foi criada no Brasil a Lei nº 8.123/91, conhecida como a Lei de Cotas, pois antes de sua existência, embora as conquistas trazidas a partir da Revolução Francesa de 1789 tenham possibilitado, de alguma forma, a concepção de cidadania, elas não foram suficientes e, não sendo suficientes, não eram, por óbvio, eficientes.

A razão dessa insuficiência é que a mera declaração de direito à inclusão social da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho caía por terra, frente à exclusão econômica da maioria da população (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2008).

Neste sentido, inclusive, é o entendimento adotado pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, por meio da sua Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT, juntamente com o Ministério Público que, por sua vez, juntos, elaboraram um manual que objetiva facilitar o cumprimento das normas contidas na citada Lei de Cotas.

O citado manual aduz:

Embora as conquistas, a partir da Revolução Francesa de 1789, tenham possibilitado a consolidação da concepção de cidadania, elas não foram suficientes, pois se constatou que a mera declaração formal das liberdades nos documentos e nas legislações esboroava, ruía, frente à inexorável exclusão econômica da maioria da população (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2008).

Como se pode ver, no Brasil, foi a partir do século XIX o ponto de partida para o início da busca pelos direitos sociais ou, pelo menos, da busca pela sua efetivação.

Para isso, eram importantes e essenciais, claro, as ações estatais, cujo intuito era o de compensar as desigualdades criadas e, posteriormente, combatidas com o tempo, criando munições que fortalecessem os fracos, ou seja, os deficientes, utilizados como exemplo da presente pesquisa acadêmica (Ministério do Trabalho e Emprego, 2008).

Assim, ante a exacerbada e inaceitável discriminação em relação às pessoas portadoras de algum tipo de deficiência física ou mental, o legislador viu-se obrigado a criar regras comportamentais de caráter obrigatório, inclusive, visando justamente efetivar a integração dessas pessoas à sociedade, através de sua inclusão, primeiro, no mercado de trabalho, como porta de acesso.

Entretanto, para isso, necessária era a criação de uma série de sanções jurídicas aplicadas em caso de descumprimento. Tais regras tinham como objetivo a titularização



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

e efetivação de gozo dos direitos e garantias dos deficientes físicos, mentais ou reabilitados (COUTINHO, 2003).

Este seria, então, o fundamento primeiro em favor das minorias.

Agora, mais especificamente, no que diz respeito aos deficientes físicos ou mentais, objetos desta pesquisa, como dito, tais ações passaram a buscar, ao invés da antiga e ineficaz política do assistencialismo, a efetiva inclusão dos deficientes no mercado de trabalho e, conseqüentemente, na sociedade como um todo (Ministério do Trabalho e Emprego, 2008).

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, também conhecida como “A Constituição Cidadã”, viu-se ainda mais presente a garantia do direito à igualdade entre os homens, de forma mais abrangente, inclusive, pois logo no *caput* do artigo 5º, por exemplo, tem-se confirmado que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza ...” (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988).

Esta Constituição Cidadã, segundo Vera Lúcia Carlos, trata das pessoas portadoras de deficiência de uma forma genérica, garantindo-lhe a igualdade e a inclusão social, sem criar qualquer sanção contra àqueles que não cumprirem a norma, deixando a cargo da legislação infraconstitucional a obrigatoriedade de se estabelecer métodos de proteção e efetivação da integração dessas pessoas ao mercado de trabalho (CARLOS, 2004).

Tal fato, como é de se esperar, tornou-se uma das maiores ferramentas em busca da igualdade, principalmente para os portadores de algum tipo de deficiência, pois eles tinham uma parte do mercado que lhes eram garantida, o que também lhes dava a oportunidade de, com seu trabalho, contribuir para a sociedade e, claro, ser reconhecido por isso, através da contraprestação pecuniária, por exemplo (NAHMIA MELO, 2004).

Neste sentido também se inclina Sando Nahmias Melo (2004), ao afirmar:

O direito à igualdade, surge como regra de equilíbrio dos direitos das pessoas portadoras de deficiência.

Toda e qualquer interpretação constitucional que se faça, deve passar, obrigatoriamente, pelo princípio da igualdade.

Só é possível entendermos o tema da proteção excepcional das pessoas portadoras de deficiência se entendermos corretamente o princípio da igualdade.

Utilizado, hoje, como base argumentativa de muitos outros, já dizia Hans Kelsen (1996), *ipsis litteris*:



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

A igualdade dos direitos na ordenação jurídica, garantida pela Constituição, não significa que estes devem ser tratados de maneira idêntica nas normas e em particular nas leis expedidas com base na Constituição.

A igualdade assim entendida não é concebível: seria um absurdo impor a todos os indivíduos exatamente as mesmas obrigações ou lhes conferir exatamente os mesmos direitos sem fazer distinção alguma entre eles, como, por exemplo, entre crianças e adultos, indivíduos mentalmente sadios e alienados, homens e mulheres.

Percebe-se, com isso, que a efetividade na busca de um Direito não significa dizer que a mesma lei deve ser aplicada, igualitariamente, a todos aqueles que à ela se subordinam, mas deve-se levar em consideração, sempre, a diferença existente entre eles.

Em outras palavras, Kelsen (2003) quer dizer que os iguais devem ser tratados de forma igual, enquanto os desiguais, assim devem ser tratados, na medida de suas desigualdades, claro.

Agora, em relação aos deficientes físicos e mentais e a busca pela sua inclusão no mercado de trabalho como meio de garantia da Dignidade da Pessoa Humana, ainda com base em Hans Kelsen, vê-se que é necessário um tratamento especial àqueles que, como o próprio nome diz, são portadores de necessidades especiais, ou seja, aos deficientes que, por sua própria natureza, são diferentes e merecem atenção distinta daquela imposta como regra geral. Claro que com as empresas o entendimento não pode ser diferente.

Desta feita, buscando-se a efetividade do Direito do deficiente físico e/ou mental ao trabalho, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, segundo a Convenção nº 111, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 62.150, de 1968, estabeleceu os primeiros critérios gerais e genéricos a respeito da discriminação no trabalho (KELLER, 2011, pg 83).

Segundo KELLER (2011):

A referida Convenção adotou em seu preâmbulo traços valorativos da Declaração da Filadélfia, cuja finalidade é proteger a dignidade do ser humano com o preceito de critérios contra a discriminação do trabalho.

Como se pode ver, tais atitudes consistem na busca pela geração de empregos, melhores condições de trabalho, melhor qualidade no trabalho e, ainda, a garantia de que a deficiência não sofrerá obstáculos aos ensejos de emprego (FONSECA, 2001. Pg 83).

O professor Alexandre de Moraes (2006) nos demonstra essa busca pela igualdade e inclusão social dos deficientes quando afirma que o artigo 203, da Constituição Federal de 1988 visa, mesmo que de forma utópica, garantir o



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

cumprimento dos objetivos previstos já no artigo 3º da mesma Carta Magna, qual seja, tentar construir uma sociedade livre, justa e solidária, erradicando, para isso, a pobreza e a marginalização, reduzindo, conseqüentemente, as desigualdades sociais e regionais.

Como pode ser visto, essa busca se efetiva, no Brasil, com a criação de tratamentos diferenciados àqueles que diferentes são, o que se dá justamente com a criação da já citada Lei nº 8.213/91.

A referida lei em estudo, também conhecida como a “Lei de Cotas”, é uma reserva legal das vagas existentes no mercado de trabalho destinadas, especificamente, às pessoas portadoras de deficiência física, mental ou deficientes reabilitados.

Em princípio, a idéia da lei em destaque é fazer com a que a discriminação aos deficientes seja, de alguma forma, compensada, criando mecanismos de tratamento diferenciado àqueles que diferentes são.

Entretanto, é justamente em razão de ter sido criada para tratar os desiguais de forma desigual que a referida lei não pode ser aplicada da mesma forma para todas as empresas que, ante o número de funcionários que possuem, submetem-se às suas regras.

A aplicação desta lei se dá conforme relata a inteligência do seu artigo 93, que afirma que as empresas com 100 (cem) ou mais funcionários devem, obrigatoriamente, reservar um percentual das vagas ofertadas às pessoas portadoras de deficiência física, mental ou reabilitadas, a depender do número de funcionários que possui.

O referido artigo afirma, *ipsis litteris*:

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%.

Segundo o artigo 10, §1º, da Instrução Normativa nº 20/2001, tanto para se verificar a obrigatoriedade de uma empresa em contratar deficientes, quanto para se verificar a porcentagem que deverá ser reservada para eles, deve-se levar em consideração o número total de empregados da empresa, e não o número de empregados de algum estabelecimento específico.

Além disso, diferentemente de como se pode pensar, não há nenhuma exigência legal que obrigue a empresa a distribuir, proporcionalmente, o número de funcionários deficientes entre seus estabelecimentos, sendo esta decisão unicamente da empresa, conforme §2º, do artigo 10, da mesma Instrução Normativa acima descrita.



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

Ainda em relação à aplicação da Lei de Cotas no caso concreto, muitas dúvidas surgem no que diz respeito às frações nos cálculos das cotas. Ou seja, como deve a empresa proceder quando o resultado da aplicação do percentual exigido é uma fração?

Segundo o artigo 10, §4º, também da Instrução Normativa nº 20/2001, estes casos específicos darão lugar a mais um trabalhador, o que nos faz perceber a preocupação do legislador criador da norma em aumentar a possibilidade de inclusão social, sempre que possível.

Em outras palavras, qualquer que seja a fração resultante da aplicação da porcentagem exigida, o número de empregados deficientes a serem contratados deve ser, sempre, arredondado para cima, de modo a proporcionar a inclusão de mais um portador de deficiência.

Agora, vencidos os pontos passíveis de alguma dúvida, para que possamos dar continuidade efetiva ao estudo proposto, será preciso termos em mente alguns conceitos necessários e muito utilizados no presente trabalho, como o de deficiência, por exemplo. É do que tratará o capítulo seguinte.

2. DOS CONCEITOS BÁSICOS E PERTINENTES AO ESTUDO

Como dito, para que se possa prosseguir com eficácia no estudo aqui proposto, será necessário dominarmos alguns conceitos muito utilizados, pois relevantes ao caso.

Sugerindo a construção lógica de uma linha de raciocínio, iniciaremos com a definição básica de deficiência, passando, então, para a definição de pessoa com deficiência.



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

Após, serão esclarecidos e conceituados os diferentes tipos de deficiência existentes atualmente, quais sejam: física, mental, múltipla, dentre outras.

Pondo fim aos conceitos básicos e pertinentes ao estudo aqui posto, conceituaremos acessibilidade, afinal, sem ela, não há qualquer razão para a inclusão de pessoas portadores de deficiência, seja na sociedade, seja no mercado de trabalho, ou em qualquer outro lugar.

Após estes passos, será demonstrada a aplicação dos conceitos supramencionados na legislação atualmente vigente para, assim, concluirmos o presente estudo, o que se dará, claro, no último capítulo, onde trarei a aplicação da lei de cotas em alguns casos específicos, bem como suas dificuldades e, também, possíveis alternativas para a tentativa de solução do problema aqui posto.

Primeiramente, por uma questão lógica e para oferecer um entendimento básico em relação ao tema da pesquisa em destaque, deve-se esclarecer o que são cotas que, segundo o Dicionário Aurélio, são “Quantidade ou porcentagem máxima ou mínima de pessoas ou de objetos ou de outros itens” (FERREIRA, 2014).

Agora, esclarecido o conceito de cotas, cumpre-se esclarecer, também, qual o significado do sistema de cotas no Brasil. Este conceito, segundo o Instituto de Pesquisas Avançadas em Educação - IPAE, é uma medida adotada pelo Estado que visa, principalmente, uma reserva específica de vagas no mercado de trabalho público e privado e que, por sua vez, são destinadas a um determinado segmento social que, nesta pesquisa, são os deficientes.

Esta reserva de mercado é feita, como dito, com um intuito específico, qual seja, a superação das desigualdades existentes, aspirando, sempre, uma maior equidade social que, em razão de algum processo histórico depredativo, não foi possível anteriormente (www.ipae.com.br).

Ainda sobre o conceito de cotas, relevante se torna demonstrar que a política de cotas pode se dividir em três formas distintas: a) cota-contribuição; b) cota-terceirização; e c) cotas-puras (BEZERRA, 2008).

Segundo o sistema de cota-contribuição, a empresa tem a obrigatoriedade de ofertar vagas aos deficientes, de acordo com as percentagens fixadas pelo Estado. Entretanto, para o caso de as empresas não terem a possibilidade de preencher o número mínimo de vagas exigido, elas passarão a ter, então, uma obrigação pecuniária para um fundo que for especificamente criado pelo Estado para facilitar a inclusão do deficiente no mercado de trabalho.

Tal obrigação pecuniária agiria, aqui, como uma ferramenta compensadora da parcela de cota legal não preenchida pela empresa, por isso o nome “cota-contribuição”.



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

Agora, no que diz respeito à cota-terceirização, permite-se que a porcentagem exigida pelo Estado possa ser cumprida, também, através de toda a cadeia de empresas que venham a compor a rede de produção daquela empresa principal, inclusive as empresas terceirizadas desta.

Ou seja, segundo este sistema de cota-terceirização, a empresa fiscalizada pode cumprir seu número mínimo de vagas destinadas aos trabalhadores deficientes não só com suas vagas propriamente ditas, mas também com aqueles deficientes contratados por toda e qualquer empresa que faça parte da sua cadeia de produção, inclusive as terceirizadas (BEZERRA, 2008).

Este sistema, como se pode perceber, é bem mais flexível do que o citado sistema de cotas-contribuição, pois cria uma vasta gama de possibilidades que, por sua vez, incentiva a contratação indireta de deficientes sem que esta contratação signifique, necessariamente, alteração física de sua Estrutura (LOPES, 2005).

Como podemos perceber, este sistema de cota-terceirização se preocupa, em sua essência, com que um maior número de pessoas portadoras de alguma deficiência estejam trabalhando sem, necessariamente, serem funcionários de uma empresa ou de outra, pois, o que importa é estarem no mercado de trabalho.

Por fim, em relação à cota-pura, a que mais nos interessa neste estudo por ser o sistema adotado pelo Brasil, a inserção das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho se dá unicamente pela contratação direta do trabalhador deficiente pela empresa que possua determinado número de funcionários (BEZERRA, 2008).

Na pesquisa aqui proposta, o objeto de estudo é, especificamente, o sistema de cotas (cotas-puras) para deficientes físicos e mentais no mercado de trabalho e a dificuldade das empresas atuantes no ramo da construção civil em cumpri-las.

Assim, esclarecido o foco da pesquisa, partir-se-á, agora, para as conceituações pertinentes.

O primeiro conceito necessário nesta etapa é, claro, o conceito de deficiente, que se subdivide em conceito biológico e conceito jurídico.

No que diz respeito ao conceito de deficiência para a medicina, pode-se dizer que é:

Perda ou anormalidade de Estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, temporária ou permanente. Incluem-se nessas a ocorrência de uma anomalia, defeito ou perda de um membro, órgão, tecido ou qualquer outra estrutura do corpo, inclusive das funções mentais. Representa a exteriorização de um estado patológico, refletindo um distúrbio, orgânico, uma perturbação no órgão (AMIRALIAN, PINTO, GHIRARDI, LICHTIG e PASQUALIM, 2010, pg. 97-103).



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

Por não ser este o foco de estudo, não debruçaremos nestes conceitos de deficiência para a medicina. Prossigamos, então.

A deficiência propriamente dita, por sua vez, é entendida como uma forma de limitação do desempenho do ser humano para aquelas atividades corriqueiras, rotineiras, habituais e comuns (BEZERRA, 2008).

Tal conceito advém da ideia de que a pessoa portadora de alguma deficiência não consegue, no mesmo espaço de tempo, produzir a mesma coisa, em mesma quantidade ou qualidade que o homem médio, por exemplo, tido como base de comparação.

Assim sendo e, diferentemente de como costumeiramente se vê a questão, a pessoa portadora de alguma deficiência não pode ser comparada à pessoa incapaz, pois diferentes são, claro.

A deficiência, como dito, é uma limitação para o desempenho de alguma ou tarefa ou atividade humana, enquanto a incapacidade, por seu turno, é uma forma de impossibilidade para o desempenho de algum ato ou alguma tarefa, também desenvolvida pelo homem (BEZERRA, 2008).

Em outras palavras, esclarecendo o que for a dito, enquanto a deficiência apenas limita a produção humana, a incapacidade impossibilita-a, ou seja, a deficiência não é incompatível com a produção laboral, já a incapacidade sim.

Ainda neste aspecto, é de relevante valia utilizar-se das palavras de Cibelle Linero Goldfarb (2007) que, distinguindo a deficiência da incapacidade no sentido de que nem todos os deficientes são incapazes e, também, nem todos os incapazes são deficientes, afirma, *ipsis litteris*:

As limitações trazidas por boa parte das deficiências não levam, necessariamente, à incapacidade laboral, como se constata nas contratações de portadores de deficiências levados a efeito nos últimos anos. Na verdade, uma vez dada oportunidade às pessoas portadoras de deficiência, verifica-se que as mesmas são aptas ao trabalho, cabendo apenas encontrar compatibilidade entre o trabalho oferecidos e a sua limitação (GOLDFARB, 2007).

Insistindo na diferenciação entre deficiência e limitação, torna-se necessário, também, a explicação do tema dada por Fernando Basto Ferraz, Elizabeth Alice Barbosa Silva de Araújo e William Paiva Marques Júnior (2014), para os quais:

A ‘*priori*’ se faz uma ligação de deficiência com limitação. Este conceito, no entanto, abrangeria toda a espécie humana. Em maior ou menor grau, todos os seres humanos possuem algum tipo de limitação, seja de ordem



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

física, mental, psicológica etc. Somos limitados por natureza e a aceitação de nossa limitação é o primeiro passo para a efetivação de nossa dignidade. Não seria então a limitação que caracterizaria a deficiência em si, mas as barreiras impostas pela sociedade que impedem o pleno desenvolvimento dos seres humanos com os atributos a estes inerentes.

Como bem dito e esclarecido acima, a pessoa portadora de alguma deficiência física ou mental, que seja, não é, por isso, incapaz de trabalhar, mas apenas limitada de desempenhar alguma atividade e, quando é possível a compatibilidade da deficiência com o labor, o trabalho é plenamente viável, eficaz e recomendado, inclusive.

Agora, em relação ao aspecto jurídico do tema, o que mais nos interessa, as pessoas portadoras de deficiência, para o Direito, são aquelas que:

(...) tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (RESOLUCAO 61/106, 2006).

Tal conceituação, cumpre dizer, é dada pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que foi adotada, inclusive, pela Organização das Nações Unidas em 13.12.2006, conforme demonstra a resolução nº 61/106, da Assembléia Geral.

No Brasil, que mais nos importa ante o foco ao qual o presente estudo se direciona, a referida Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, foi aprovada com quórum qualificado, mediante publicação no Diário Oficial da União do Decreto 186/2008 (FERRAZ, ARAUJO E JUNIOR, 2014).

Ainda sobre o assunto, destaca-se que, no Brasil, existem duas normas internacionais devidamente ratificadas que, por sua vez, conceituam a deficiência para fins de proteção legal.

As referidas normas são a Convenção nº 159/1983, da Organização Internacional do Trabalho – OIT e a Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, também chamada de Convenção de Guatemala (OIT, 2006)).

Segundo as citadas normas, a deficiência seria um tipo de limitação mental, física, sensorial ou múltipla, que torne a pessoa, de alguma forma, incapaz, para o exercício das atividades normais da vida comum, e que, em razão dessa incapacidade, faça com que a pessoa tenha dificuldades na inserção social (OIT, 2006).

Este, inclusive, é o entendimento do Decreto nº 3.298/99, cuja redação foi atualizado pelo Decreto nº 5.926/04.



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

Assim sendo, conforme aduz o citado Decreto nº 5.926/04, no seu artigo 5º,
§1º:

§1º Considera-se, para os efeitos deste Decreto:

I – pessoa portadora de deficiência, além daquelas previstas na Lei 10.690/003, a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:

a) deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sobre a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, himeplegia, himeparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

b) deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;

c) deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,5 no melhor olho, com a melhor correção óptica; nos casos os quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual a 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

d) deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, como:

1. comunicação;
2. cuidado pessoal;
3. habilidades sociais;
4. utilização dos recursos da comunidade;
5. saúde e segurança;
6. habilidades acadêmicas;
7. lazer e;
8. trabalho;

e) deficiência múltipla: associação de duas ou mais deficiências e;

II – pessoas com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção.

Seguindo a linha de raciocínio anteriormente proposta, passar-se-á ao conceito de acessibilidade, que viabiliza, de alguma forma, toda e qualquer forma de inclusão.

A definição de acessibilidade para o deficiente envolve duas categorias distintas: uma física e uma jurídica, que veremos.



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

A categoria física está ligada à eliminação de barreiras arquitetônicas, ou seja, às estruturas físicas que compõem o ambiente de trabalho, como rampa de acesso aos cadeirantes no lugar das escadas, por exemplo (BEZERRA, 2008).

Ademais, a inclusão do deficiente no mercado de trabalho é feita de três formas distintas: a) colocação competitiva; b) colocação seletiva; e c) promoção do trabalho por conta própria.

Neste sentido, bem explica Matheus Ferreira Bezerra (2009), *ipsis litteris*:

Na primeira modalidade, colocação competitiva, a inserção do deficiente no mercado de trabalho depende de apoios especiais que são suportes necessários para reduzir ou suprimir a limitação decorrente da deficiência do trabalhador.

Na segunda modalidade, colocação seletiva, a inserção do deficiente no mercado de trabalho depende da adoção de procedimentos especiais que representam um tratamento diferenciado, em decorrência da deficiência apresentada pelo trabalhador e também ligada ao seu grau de manifestação, para a contratação. Este tratamento diferenciado consiste numa flexibilização dos elementos integradores do contrato de trabalho do empregado com deficiência, como por exemplo, alteração do horário de trabalho ou jornada, para que este venha a se adaptar da melhor forma possível ao emprego.

Na terceira modalidade, promoção do trabalho por conta própria, diferentemente das outras duas, a inserção do deficiente não ocorrerá como empregado subordinado, mas sim, como autônomo, independente, cooperativo e até mesmo como empregador, no qual deverá receber incentivo, a fim de, com esta atividade, conseguir renda e sustento próprios.

Agora, em relação à categoria jurídica de acessibilidade para o deficiente, é importante destacar a reserva de vagas específicas para a inclusão do deficiente no mercado de trabalho, ou seja, esta categoria diz respeito às ações positivas, cuja responsabilidade é do Estado.

Como visto, restou clara a importante diferenciação entre pessoa deficiente e pessoa incapaz, e sua total disponibilidade para o trabalho, respeitadas sua acessibilidade e seus limites particulares, claro.

Com o que foi dito, também é possível perceber a preocupação do Estado em garantir, de alguma forma, a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho, por ser o labor uma ferramenta essencial ao usufruto eficaz do direito à dignidade da pessoa humana e por ser, ainda, um direito fundamental e social do homem, conforme previsto na Constituição Federal.

Entretanto, a aplicação uniforme da Lei de Cotas, independentemente do tipo de empresa e do ramo em que atua, nem sempre é eficaz, tampouco inclusiva. É o que veremos.



**Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

Assim, demonstrados os conceitos particularmente relevantes para o estudo proposto, o próximo capítulo tratará da aplicação da citada lei de cotas em um caso específico, qual seja, a aplicação desta lei para as empresas atuantes no ramo da construção civil.

3. DO RISCO DA APLICAÇÃO IGUALITÁRIA DA LEI AOS CASOS CONCRETOS E POSSÍVEIS ALTERNATIVAS

Como visto anteriormente, em que pese a referida Lei de Cotas ter sido criada para oferecer tratamento desigual aos que desiguais são, a mesma vem sendo aplicada de forma igualitária para todas as empresas, diferentemente de como deveria ocorrer.

Ora, é indiscutível o fato de que cada empresa é diferente uma da outra, que tem campos de atuação distintos umas das outras, que fazem com que seus funcionários assumam diferentes graus de riscos durante o labor em razão da própria natureza do trabalho exercido, dentre vários outros fatores de diferenciação existentes em cada uma delas.

Desta feita, trazendo à tona a importância do tratamento diferenciado aos que diferentes são, vejamos o que leciona Celso Antônio Bandeira de Melo (1998) quando trata do princípio jurídico da igualdade, *ipsis litteris*:



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

O princípio da igualdade interdita tratamento desuniforme às pessoas. Sem embargo, consoante se observou, o propósito da Lei, sua função precípua, reside exata e precisamente em dispensar tratamentos desiguais. Isto é, as normas legais nada mais fazem que discriminar situações, à moda que as pessoas compreendidas em umas ou outras vêm a ser colhidas por regimes diferentes. Donde, a algumas são deferidos determinados direitos e obrigações que não assistem à outra, por abrigadas em diversas categorias, regulada por diferentes obrigações e direitos.

Da forma como foi demonstrado acima, o tratamento desigual às pessoas desiguais é necessário à solução da questão aqui posta, pois abster-se de discriminar, mesmo que de forma positiva, não trará qualquer efeito concreto na sociedade, o que não nos interessa.

Em outras palavras, a lei em estudo só terá plena efetividade se o seu tratamento perante as empresas for diferenciado, proporcionalmente às diferenças existentes entre cada uma delas, claro.

Entretanto, não é isso que vem acontecendo, pois o tratamento vem sendo idêntico a toda e qualquer empresa, independentemente de suas características particulares, de seus aspectos diferenciadores ou quaisquer outros pontos que devam ser levados em consideração.

O problema da aplicação igualitária da Lei de Cotas é que as empresas são, pela própria natureza dos serviços que prestam, distintas umas das outras, conforme já foi dito anteriormente.

Assim, sendo distintas as empresas, não há que se falar em aplicação igualitária da Lei, pois, caso contrário, haverá violação do princípio da igualdade, assim como vem ocorrendo atualmente.

Chegando, agora, à discussão em relação ao princípio da igualdade e, levando-se em consideração a importância deste princípio para o estudo aqui proposto, nada mais lógico do que explorá-lo um pouco mais a fundo, é o que será feito, então.

Segundo Jefferson Carús Guedes (2014), é da comparação entre pessoas ou coisas que surge a ideia de igualdade ou desigualdade. Entretanto, para tal, necessário se faz com que o exame entre as duas dimensões distintas de comparação seja feito a partir de um conceito geral de igualdade.

Agora, colocando este entendimento no caso concreto do estudo aqui proposto, percebe-se que o conceito geral da igualdade para o caso da contratação de deficientes por empresas atuantes no ramo da construção civil é justamente o direito destas pessoas de acesso ao mercado de trabalho, pois este ideal foi o ponto de partida para a criação da norma.



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

Entretanto, o problema reside no fato de a lei tratar igualmente empresas que, como já demonstrado, são distintas entre si e, por isso, não podem receber tratamento idêntico.

Em razão desse equivocado tratamento igualitário, muitas empresas atuantes no ramo da construção civil, em que pese o esforço e diversas tentativas que vem fazendo, não conseguem cumprir, efetivamente, a Lei de Cotas.

O não cumprimento da Lei de Cotas por essas empresas específicas e atuantes no ramo da construção civil, onde o canteiro de obra é o principal e mais corriqueiro ambiente de trabalho, assim como por diversas outras, é oriundo de inúmeros fatores alheios à sua vontade que são, infeliz e simplesmente, ignorados pelo Estado, o que não deve ocorrer.

Confirmando a tentativa e esforço das empresas em cumprir o disposto na Lei de Cotas, Luiz Eduardo Amaral de Mendonça (2010) afirma:

Ao contrário do que boa parte da doutrina pensa acerca da inclusão social da pessoa com deficiência, a nossa experiência revelou que muitas empresas se preocupam com o tema, disponibilizando vagas reservadas para as pessoas com deficiência. Chegam, inclusive, a propor campanhas internas para a contratação de pessoas com deficiência, mas ao final, não conseguem atingir a cota legal por problemas que muitas vezes são ignorados pelos auditores fiscais do trabalho.

Como pode ser visto, a pesquisa acima transcrita demonstra a preocupação das empresas em cumprir com a legislação em estudo, embora fatores externos acabam impedindo-as.

Além disso, estudos apontam ser fato notória que, apesar dos esforços empregados na contratação de deficientes para o cumprimento da cota mínima da Lei nº 8.213/91, várias são as razões pelas quais muitas empresas não conseguem cumpri-la (LIMA, 2010).

Em razão dessa dificuldade no cumprimento da Lei de Cotas, bem como em razão das multas aplicadas nestes casos, as empresa vem, constantemente, recorrendo ao Judiciário com o intuito de estabelecer um equilíbrio entre o cumprimento da norma e os problemas específicos de cada uma que acabam impedindo sua eficácia.

Atualmente existem vários argumentos contrários à contratação obrigatória de pessoas portadoras de necessidades especiais que, inclusive, passam pelos princípios constitucionais, valor social do trabalho e ainda pincelam o direito à livre iniciativa das empresas, destaca-se.



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

Podemos destacar os mais importantes argumentos utilizados pelas empresas atuantes no ramo da construção civil, os quais trataremos separadamente neste capítulo, quais sejam; a falta de profissionais habilitadas para as funções disponíveis; o baixo salário da categoria referente à construção civil, a pequena gama de possibilidades de atividades a serem desempenhadas e o grande e diário risco de acidente de trabalho em locais usualmente perigosos.

Neste mesmo sentido, inclusive, afirma Marco Antônio Aparecido de Lima (2010), quando aduz que:

É fato notório, público, porém preocupante, que inúmeras empresas, por mais que se esforcem, não conseguem cumprir a cota mínima prevista em lei. Várias são as razões dessa impossibilidade, que vão desde a incompatibilidade das habilidades, conhecimentos e limitações dos referidos trabalhadores com a atividade desenvolvida pelas empresas, até a real impossibilidade de adaptação dos ambientes e das atividades a eles inerentes, como é o caso das antes apontadas.

Assim, repita-se, o tema não tem a simplicidade que as autoridades administrativas querem fazer passar, nem há, na maioria das situações de descumprimento patronal das cotas, atitude de real descaso, resistência ou desobediência, contrariamente ao que se aponta em autuações fiscais e ações civis públicas ajuizadas contra os empregadores (LIMA, 2010).

O primeiro problema constantemente enfrentado por essas empresas é, normalmente, a falta de profissionais qualificados e disponíveis no mercado de trabalho.

Habitualmente, o que se encontram são profissionais que não possuem qualificação necessária para o trabalho, o que já dificulta sua contratação e, quando se encontra um profissional qualificado para o cargo disponível, dificilmente o salário oferecido o atrai, pois são costumeiramente baixos, por natureza.

Dentro desta problemática enfrentada, qual seja, a falta de mão de obra qualificada para o cargo ofertado, existe uma grande questão que vai além da qualificação técnica e profissional do deficiente.

Esta questão supramencionada é o simples fato de as pessoas aptas a ocuparem aquele cargo específico disponibilizado no mercado de trabalho estarem dispostos a isso, ou seja, estarem dispostas a trabalhar em um canteiros de obras, o que não se vê com facilidade.

Neste mesmo sentido, inclusive, afirma Rodrigo Nicolau Marconi (2013), dizendo, *ipsis litteris*:



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

Fato é que existem vagas, porém, com notória escassez desses profissionais no mercado de trabalho, inexistem profissionais qualificados para seu preenchimento.

O grande problema de se contratar profissionais sem o conhecimento ou qualificação técnica necessária ao correto desempenho do cargo ofertado é que, como se sabe, os riscos do negócio são de responsabilidade da empresa, conforme claramente nos demonstra o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (Andrade, 2013).

É justamente por deter a responsabilidade civil pelos riscos do negócio que se dispôs a ofertar no mercado de consumo é que as empresas não podem, visando apenas o cumprimento da Lei de Cotas, contratar pessoas sem a qualificação mínima necessária para o desempenho do cargo disponível, tampouco colocar seus funcionários em risco, pois qualquer deslize cometido pelo funcionário não qualificado implicará em obrigação por parte da empresa em indenizar a vítima ou seus familiares, conforme nos demonstra a inteligência dos artigos 5º, 186, 944 e 927, todos do Código Civil.

Este cenário é agravado quando levamos em consideração o atual costume de requerer indenização por danos morais na justiça por qualquer acontecimento do dia-a-dia, também conhecida como “a indústria do dano moral”.

Ora, se é assim com casos corriqueiros do dia-a-dia de um homem médio, imaginem só em caso de verdadeiro prejuízo a alguém.

Ainda sobre o risco suportado pelas empresas em relação às atitudes ou prejuízos causados por seus funcionários, principalmente no que diz respeito ao nível de conhecimento e capacitação técnica para o desempenho da atividade posta como disponível no mercado de trabalho, oportuna se faz a citação de uma sentença proferida pelo Juiz José Mateus Alexandre Romano, da 38ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, no processo nº 0025800-83.2008.5.01.0038.

Na referida sentença pode-se observar a importância do perigo suportado pela empresa, por colocar seu empreendimento em risco por causa da contratação de funcionários sem a devida qualificação exigida pelo cargo exercido, senão vejamos:

No entanto, o certo é que há provas nos autos que, de várias formas, mesmo através de concursos a empresa tentou repetidamente preencher a cota prevista no artigo 93, da Lei 8.213/91.

Disse que a interpretação da norma é teleológica e dentro do princípio da razoabilidade, no entanto a empresa é obrigada a contratar pessoas desesperadamente, sem noção técnica para o cargo que irá ocupar e sem as habilidades necessárias para o cargo.

A colocação daqueles que não são portadores de deficiência está difícil, apesar de os noticiários em jornais demonstrarem a existência de vagas.



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

As vagas existem, mas o que não está existindo é a qualificação dos candidatos ao emprego.

Obrigar empresas a contratar qualquer um, um desesperado, sem qualificação profissional, é o mesmo que colocar em risco o empreendimento.

A empresa não pode ser apenada por não ter conseguido atingir a cota, porque a porcentagem do artigo 93, da Lei 8.213/91 tem que ser interpretada dentro do princípio da razoabilidade.

Contrato é a manifestação bilateral de vontades. Não tem a empresa, por outro lado, o poder de obrigar o candidato ao emprego a aceitar a remuneração oferecida, as condições de trabalho previstas em norma regulamentar. Normalmente as empresas não conseguem cumprir a cota por motivos alheios à sua vontade. (Processo 0025800-83.2008.5.01.0038, Relator José Mateus Alexandre, 38ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro).

Como pode ser visto na decisão supracitada, assim como já dito, um dos grandes problemas enfrentados pelas empresas é a falta de capacitação técnica necessária para o cargo oferecido.

Além disso, o baixo valor dos salários oferecidos também não atrai os candidatos às vagas ofertadas, o que acaba deixando as empresas de mão atadas, pois não podem obrigar os candidatos a aceitarem o cargo, o salário e o ambiente de trabalho oferecido.

Se esta dificuldade já é encontrada na maioria das empresas que, por lei, são obrigadas a contratar pessoas portadoras de deficiência física, mental ou realibitadas, quiçá para as empresas atuantes no ramo da construção civil, objeto do nosso estudo, cujo o ambiente de trabalho e os salários são, por natureza e respectivamente, perigosos e baixos.

Outro exemplo acerca do risco da contratação de funcionário sem a qualificação necessária ao cargo, desta vez mais recente, é o caso da Companhia Paulista de Força e Luz, cujo processo é o de número 0191100-07.2006.5.15.0094, que corre, atualmente, no Tribunal Superior do Trabalho – TST, vejamos (Processo 0191100-07.2006.5.15.0094, Relatora Jane Granzoto, 8ª Turma).

No caso em tela, a Companhia Paulista de Força e Luz, foi autuada pelo Ministério Público do Trabalho e Emprego por não cumprir, da forma como deveria, a Lei de Cotas, deixando de contratar o número mínimo de funcionários deficientes e/ou realibitados que (Processo 0191100-07.2006.5.15.0094, Relatora Jane Granzoto, 8ª Turma).

A empresa Requerida defende-se, basicamente, alegando que, por ser uma empresa atuante no ramo elétrico, possui no seu quadro de funcionários cargos que exigem, especificamente, plena aptidão física do trabalhador, sob pena de coloca-los em risco de um acidente de trabalho.



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

A empresa ainda argumenta que o exercício de tais cargos são perigosos, motivo pelo qual as pessoas portadoras de deficiência não teriam aptidão necessária para exercê-los.

Assim, com base nisso, a empresa pretende que a contagem da porcentagem de deficientes a serem contratados seja calculada, tão somente, levando-se em consideração aqueles cargos que não exigem plena aptidão física dos funcionários, diferentemente de como vem sendo aplicado, ou seja, em relação a todo e qualquer tipo de cargo existente na empresa.

Entretanto, diferentemente de como entendeu o julgador colacionado acima, neste caso a norma foi interpretada de forma igualitária àqueles quem diferentes são, gerando prejuízo à referida empresa, cujos argumentos foram indeferidos, senão vejamos, *ipsis litteris*:

Trata-se a presente de ação anulatória de auto de infração expedido pelo Ministério Público do Trabalho e Emprego.

A Requerente, ora primeira recorrente, foi autuada pela fiscalização do trabalho da Subdelegacia de Campinas sob o fundamento de que deixou de preencher a cota legal mínima de deficientes físicos (5%) no seu quadro de funcionários, nos termos do artigo 93, da lei 8.213/91.

Paralelamente à referida demanda, propôs a Requerente ação de consignação em pagamento – em apenso – em que foi deferido o depósito do valor relativo à multa administrativa, suspendendo-se a sua exigibilidade até o julgamento da presente ação.

À folha 340, foi deferida a transferência do depósito ao tesouro nacional, conforme requerida pela União às folhas 310/311.

Pois bem.

A Requerente utiliza-se das alegações de que, como empresa do ramo elétrico, tem em seus quadros cargos que exigem plena aptidão física dos trabalhadores, sob pena de risco de acidente de trabalho. Aduz que o exercício de tais funções é perigoso, nos termos do artigo 193, da CLT, razão pela qual deficientes físicos não teriam aptidão para exercê-las.

Logo, argumenta que, para o cálculo da porcentagem de deficientes físicos a serem empregados, deve-se considerar tão somente aqueles cargos que não exigem aptidão física plena.

A questão merecem pontual análise. O artigo 93, da lei. 8.213/91 assim dispõe acerca da porcentagem de cargos a serem ocupados por deficientes físicos:

‘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 5003%;
- III – de 501 a 1.0004%;
- IV – de 1.001 em diante5%.



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

§1º A dispensa de trabalhador reabilitados 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.

§2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados’.

Conforme se vê do referido dispositivo que regula a matéria, não existe nenhuma distinção relativa à atividade perigoso ou que exija plena aptidão física do trabalhador.

De outro lado, como é cediço, ao Juiz cumpre o dever de interpretar as leis de acordo com o que o caso concreto lhe é posto.

Contudo, de acordo com o brocardo jurídico, onde o legislador não distingue, não cabe ao magistrado fazê-lo, muito menos para adotar tese que prejudique aquele a quem o preceito visa a proteger.

Cumprir pontuar, outrossim, que a própria reclamada, por meio dos termos de compromisso nº 228/2004 e 305/2005, firmado perante a Subdelegacia do trabalho de Campinas, comprometeu-se a preencher 5% dos seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados e pessoas portadoras de deficiência habilitadas ... (Processo 0191100-07.2006.5.15.0094, Relatora Jane Granzoto, 8ª Turma).

Com o julgado supra, em relação específica ao argumento da falta de capacitação técnica e profissional dos candidatos às vagas dispostas no mercado de trabalho, vê-se que o entendimento jurisprudencial não é sólido, pois existem juízes que aplicam o princípio da razoabilidade na interpretação da Lei de Cotas no caso concreto e, assim com o este último julgado colacionado, existem Juízes que simplesmente satisfazem-se em aplicar a lei de forma igualitária, independentemente das características específicas e particulares de cada caso concreto.

Importante se faz lembrar que não são somente as empresas atuantes no ramo da construção civil que enfrentam sérios problemas para cumprir a Lei de Cotas, mas muitas outras também, como por exemplo, empresas de vigilância, cujo serviço prestado também merecem destaque.

Estas empresas também têm sido penalizadas injustamente por falta de deficientes habilitados a exercer as funções ofertadas no mercado de trabalho (ANRADE, 2013).

Demonstrando a realidade trazida à tona neste estudo, cumpre destacar um julgado do Tribunal Regional do Trabalho de Brasília, no processo nº 00437-2007-018.10.00.1, no qual o Desembargador André Damasceno decidiu:

Empresas de vigilância privado. Vagas destinadas a deficientes físicos. Artigo 93, da Lei 8.213/91. Cálculo do percentual. Incidência sobre o efetivo das empresas, excluídos os empregos de vigilância.



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

A empresa que contar com 100 ou mais trabalhadores deverá obedecer a um percentual de empregados portadores de necessidades especiais, segundo estabelece o caput do artigo 93, da Lei 8.213/91. Contudo, tal dispositivo de lei deve ser interpretado levando-se em consideração as peculiaridades materializadas no caso concreto.

A empresas de vigilância privado são regidas pela Lei 7.102/83, que traz normas específicas para o exercício da profissão de vigilante, sendo obrigatória a aprovação em curso de formação de vigilante, envolvendo matérias relativas à defesa pessoal, armamento e tiro, entre outras, além de aprovação em exame de saúde física, mental e psicotécnico.

É de se notar que as habilidades exigidas no curso de qualificação para vigilantes revelam-se incompatíveis com as restrições de uma pessoa portadora de necessidades especiais, devendo o cálculo do percentual a que alude o referido dispositivo de lei incidir sobre o efetivo das empresas de vigilância, excluídos os empregos de vigilante” (Processo 00437-2007.018.10.00.1, Relator André Damasceno).

Como pode-se concluir do julgado acima destacado, um dos pontos levados em consideração pelo juízo da causa, foi a compatibilidade das habilidades exigidas no trabalho com as restrições existentes em uma pessoa portadora de alguma deficiência, seja ela física ou mental.

Esta incompatibilidade também é observadas nas empresas do ramo da construção civil, onde seus funcionários, para que possam desempenhar a árdua tarefa de construção, devem gozar de plena aptidão física e mental, sob risco de incorrer em graves e corriqueiros acidentes de trabalho.

Entretanto, este não é o único problema enfrentado pelas empresas atuantes no ramo da construção civil, pois existem diversos outros que serão tratados oportunamente.

Com o resultado da pesquisa e estudo realizado sobre o caso, percebe-se que uma outra problemática muito vivenciada por estas empresas específicas diz respeito ao valor médio do salário oferecido por estas empresas aos seus funcionários, cuja maioria é composta por pedreiros e ajudantes de pedreiro, que são os responsáveis pelo trabalho mais pesado da obra.

Aqui, como se pode ver, a grande questão é a falta de incentivo oferecido aos trabalhadores, pois os salários destes funcionários são, por natureza, baixos, devido ao pequena grau de escolaridade exigido e, ao mesmo tempo, grande experiência anterior na área.

Esclarecendo este ponto, é comum encontrar funcionários nos canteiros de obra que mal sabem ler ou escrever, mas que, em contrapartida, possuem



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

uma experiência de décadas dentro da construção civil, inclusive com grande conhecimento em diversas formas distintas de construção.

É justamente este ponto que dificulta a contratação de deficientes por estas empresas específicas, pois quando encontram um deficiente que se dispõe a trabalhar em um canteiro de obra, a falta de experiência anterior lhe prejudique, pois a empresa não pode coloca-lo em um local cujo perigo é constante, ainda mais levando-se em consideração a soma dos fatores: deficiência e falta de experiência.

O outro lado problemático é que, quando o profissional possui a qualificação técnica necessário e os graus de escolaridade completos, o cerne da questão muda-se para o baixo salário oferecido, pois o funcionário, levando em consideração sua experiência e escolaridade, não se interessa em ganhar aquele valor costumeiramente oferecido pelo cargo.

Resumindo este ponto, quando o grau de escolaridade do candidato é alto, o problema é o baixo salário ofertado para o cargo e, quando o baixo salário não é problema, a dificuldade torna-se a falta de experiência e capacitação do candidato.

Uma questão que adentra no ponto dos baixos salários oferecidos aos funcionários atuantes no ramo da construção civil é que, como dito, segundo os indicadores do Sistema de Pesquisa de Emprego e Desemprego, este é o setor que possui o maior número de empregados com o ensino fundamental incompleto, fator que, por si só, dificulta a melhoria salarial (PETERSEN, 2012).

Além disso, como se já não fosse bastante incentivador trabalhar com tais características, pesquisas do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos – DIEESE demonstram que os trabalhadores que atuam no ramo da construção civil são os que possuem as mais extensas jornadas de trabalho e os menores rendimentos em relação à média do total de ocupações no Brasil (PETERSEN, 2012).

Piorando um pouco a presente situação, merecem destaque o fato de que a Previdência Social disponibiliza um benefício para os deficientes de baixa renda, conforme podemos verificar com a inteligência do artigo 20, da Lei nº 8.742/93, chamada Lei Orgânica da Assistência Social, sancionada por Itamar Franco, Presidente à época.

O referido artigo garante às pessoas portadoras de deficiência de baixa renda um benefício de prestação continuada no valor de um salário mínimo, cujo intuito é assegurar ao beneficiado uma vida digna, já que ele, por sua deficiência, não pode prover, da mesma forma que um homem médio, os meios necessários à sua manutenção e subsistência.

Positivando o direito descrito acima, aduz o citado artigo:



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

Art. 20. O benefício de prestação continuada é a garantia de um salário-mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais, que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção, nem de tê-la provida por sua família (BRASIL, Lei 8.742/93, artigo 20).

Conforme demonstrado, é assegurando ao deficiente de baixa renda um salário mínimo por mês, ante sua incapacidade presumida de se manter.

A ligação entre o citado benefício de prestação continuada e a dificuldade das empresas em contratar pessoas com deficiência para o cumprimento da lei de Cotas é justamente pelo fato deste direito ser, por si só, concorrente direto da vaga disponibilizada no mercado de trabalho pelas empresas, ainda mais se tratando de uma vaga cuja remuneração é baixa, quase sempre próxima ao salário-mínimo.

Ora, o raciocínio é automático, se o deficiente de baixa renda recebe do Estado um benefício de prestação continuada, ou seja, mensal, no valor de um salário-mínimo, dificilmente este mesmo deficiente irá se dispor a sair diariamente da sua casa para se propor a trabalhar sob o sol e a chuva em um canteiros de obras para receber, no fim, o mesmo valor ou, quem sabe, um pouco mais.

Ainda neste sentido, o presidente da Associação dos Deficientes e Familiares – ASDEF afirma que a maioria das pessoas portadoras de deficiência proufe abrir mão do emprego a perder o benefício oferecido pelo Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS (VASCONCELOS, 2012).

Diferentemente do que se possa pensar, em momento algum a presente pesquisa está, aqui, defendendo o fim do referido e digno benefício assistencial gratuito oferecido pelo Estado através da Previdência Social, mas apenas estudando alternativas para que o mesmo não concorra diretamente com a vaga ofertada pela empresa atuante no ramo da construção civil, conforme será tratado oportunamente quando da análise de possíveis alternativas para o caso.

Diretamente ligado, ainda, à dificuldade de se encontrar trabalhadores deficientes aptos ou dispostos a trabalhar no ramo da construção civil, deve-se lembrar que, em tais empresas específicas, a grande maioria dos seus trabalhadores encontra-se concentrada nos canteiros de obra, ou seja, no campo de construção, onde os empreendimentos se solidificam.

Assim sendo, vê-se que a maioria dos cargos e funções existentes nessas empresas dizem respeito à construção propriamente dita, onde o funcionário tem, necessariamente, que colocar a mão na massa, carregar equipamentos, subir e descer de andaimes constantemente, pendurar-se as vezes, desviar de buracos e, sempre, tentar evitar qualquer tipo de acidente, cuja eminência se perdura, naturalmente, no dia-a-dia da obra.



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

Por fim, levando-se em consideração, como dito, que a maioria das vagas existentes nas empresas atuantes no ramo da construção civil são aquelas onde o trabalhador tem o canteiro de obras como ambiente de trabalho mais comum, faz-se necessário tratar, então, dos riscos existentes naquele local, principalmente para aquelas pessoas que, cujo próprio nome confirma, são portadoras de necessidades especiais.

A importância de tratar disso é demonstrar que, se os riscos existentes já são perigosos para um homem médio, quicá para uma pessoa portadora de alguma necessidade especial, seja ela locomotiva, intelectual, sensitiva, visual, auditiva ou qualquer outra deficiência que o limite de alguma forma.

Marco Antônio Aparecido de Lima (2010), ao tratar sobre a inserção dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho e analisar a pressão sofrida pelas empresas para, muitas vezes, contratar um deficiente à força apenas para cumprir a Lei de Cotas, assegurar, que, *litteris*:

Trata-se aqui de defender a própria higidez física e mental de trabalhadores portadores de necessidades especiais, impedindo-os de serem submetidos de forma desumana a atividades que, por questões de segurança, requerem plena atenção, uso integral dos sentidos e perfeitas condições físicas, como é o caso, por exemplo, das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores da áreas operacional da construção civil, das operações portuárias, da indústria metalúrgica, da indústria petroquímica, ou qualquer outra atividade não compatível com a adaptação técnica e ambiental para deficientes físicos.

Ora, se a empresa não pode ou não consegue alocar todos os seus funcionários deficientes necessariamente nos seus pequenos setores administrativos, seja por razões de disponibilidade de cargos, funções, capacitação dos administradores ou qualquer outro fator, esta empresa, para cumprir a Lei de Cotas, terá que alocar o funcionário deficiente em algum dos seus canteiros de obra, o que gera riscos imensuráveis, tanto para a empresa, quanto para o próprio funcionário, que ficará exposto a riscos e perigos constantes, tudo para não ter de pagar multa.

Em relação a tal ponto, deve-se ressaltar que, contratar deficientes sempre para a área administrativa da empresa, mesmo que estes não estejam suficientemente habilitados para tal, seria como decretar o desemprego de quem hoje está trabalhando, em favor das cotas. Além disso, inviabilizar-se-ia a empresa economicamente, pois estaria obrigando-a a criar cargos desnecessários, o que não se pode admitir (LIMA, 2010).

Em um caso análogo ao tema em discussão, já se pronunciou a Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul, quando do julgamento do Processo nº 0070500-43.2000.5.04.0006, cuja Relatora foi a Desembargadora Carmen Gonzalez, que entendeu:



**Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

EMENTA: AÇÃO CIVIL PÚBLICA – DEFICIENTES FÍSICOS – LEI 8.213/91. Caso em que a sentença, embora tenha entendida inexistir interesse de agir, de fato, enfrenta o mérito, já que considera incabível a pretensão do Parquet. Incabível o provimento buscando pelo Ministério Público de condenação da empresa à abstenção de proceder a novas contratações de empregados não deficientes até o preenchimento da reserva de cotas prevista na Lei 8.213/91, seja pelo fato de que o artigo 93 não prevê tal exigência, seja pelo fato de que a implementação da obrigação de não fazer pode vir a inviabilizar o empreendimento econômico, principalmente em face da inexistência de trabalhadores com as necessárias qualificações profissionais, o que redundará em desemprego dos atualmente empregados (Processo 0070500-43.2000.5.04.0006, Relatora Carmen Gonzales).

Como visto, também existe o risco econômico para a empresa que é obrigada a contratar, de qualquer forma, deficientes para os seu quadro de funcionários. Tal risco, apesar de não ser tão grande quanto os riscos de acidentes aos funcionários, também merecem atenção.

Seguindo essa linha de raciocínio, ainda tratando dos riscos existentes, vale ressaltar que a construção civil é uma atividade cujo reconhecimento nacional se dá pelo alto índice de acidentes de trabalho (MEDERIOS e MORAES, 2011).

Conforme afirma ARAÚJO (1998), a construção civil encontra-se em segundo lugar de frequências de acidentes de trabalho registrados em todo o Brasil.

ARAÚJO (1988) também vincula este fator à dificuldade de se encontrar mão de obra disponível no mercado de trabalho quando afirma que: “Esse perfil pode ser traduzido como gerador de inúmeras perdas de recursos humanos e funcanceiros no setor”.

Ainda neste sentido, de acordo com a Agência do Senado em 11.03.2013:

O crescimento acentuado da construção civil, verificado nos últimos anos em todo o país, tem sido acompanhado pelo aumento do número de acidentes de trabalho e de mortes de operários, principalmente por soterramento, queda ou choque elétrico. O setor foi o foco da preocupação de auditores do trabalho, gestores públicos e especialistas da Justiça do Trabalho, presentes nesta segunda-feira (11) em audiência pública da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (www.senado.gov.br).

Completando a idéia supradestacada, José Alysson Dehon Moraes Medeiros e Celso Luiz Pereira Rodrigues (2011) afirmam, *litteris*:



**Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

Os acidentes de trabalho tem sido frequentemente associados a padrões negligentes que oferecem condições de trabalho inseguras e a empregados displicentes, que cometem atos inseguros.

No entanto, sabe-se que as causas dos acidentes de trabalho, normalmente, não correspondem a essa associação, mas sim às condições ambientais a que estão expostos os trabalhadores e ao seu aspecto psicológica, envolvendo fatores humanos, econômicos e sociais.

O próprio artigo, inclusive, confirma que a ligação dos corriqueiros acidentes de trabalho nos canteiros de obra está diretamente ligada ao ambiente de trabalho naturalmente perigoso, mais do que qualquer outra coisa, como se pode ver.

Demonstrando tal fato, José Eduardo Rendeiro (2012), afirma que:

Um canteiro de obras oferece sempre muito perigo para os seus operários, por estar justamente em construção e não ter os aparatos necessários para a segurança que serão oferecidos após o seu término”.

Agora, insiste-se, se um canteiro de obras é um local naturalmente perigoso para um homem médio, imaginem para aqueles cuja locomoção, sensibilidade, agilidade, audição ou destreza, por exemplo, são limitados em razão da deficiência.

Mantendo, então, uma linha lógica e concatenada de ideias, cumpre esclarecer o que se entende por riscos do trabalho, também conhecidos como riscos profissionais.

Segundo Luciana Sobreira de Mesquita (1999), pode-se definir os riscos do trabalho como sendo aqueles agentes que se encontram presentes nos ambientes de trabalho, que são, inclusive, capazes de causar algum tipo de dano à saúde, ao bem-estar e à segurança do trabalhador.

Ainda segundo o conceito transcrito acima, o risco do trabalho pode estar atrelado ao processo operacional em si, conhecidos como riscos operacionais, ou podem estar ligados ao ambiente de trabalho, ou seja, local onde o trabalho é prestado.

Além dos riscos já mencionados, ainda existem os riscos ergonômicos, quais sejam, aqueles que envolvem agentes como o esforço físico intenso, o transporte manual ou levantamento de materiais pesados, bem como a postura correta para tais esforços, claro (MEDERIOS e MORAES, 2011).

Relembrando, agora, a questão da escolaridade média dos funcionários atuantes no ramo da construção civil, segundo José Alysson Dehon Moraes Medeiros e Celso Luiz Pereira Rodrigues (2011):



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

Um trabalhador instruído tem muito mais facilidade de captar as informações concedidas em um treinamento, inclusive aquelas que se destinam ao esclarecimento das normas de segurança do trabalho. Este trabalhador não estará sujeito a acidentes de trabalho tão facilmente quanto aquele que é carente de tal recurso.

Segundo pesquisa feita pelos já mencionados José Alysso Dehon Moraes Medeiros e Celso Luiz Pereira Rodrigues, segundo seus entrevistados, a principal causa de acidentes em canteiros de obra se deu, por unanimidade, em razão da culpa da própria vítima (IDEM).

De acordo com Lucineide Leite Pessoa (2014), a maior parte dos acidentes ocorridos em canteiros de obra dizem respeito à, prensamento de membros, presença de corpos estanhos nos olhos, picada de animais peçonhentos, projeção de materiais sobre partes do corpo, lesões pela utilização de ferramentas portáteis e quedas no mesmo nível ou de mais de um nível, por exemplo.

Como visto, o grande risco de acidentes, juntamente com outros fatores descritos acaba dificultando muito o cumprimento da lei de cotas por algumas empresas, motivo pelo qual a aplicação desta lei no caso concreto não pode limitar-se a leitura fria da lei, mas deve seguir princípios do direito, cuja função é justamente norteadora para interpretação da lei no caso concreto.

Os riscos da errônea interpretação e consequente aplicação da Lei de Cotas são tão graves à sociedade como um todo, que tramitaram perante o Congresso Nacional alguns Projetos de Lei que tratavam do presente tema, como o PLS nº 112/2006, por exemplo, que foi arquivado em razão da apresentação de um Projeto substituto, cujo intuito era instituir o Estatuto da Pessoa com Deficiência (PLS nº 112/2006).

Como visto alhures, é nítido que as empresas atuantes no ramo da construção civil, principalmente, enfrentam grandes dificuldades no cumprimento da lei de Cotas que, inclusive, são alheias às suas vontades.

Paralelo a isso, tem-se a importância de se fazer cumprir a referida Lei, bem como efetivar seu ideal originário, qual seja, a inclusão do deficiente na sociedade, através do mercado de trabalho.

Ora, se a ideia originária da Lei não esta sendo cumprida ou alcançada, não nos basta estudar as problemáticas que envolvem o caso, razão pela qual tratemos, aqui, algumas possíveis soluções ao caso.

Neste sentido, destaca-se que podem, sim, existir alternativas que possibilitem o cumprimento da Lei de Cotas sem que as empresas privadas suportem, sozinhas, tal encargo.



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

Com o estudo aqui proposto, surgiram algumas alternativas ao caso, sendo a primeira delas a divisão da responsabilidade social pela inclusão dos deficientes, fazendo com que o Estado criasse mecanismos de redução de encargos para as empresas que, por sua vez, teriam um incentivador a mais.

Além disso, uma opção viável seria permitir que o deficiente de baixa renda tivesse mais de uma fonte de renda, o que o incentivaria a se qualificar e, posteriormente, disputar, em pé de igualdade, uma vaga no mercado de trabalho.

Ilustrando a presente hipótese, chega-se à conclusão de existência da possibilidade de o deficiente de baixa renda, que recebe o benefício de prestação continuada, acumula-lo, mesmo que parcialmente, com o salário de algum emprego.

Ora, nesta situação, teria-se a possibilidade de o deficiente receber, mesmo que parcialmente, o benefício de prestação continuada do INSS e, mesmo assim, interessar-se em se qualificar para poder conseguir um emprego, aumentando, assim, sua renda total.

Assim, o referido benefício pago pelo INSS não seria mais um apoio do deficiente para não se qualificar ou não procurar emprego mas, pelo contrário, seria um incentivador do crescimento pessoal do deficiente.

Com este mesmo entendimento, inclusive, manifesta-se Matheus Ferreira Bezerra (2008) que, tratando do tema afirma:

Ademais, para estimular ainda mais o ingresso do deficiente no mercado de trabalho, poder-se-ia pensar também numa forma de cumular o benefício recebido pelo deficiente com o recebimento de um salário ou mesmo de uma aposentadoria para estimular o indivíduos à participação no mercado de trabalho, exercendo, assim, o seu direito ao trabalho.

Entretanto, caso tivesse uma outra fonte de renda que pudesse ser cumulada com o benefício assistencial, o deficiente poderia ter o seu benefício reduzido até a sua metade, o que, na pior das hipóteses, quando o indivíduos viesse a ganhar um salário-mínimo, já representaria uma vantagem, pois significaria um acréscimo de 50% na sua renda, passando, assim a ganhar um salário-mínimo e meio (BEZERRA, 2008).

Com o intuito de demonstrar a gama de possibilidades existentes, outra opção que surge, seria uma simples modificação da Lei, com o intuito de fazer incidir a contagem da porcentagem a ser composta com deficiente apenas em relação aos cargos que não exijam plena aptidão física e/ou mental do trabalhador, como é o caso das empresas atuantes no ramo da construção civil, onde nem todos os cargos disponível podem, com a mesma facilidade, ser exercidos por deficientes.



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

A princípio, todas as alternativas aqui elencadas dariam à Lei em estudo mais eficiência, inclusive no que diz respeito ao objetivo originário do legislador, qual seja, a inclusão social da pessoa portadora de deficiência na sociedade, tendo o mercado de trabalho como ferramenta facilitadora.

CONCLUSÃO

Com o estudo aqui proposto, foi possível compreender que, em que pese existir uma legislação que reserve uma parte do mercado de trabalho para a contratação específica de pessoas portadoras de deficiência, esta legislação, por si só, não traz a efetividade esperada da norma, pois depende de vários outros fatores, como seu métodos de interpretação, por exemplo.

Percebemos, também, que, em razão de diversas dificuldades enfrentadas pelas empresas atuantes no ramo da construção civil, seja em razão da falta de mão de obra disponível no mercado de trabalho ou especializada, seja pelos baixos salários ofertados ou pelos grandes e constantes riscos existentes no ambiente de trabalho, a dificuldade em cumprir a Lei de Cotas é muito maior por natureza.

Assim, concluímos que, por motivos alheios às vontades destas empresas, a Lei de Cotas dificilmente é cumprida em sua totalidade, motivo pelo qual elas vêm sofrendo muitos prejuízos, pois são condenada a pagar multas altíssimas pelo descumprimento da norma, tudo em razão de sua equivocada aplicação ao caso concreto.

A grande problemática existente nisso tudo é que a Lei de Cotas vem sendo aplicada igualmente à todas as empresas, o que não deve ocorrer, pois é cediço que, segundo o princípio da igualdade, os iguais devem se tratados como iguais, enquanto os desiguais, devem ser tratados de forma desigual, na medida de suas diferenças.



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

Ora, com as empresas a realidade não deve ser diferente, pois elas também são diferentes umas das outras. Cada empresa, a depender do serviço que ofertam no mercado de consumo e do ramo em que atuam, enfrentam realidades bem diferentes umas das outras e tal fato deve ser levado em consideração quando da aplicação da Lei ao caso concreto.

Esclarecendo este ponto, imaginem uma empresa de telemarketing, onde a maioria dos seus funcionários trabalham sentados, em ambientes fechados, muitas vezes climatizados, falando ao telefone, que quase sempre já ficam presos em seus rostos, inclusive, deixando-os com as mãos livres para qualquer outra necessidade que precisem no atendimento.

Estas empresas, pela própria natureza do serviço que prestam, tem muito mais facilidade em contratar deficientes para seu quadro de funcionários que uma empresa de construção civil, por exemplo, cujo ambiente de trabalho é o canteiro de obras, local indubitavelmente repleto de riscos e perigos constantes.

As empresas atuantes no ramo da construção civil, como se pode perceber, tem, por natureza, muito mais dificuldade em contratar qualquer deficientes físico ou mental, razão pela qual devem gozar de um tratamento diferenciado.

É importante destacar que, diferentemente do que se possa pensar, em momento algum estamos defendendo a não contratação dos deficientes, mas apenas apelando para que, buscando a efetividade da norma, sejam analisadas outras possibilidades que facilitem, para diversas outras empresas também, a contratação de pessoas portadoras de deficiência, sem prejuízos desnecessários.

Ora, se os princípios do direito devem nortear a interpretação da Lei, então que se faça assim, que se aplique a Lei de Cotas ao caso concreto, levando-se em consideração as características diferenciadoras de cada empresa, nada mais justo.

Conforme demonstrado, existem diversas outras possibilidades que, se aplicadas, podem facilitar a contratação dos deficientes, bem como fazer cumprir, de forma mais sólida, o objetivo primário da norma em estudo, qual seja, a inclusão social dos deficientes, sem que, necessariamente, fiquem sobrecarregadas algumas empresas específicas.



**Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

REFERÊNCIAS

ABRANTES, Talita. *As Profissões Mais Perigosas do Brasil*. Disponível em: <<http://www.exame.abril.com.br>>. Acesso em 26.set.2015.

ALVES, Rubens Valtecídes, *Deficientes físicos: novas dimensões da proteção ao trabalhador*. São Paulo: LTR, 1992.

ALVIM, Rafaela. *Com informações do TRT-MG e Agência de Notícias do CSJT*. Disponível em <http://www.tst.jus.br/noticias>>. Acesso em 23.nov.2015.

ALMEIDA, João Ferrerira de. *Bíblia Sagrada*, São Paulo: Sociedade Bíblica do Brasil, 2014.

AMIRALIAN, Maria; PINTO, Elizabeth; GHIRARDI, Maria; LICHTIG, Ida; PASQUALIM, Luiz. Conceituando Deficiência. *Revista de Saúde Pública*. São Paulo, v. 34, nº 1, fevereiro,2010.

ANDRADE, Dárcio Guimarães de. *A contratação de deficientes ou portadores de necessidades especiais*, Revista jus navigandi, nº 3541, 12/mar/2013. Disponível em: <<http://www.jus.com.br>>. Acessado em 11.fev.2016.

AQUINO, Sônia Aparecida Menegaz Tomaz de. *Flexibilização, desemprego e direito ao trabalho*. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 1999.

ARANHA, Maria Lúcia de Arruda; MARTINS, Maria Helena Pires. **Filosofando: introdução à filosofia**, p. 56, Sônia Aparecida Menegaz Tomaz de. *Flexibilização, desemprego e direito ao trabalho*. Dissertação de Mestrado. São Paulo: Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 1999.

ARAÚJO, Nelma Miriam Chagas. **Custos de implantação do PCMAT (Programa de condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção) em obras de**



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

edificações verticais – um estudo de caso, 1988. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.

BARONI, Larissa Leiros, **Construção é o 2º setor com o maior número de mortes em acidentes de trabalho no país**. Disponível em <<http://noticias.uol.com.br>>. Acessado em 23.nov.2015.

BELTRAN, Ari Possidonio. *Direito do Trabalho e Direitos Fundamentais*. São Paulo: Ltr, 2002.

BEZERRA, Matheus Ferreira. **Acessibilidade ao Trabalho: a inserção do deficiente no mercado de trabalho**. *Revista de Direito do Trabalho*, nº 130, 2008.

BRASIL, Constituição Federal de 1988. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, Distrito Federal, Senado. Disponível em <[http://: www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acessado em 30.out.2015.

BRASIL, **Decreto nº 5.296**, de 2 de dezembro de 2004, *Regulamenta as leis nº 10.048, de 8 de novembro de 200, que dá prioridade de atendimento às pessoas que específica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências*, Publicada no DOU em 3.dez.2014.

BRASIL, **Lei 8.742/93**, *Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências*, artigo 20. Brasília, Congresso Nacional, publicada no DOU em 8.12.1998.

BRASIL, **Lei nº 8.213**, de julho de 1991. **Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências**. Poder executivo, Brasília, DF, *Diário Oficial da União* publicado em 25.07.1991 e republicado em 14.ago.1998.

BRASIL, **Senado Federal**. Projeto de Lei do Senado, nº 112/2006.

BRASIL. **Conceito de Pessoa com Deficiência para Lei de Cotas**. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br>> .

BRASIL. **Considerações acerca do sistema de cotas no Brasil. Instituto de Pesquisas Avançadas em Educação – IPAE**. Disponível em: <<http://www.a.com.br>> . Acesso em 16.set.2015.

BRASIL, **Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro**, Sentença processo nº 0025800-83.2008.5.01.0038, Relator José Mateus Alexandre Romano, Rio de Janeiro.

BRASIL, **Tribunal Regional do Trabalho**, Acórdão no Processo 00437-2007.018.10.00.1, Relator André Damasceno.

BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho**, Acórdão no Processo 0191100-07.2006.5.15.0094, Relatora Jane Granzoto, 8ª Turma.



**Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

CARLOS, Vera Lúcia. **Discriminação das Relações de Trabalho**. São Paulo: Editora Métodos, 2004.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação na Relação de Trabalho: uma afronta ao princípio da igualdade**. Rio de Janeiro: Adie Editora, 2003.

FERRARI, Irany. **Direito ao trabalho**, São Paulo: TR, 2005.

FERRAZ, Fernando Basto, ARAUJO, Elizabeth Alice Barbosa Silva de e JUNIOR, William Paiva Marques. **Direitos Fundamentais Sociais na Contemporaneidade** São Paulo: LTR, 2104.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 5ª ed. São Paulo: Positivo, 2014.

FONSECA, Maria Hemília. *Direito ao Trabalho: Um Direito Fundamental*. No ordenamento jurídico Brasileiro. São Paulo. Ltr: 2009.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. *O trabalho de crianças e adolescents no Brasil do século XXI*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, São Paulo: ltr, nº 16, 2001.

GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2007.

GUEDES, Jefferson Carús. **Igualdade e Desigualdade: Introdução conceitual, normativa e histórica dos princípios**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

HACKMAN & OLDFAN, **Development of job diagnostic survey**. Journal Applied Psychology, 1975.

JUNIOR, Ariolino Neres Sousa. **O sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho: para pessoas com deficiência**, Brasília: Consulex, 2011.

KALUME, Pedro de Alcântara. **Deficientes: ainda um desafio para o governo e para a sociedade**, São Paulo: LTR, 2006.

KELLER, Werner. **Direito ao Trabalho como Direito Fundamental: Instrumentos de efetividade**. São Paulo: LTR, 2011.

KELSEN, Hans. **O problema da justiça**. 4ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**. Tradução: João Batista Machado, 5ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 1996.



**Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

LANCILLOTTI, Samira Saad Pulchério. **Deficiência e trabalho**, Campinas: Autores Associados, 2003.

LIMA, Marco Antônio Aparecido de. *Trabalhadores portadores de necessidades especiais e atividades empresariais incompatíveis*, 2010. Disponível em <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI118317,31047-Trabalhadores+portadores+de+necessidades+especiais+e+atividades>>. Acessado em 16.fev.2016.

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.

MARANHÃO, Rosanne de Oliveira. **O portador de deficiência e o direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2005.

MARCONI, Rodrigo Nicolau, **Empresa não é obrigada a contratar deficiente sem qualificação**, 2013, Disponível em <<http://www.conjur.com.br>> , Acessado em 15.dez.2015.

MARX, Karl. **Os manuscritos econômicos e filosóficos**. Volume 22. Textos filosóficos. Lisboa, Portugal: Bomtempo, Edição 70, 1993.

MATINEZ, Maria del Carmen Revuelto. **El derecho al trabajo em la Constitución**. In: Ramírez, Estudios (edición preparada por Manuel Ramírez). *Estudios sobre la Constitución española de 1978*.

MEDEIROS, José Alysson Dehon Moraes e RODRIGUES, Celso Luiz Pereira. **A Existência de Riscos na Indústria da Construção Civil e sua Relação com o Saber Operário**. In: **Encontro Nacional de Engenharia de Produção**, 2011. Disponível em: <<http://www.segurancatrabalho.com.br>>. Acessado em 12jan1.2016.

MELO, Celso Antônio Bandeira de. *Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade*, 3a ed. São Paulo: Malheiros, 1998

MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de Cotas e pessoas com deficiência**. A visão empresarial. São Paulo: LTR, 2010.

MESQUITA, Luciana Sobreira de. **Gestão da segurança e saúde no trabalho: um estudo de caso em uma empresa construtoras**, 1999. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa. Disponível em <http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENESEP2001_TR45_0584.pdf>. Acessado em 15.11.2015.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**, *Secretaria de Inspeção do Trabalho*, Brasília, 2ª Edição, 100 páginas, 2008.



**Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

- MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil Interpretada e Legislação Constitucional**. 6º ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- MORIN, Eduard M. Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, 41(03), 2001.
- NAHMIA MELO, Sandro. **O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência**. São Paulo: LTR, 2004.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1999.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Audiência pública da Comissão de Direito Humanos e Legislação Participativa (CDH), Número de acidentes de trabalho na construção civil preocupa especialistas**. PORTAL DO SENADO FEDERAL, Brasília, 11 mar. 2013. Disponível em: <<http://www12.senado.gov.br>>. Acesso em 27 nov. 2015.
- PESSOA, Lucineide Leite. Riscos de acidente de trabalho na construção civil . **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 3871, 5 fev. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26605>>. Acesso em: 4 abr. 2016.
- PETERSEN, Tomas M. **Operário da Construção Civil Trabalha mais e ganha menos do que a média**, 2012. Disponível em: <<http://www.estadao.com.br>>. Acessado em 12.fev.2016.
- RENDEIRO, José Eduardo. **Dezesseis principais riscos em um canteiro de obras**, 2012. Disponível em <<http://www.forumdaconstrucao.com.br>>. Acessado em 16.fev.2016.
- RODRIGUES, Mariana. **Construção Civil teve 1,7 mil acidentes de trabalho e 11 mortes em 2014**. Disponível em <<http://www.campograndenews.com.br>>. Acesso em 23.nov.2015.
- SCHAPPO, Elisangela. **Sobre as deficiências**, Disponível em <<http://www.conede.sc.gov.br>>. Acessado em 12.out.2015.
- SOUSA JUNIOR, Ariolino Neres. **O sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência**. Brasília: Consulex, 2011.
- VANDILMA, Maria. Qualidade de Vida no Trabalho – **Saúde dos Colaboradores no Setor de Produção de Construção**, 2012. Disponível em <<http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/qualidade-de-vida-no-trabalho-saude-dos-colaboradores-no-setor-de-producao-de-construcao/64212/>>. Acessado em 15.jun.2016.
- VASCONCELOS, Vanessa. 2016. **Sobram Vagas de Emprego para deficientes em Porto Velho: Muitos deficientes deixam o emprego com medo de perder o benefício do INSS. Empresas reclamam da falta de candidatos qualificados**. Disponível em: <<http://www.globo.com>>. Acessado em 10.fev.2016.
- VERGARA LOPES, Glauca Gomes. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho; a efetividade das leis Brasileiras**. São Paulo: LTR Editora, 2005.



**Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

VIGLIAR, José Marcelo Menezes. **Ação Civil pública**. São Paulo: Editora Atlas, 2001.