



POLÍTICAS COMPARADAS PARA INCLUSÃO
DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
NO MERCADO DE TRABALHO



POLÍTICAS COMPARADAS PARA INCLUSÃO
DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
NO MERCADO DE TRABALHO



CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI

Robson Braga de Andrade
Presidente

Diretoria de Desenvolvimento Industrial

Carlos Eduardo Abijaodi
Diretor

Diretoria de Comunicação

Carlos Alberto Barreiros
Diretor

Diretoria de Educação e Tecnologia

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti
Diretor

Diretoria de Políticas e Estratégia

José Augusto Coelho Fernandes
Diretor

Diretoria de Relações Institucionais

Mônica Messenberg Guimarães
Diretora

Diretoria de Serviços Corporativos

Fernando Augusto Trivellato
Diretor

Diretoria Jurídica

Hélio José Ferreira Rocha
Diretor

Diretoria CNI/SP

Carlos Alberto Pires
Diretor



POLÍTICAS COMPARADAS PARA INCLUSÃO
DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
NO MERCADO DE TRABALHO



© 2017. CNI – Confederação Nacional da Indústria.

Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida, desde que citada a fonte.

CNI

Gerência Executiva de Relações do Trabalho – GERT

FICHA CATALOGRÁFICA

C748p

Confederação Nacional da Indústria.

Políticas comparadas para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho / Confederação Nacional da Indústria. – Brasília : CNI, 2017.

60 p.: il.

1. Pessoas com Necessidades Especiais. 2. Mercado de Trabalho. I. Título.

CDU: 376

CNI

Confederação Nacional da Indústria

Setor Bancário Norte

Quadra 1 – Bloco C

Edifício Roberto Simonsen

70040-903 – Brasília – DF

Tel.: (61) 3317- 9000

Fax: (61) 3317- 9994

<http://www.cni.org.br>

Serviço de Atendimento ao Cliente – SAC

Tels.: (61) 3317-9989 / 3317-9992

sac@cni.org.br



SUMÁRIO

SUMÁRIO EXECUTIVO	9
1 CONTEXTO: O QUE É DEFICIÊNCIA?	11
2 CENÁRIO E POLÍTICAS DE INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL	23
3 CENÁRIO E POLÍTICAS DE INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO EM OUTROS PAÍSES.....	29
CONCLUSÃO: DESAFIOS PARA DESENVOLVIMENTO E ADEQUAÇÃO DAS POLÍTICAS DE INCLUSÃO NO BRASIL.....	51
ANEXO A - JURISPRUDÊNCIAS QUE TRATAM DO CUMPRIMENTO DAS COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	55





SUMÁRIO EXECUTIVO

A inserção social e econômica de pessoas com deficiência é tema de interesse geral da sociedade. Hoje toda política, regulamentação ou prática de inserção, como qualquer outra questão de responsabilidade social, deve levar em consideração um número de fatores multidisciplinares que tocam desde a efetividade até o equilíbrio do impacto das medidas tomadas diante dos fins pretendidos.

Nas relações de trabalho **a inserção deve sopesar a sustentabilidade empresarial, a segurança jurídica, além, claro, da efetiva inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho** e da promoção de melhores condições trabalhistas e sociais.

Este não é o cenário que se verifica no Brasil, onde se utiliza o sistema de cotas obrigatórias para garantir a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. Este parece ser um caminho fácil, que apenas obriga as empresas a contratar, transferindo-lhes todos os custos de adaptação e qualificação, sem levar em conta se o objetivo maior, qual seja, a inserção social e econômica das pessoas com deficiência, foi de fato alcançado.

Além disso, verifica-se hoje um excesso de normas que abordam a temática da deficiência, que em nada tem contribuído para a consolidação de uma política



estruturada e eficiente. Esta insegurança jurídica contamina até mesmo as estatísticas utilizadas para o desenvolvimento de políticas públicas, que estão superestimadas ao limite de apontarem que 23,9% da população brasileira precisa de inclusão.

Na tentativa de se refletir sobre a questão e tentar encontrar o caminho eficiente para a inclusão no mercado de trabalho, é válido e importante estudar as experiências de outros países. Conhecer outras regulações traz compreensão acerca de oportunidades de melhoria, além de uma visão crítica mais apurada a respeito da própria situação brasileira.

Países como Espanha, Suécia, México, Japão e Chile colocam em perspectiva o que se compreende hoje no Brasil como política de inclusão no mercado de trabalho que se resume basicamente à imposição das cotas, por meio de suas experiências sociais, culturais e legais diferentes sobre o tema.

Embora não se possa dizer que qualquer dessas experiências possa ser total, direta e imediatamente aplicada ao Brasil como solução para maior inclusão, menor insegurança jurídica e/ou facilitação no cumprimento da responsabilidade de incluir por parte das empresas, **todas revelam a necessidade de se repensar a sistemática brasileira, especialmente conjugando conscientização e sensibilização para responsabilidade social de toda a sociedade e sustentabilidade das medidas adotadas para as empresas.**





1 CONTEXTO: O QUE É DEFICIÊNCIA?

A inserção social e econômica de pessoas com deficiência é tema de interesse geral da sociedade. Hoje toda política, regulamentação ou prática de inserção, como qualquer outra questão social e econômica, deve levar em consideração um número de fatores multidisciplinares que tocam desde a efetividade até o equilíbrio do impacto das medidas tomadas diante dos fins pretendidos.

Nas relações de trabalho, por exemplo, a inserção deve sopesar sustentabilidade empresarial, segurança jurídica, trabalho produtivo, além, claro, da importante inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e da promoção de melhores condições trabalhistas e sociais. Mas assim também acontece sob a perspectiva previdenciária e em todas as demais.

Qualquer que seja o contexto, porém, é indispensável compreender o que é deficiência. O conceito de deficiência já sofreu várias alterações ao longo da história, partindo desde perspectivas religiosas até adquirir aspectos sociais, passando por uma visão mais médica.

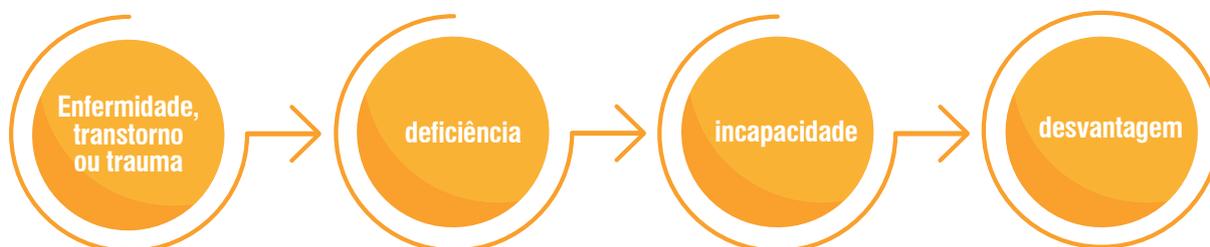


Dentro do que mais recentemente se compreende por deficiência, no que se refere à abordagem social e holística da questão que hoje prevalece, o primeiro marco conceitual foi a Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (CIDDM). Este documento classificou informações sem aplicar critérios exclusivamente médicos, incluindo fatores pessoais, sociais e ambientais na construção do conceito de deficiência.

Neste sentido, acrescentou à definição médica linear (etiologia, patologia, manifestação) 3 níveis dimensionais: deficiência, incapacidade e desvantagem. Assim, estabeleceu que:

1. **Deficiências** são alterações nas estruturas corporais (dimensão orgânica ou corporal);
2. **Incapacidade** é a consequência da deficiência a partir do rendimento funcional e da atividade do indivíduo (dimensão individual); e
3. **Desvantagem** é aquilo que experimenta o indivíduo como consequência da incapacidade, o que reflete a dificuldade de interação e adaptação ao ambiente (dimensão social).

Em um esquema simplificado:



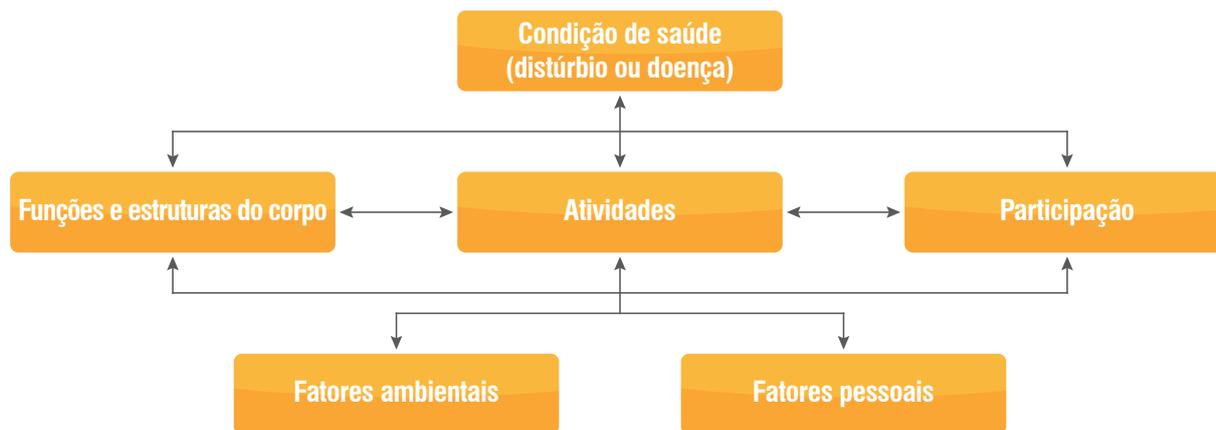
Este é um modelo linear, cujo foco está no indivíduo. Ele constitui a base de parte da legislação de deficiência no Brasil, como o Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999, e o Decreto n. 5.296, de 2 de dezembro de 2004.

No entanto, a CIDDM recebeu duras críticas, que culminaram em sua revisão. Tais críticas centraram-se no fato de a CIDDM (i) estabelecer uma relação causal e unidirecional entre deficiência - incapacidade - desvantagem, (ii) centrar-se nas limitações do indivíduo em suas funções corporais com uma perspectiva negativa, e (iii) não contemplar o papel determinante dos fatores ambientais. Por tudo isso, o modelo acabou sendo revisitado e a CIDDM ganhou em 2001 uma nova versão: a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF).



A CIF buscou classificar componentes de saúde, em lugar de classificar as consequências das alterações nas estruturas corporais. Em tal contexto, o modelo consolidado na CIF é o seguinte:

Figura 1 – Título



Fonte: WHO, 2001 e OPS/OMS/CBCD, 2003.

Claramente não há linearidade e diversos fatores, além das estruturas corporais, são considerados na construção do conceito. Os fatores estabelecidos pela CIF especificamente registram¹:

1. Condição de saúde é um termo genérico para doenças (agudas ou crônicas), distúrbios, lesões ou traumatismos. Pode incluir também outras circunstâncias, como gravidez, envelhecimento, estresse, anomalia congênita ou predisposição genética. A condição de saúde é codificada pela Classificação Estatística Internacional das Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde – CID;
2. Funções e estruturas do corpo qualificam as alterações nas funções ou estruturas corporais (**a tradução da CIF chamou isso de deficiência**);
3. Os fatores ambientais constituem o ambiente físico, social e de atitudes no qual as pessoas vivem e conduzem sua vida. São externos ao indivíduo e podem ter influência positiva ou negativa sobre seu desempenho enquanto membro da sociedade, sobre a capacidade de executar ações ou tarefas, ou sobre a função ou estrutura do corpo. Assim, qualificam a intensidade das barreiras e facilitadores (produtos e tecnologia, condições de moradia, serviços, entre outros);

1. MARCELINO, Miguel Abud. **Protocolos de avaliação de pessoas com deficiência no âmbito do INSS**. In: FÓRUM DE EDUCAÇÃO MÉDICA CONTINUADA CREMERJ/ABMT, 9. Rio de Janeiro, 2016.



4. Fatores pessoais representam o histórico particular da vida e estilo de vida de um indivíduo e englobam características que não são parte de uma condição de saúde ou estados de saúde (sexo, raça, idade, outros estados de saúde, condição física, estilo de vida, hábitos, criação, estilos de enfrentamento, antecedentes sociais, níveis de instrução, profissão, experiência prévia e atual, padrão geral de comportamento e caráter, ativos psicológicos pessoais e outras características, todas ou algumas das quais podem desempenhar um papel na incapacidade em qualquer nível);
5. Participação é o envolvimento de um indivíduo em situações de vida real. Representa a perspectiva social da funcionalidade. Qualifica a dificuldade para fazer algo ou participar de algo. Restrições à participação são problemas que um indivíduo pode enfrentar quando está envolvido em situações da vida real.
6. Atividade é a execução de uma tarefa ou ação por um indivíduo. Representa a perspectiva individual da funcionalidade. Junto com a participação, qualifica a intensidade das dificuldades para fazer algo ou participar de algo. As limitações de atividades são, portanto, as dificuldades que um indivíduo pode encontrar na execução de atividades; e
7. Fatores contextuais não aparecem no modelo, mas são constituídos pelo somatório dos componentes Fatores Ambientais e Fatores Pessoais, que podem ter um impacto sobre o indivíduo com determinada condição de saúde e sobre a saúde do indivíduo ou estados a ela relacionados.

A partir da avaliação contextual de todos esses fatores é que se pode chegar à capacidade, que é um qualificador que descreve a habilidade de um indivíduo executar uma tarefa ou ação, em um ambiente considerado uniforme ou padrão. Por decorrência, **a incapacidade indica os aspectos negativos da interação entre um indivíduo (com uma condição de saúde) e seus fatores contextuais (ambientais e pessoais)**, tendo em vista as limitações para execução de atividades e restrições à sua participação.

O modelo da CIF é refletido na [Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência](#), aprovada em Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) em dezembro de 2006. O Brasil ratificou este documento e o promulgou por meio do [Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009](#).



É importante notar, no entanto que, quanto a conceitos, não obstante adotem ambas o modelo da funcionalidade, a CIF e a Convenção da ONU registram diferenças entre si. Assim, por exemplo, alterações nas funções e estruturas do corpo, traduzidas na CIF como deficiência, são chamadas na Convenção de impedimentos.

De outro lado, aquilo que caracteriza incapacidade na CIF foi traduzido na Convenção como deficiência. **A verdadeira deficiência, de acordo com a Convenção da ONU é, portanto, mais bem expressa como a interação entre um indivíduo (com uma condição de saúde) e seus fatores contextuais (ambientais e pessoais), tendo em vista as limitações para execução de atividades e restrições à sua participação.**



Figura 2 - Título



No Brasil, há instrumentos legais que seguem esta definição e outros que não a seguem. De fato, para além da Constituição, **hoje há onze instrumentos normativos que tratam da conceituação de deficiência no país**. A tabela abaixo os reúne em ordem cronológica, destacando o conceito de deficiência que trazem, bem como o tema de que tratam.

LEGISLAÇÃO CONSOLIDADA: DEFINIÇÃO E CRITÉRIOS CARACTERIZADORES DE DEFICIÊNCIAS	
Instrumento normativo	Conceito de deficiência
	Tema
Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999	<p>Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:</p> <p>I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplicia, triparésia, hemiplegia, hemiparesia, 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;</p> <p>II - 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;</p> <p>III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;</p> <p>IV - deficiência mental - funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização da comunidade; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho; <p>V - deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências.</p>
	<p>Consolida a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, tendo, portanto, um escopo mais amplo e compreendendo o conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência.</p>



LEGISLAÇÃO CONSOLIDADA: DEFINIÇÃO E CRITÉRIOS CARACTERIZADORES DE DEFICIÊNCIAS

Instrumento normativo	Conceito de deficiência	Tema
Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009	<p>e) Reconhecendo que a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas,</p>	<p>Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.</p>
Decreto n. 7.617, de 17 de novembro de 2011	<p>Art. 4º Para os fins do reconhecimento do direito ao benefício, considera-se: II - pessoa com deficiência: aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas</p>	<p>Altera o Decreto n. 6.214, de 26 de setembro de 2007, que regulamentou o Benefício de Prestação Continuada, previsto no artigo 203, inciso V, da Constituição.</p>
Instrução Normativa SIT n. 98, de 15 de agosto de 2012	<p>Art. 7º A caracterização da condição de pessoa com deficiência dar-se-á com base no Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999, observados os dispositivos da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência. (...)</p> <p>Art. 8º Para fins de comprovação do enquadramento do empregado como pessoa com deficiência é necessária a apresentação de laudo elaborado por profissional de saúde de nível superior, preferencialmente habilitado na área de deficiência relacionada ou em saúde do trabalho, que deve contemplar as seguintes informações e requisitos mínimos:</p> <ul style="list-style-type: none"> I - identificação do trabalhador; II - referência expressa quanto ao enquadramento nos critérios estabelecidos na legislação pertinente; III - identificação do tipo de deficiência; IV - descrição detalhada das alterações físicas, sensoriais, intelectuais e mentais e as interferências funcionais delas decorrentes; V - data, identificação, nº de inscrição no conselho regional de fiscalização da profissão correspondente e assinatura do profissional de saúde; e VI - concordância do trabalhador para divulgação do laudo à Auditoria-Fiscal do Trabalho e ciência de seu enquadramento na reserva legal. 	<p>Dispõe sobre procedimentos de fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados.</p>



LEGISLAÇÃO CONSOLIDADA: DEFINIÇÃO E CRITÉRIOS CARACTERIZADORES DE DEFICIÊNCIAS	
Instrumento normativo	Conceito de deficiência
<p>Lei Complementar n. 142, de 8 de maio de 2013</p>	<p>Art. 2º Para o reconhecimento do direito à aposentadoria de que trata esta Lei Complementar, considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.</p>
<p>Decreto n. 8.145, de 3 de dezembro de 2013</p>	<p>Art. 70-D. Para efeito de concessão da aposentadoria da pessoa com deficiência, compete à perícia própria do INSS, nos termos de ato conjunto do Ministro de Estado Chefe da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, dos Ministros de Estado da Previdência Social, da Fazenda, do Planejamento, Orçamento e Gestão e do Advogado-Geral da União:</p> <p>(...)</p> <p>§ 3º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.</p>
<p>Portaria Interministerial AGU/MPS/MF/SEDH/MP n. 1, de 27 de janeiro de 2014</p>	<p>Parte do conceito do Decreto n. 8.145, de 3 de dezembro de 2013 e estabelece o instrumento de avaliação da deficiência (IFBrA):</p> <p>Art. 2º Compete à perícia própria do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, por meio de avaliação médica e funcional, para efeito de concessão da aposentadoria da pessoa com deficiência, avaliar o segurado e fixar a data provável do início da deficiência e o respectivo grau, assim como identificar a ocorrência de variação no grau de deficiência e indicar os respectivos períodos em cada grau.</p> <p>§ 1º A avaliação funcional indicada no caput será realizada com base no conceito de funcionalidade disposto na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde - CIF, da Organização Mundial de Saúde, e mediante a aplicação do Índice de Funcionalidade Brasileiro Aplicado para Fins de Aposentadoria - IFBrA, conforme o instrumento anexo a esta Portaria.</p>
	<p>Regulamento o § 1º do art. 201 da Constituição, no tocante à aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social - RGPS.</p>
	<p>Altera o Regulamento da Previdência Social - RPS, aprovado pelo Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999, para dispor sobre a aposentadoria por tempo de contribuição e por idade da pessoa com deficiência.</p>
	<p>Aprava o instrumento destinado à avaliação do segurado da Previdência Social e à identificação dos graus de deficiência, bem como define impedimento de longo prazo, para os efeitos do Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999, ou seja, para fins de aposentadoria.</p>



LEGISLAÇÃO CONSOLIDADA: DEFINIÇÃO E CRITÉRIOS CARACTERIZADORES DE DEFICIÊNCIAS

Instrumento normativo	Conceito de deficiência	Tema
<p>Portaria Conjunta INSS/ MDS n. 2, de 30 de março de 2015</p>	<p>Parte do conceito do Decreto n. 6.214, de 26 de setembro de 2007, e estabelece o instrumento de avaliação da deficiência (CIF):</p> <p>Art. 2º A avaliação da pessoa com deficiência é constituída pelos seguintes componentes, baseados na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde - CIF:</p> <ul style="list-style-type: none"> I - Fatores Ambientais; II - Funções e Estruturas do Corpo; e III - Atividades e Participação. 	<p>Dispõe sobre critérios, procedimentos e instrumentos para a avaliação social e médica da pessoa com deficiência para acesso ao Benefício de Prestação Continuada.</p>
<p>Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015</p>	<p>Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.</p> <p>§ 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:</p> <ul style="list-style-type: none"> I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo; II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais; III - a limitação no desempenho de atividades; e IV - a restrição de participação. 	<p>Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Estabelece mais uma definição para deficiência, mais uma orientação diversificada para os critérios de avaliação de deficiências e ainda institui o cadastro de inclusão de pessoas com deficiência.</p>





De fato, é extensa a legislação vigente que de alguma forma trata da definição de deficiência no Brasil. **Dentro desta legislação, duas definições predominam.**

A primeira, mais abrangente, claramente **inspirada na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**, repetida na maioria dos normativos ([Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009](#), [Decreto n. 7.617, de 17 de novembro de 2011](#), [Lei Complementar n. 142, de 8 de maio de 2013](#), [Decreto n. 8.145, de 3 de dezembro de 2013](#), [Portaria Interministerial AGU/MPS/MF/SEDH/MP n. 1, de 27 de janeiro de 2014](#), [Portaria Conjunta INSS/MDS n. 2, de 30 de março de 2015](#), e [Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015](#)), **afirma em síntese que pessoa com deficiência é aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.**

De outro lado, **há uma segunda definição, mais antiga**, consolidada pelo [Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999](#), e aproveitada na [Instrução Normativa SIT n. 98, de 15 de agosto de 2012](#), e que diz:

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

- I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, 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;
- II - 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;
- III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;



IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização da comunidade;
- d) utilização dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

Esta segunda é evidentemente herança da CIDDM, a despeito de este documento já ter sido revisado e superado.







2 CENÁRIO E POLÍTICAS DE INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

A legislação, quanto ao conceito de deficiência é, portanto, difusa, ampla e pouco didática. Todavia, na prática, nem chega a ser aplicada em todos os aspectos relacionados à inserção social e econômica das pessoas com deficiência – como no caso da produção estatística.

Isto porque, por exemplo, para mapeamento demográfico das pessoas com deficiência, em especial para identificação da quantidade de pessoas com deficiência no Brasil e seu perfil, utiliza-se a ferramenta do censo, que não segue os padrões da legislação.

Neste sentido, o questionário aplicado pelo IBGE para o Censo 2010 é o seguinte:

Deficiência – para todas as pessoas			
6.14 – tem dificuldade permanente de enxergar? (se utiliza óculos ou lentes de contato, faça sua avaliação quando os estiver utilizando)			
1. Sim, não consegue de modo algum	2. Sim, grande dificuldade	3. Sim, alguma dificuldade	4. Não, nenhuma dificuldade



6.15 – tem dificuldade permanente de ouvir? (se utiliza aparelho auditivo, faça sua avaliação quando os estiver utilizando)			
1. Sim, não consegue de modo algum	2. Sim, grande dificuldade	3. Sim, alguma dificuldade	4. Não, nenhuma dificuldade

6.16 – tem dificuldade permanente de caminhar ou subir degraus? (se utiliza prótese, faça sua avaliação quando os estiver utilizando)			
1. Sim, não consegue de modo algum	2. Sim, grande dificuldade	3. Sim, alguma dificuldade	4. Não, nenhuma dificuldade

6.17 – tem alguma deficiência mental-intelectual permanente que limite as suas atividades habituais, como trabalhar, ir à escola, brincar, etc?			
1. Sim, não consegue de modo algum	2. Sim, grande dificuldade	3. Sim, alguma dificuldade	4. Não, nenhuma dificuldade

Outros países, como Irlanda, Índia, Espanha e México, também utilizam o censo como principal fonte de dados para este mapeamento. O censo tem a qualidade de oferecer uma cobertura completa da população e as suas principais características demográficas e socioeconômicas, mas, de outro lado, não permite a inclusão de muitas perguntas, inviabilizando um nível mais alto de detalhamento, além de gerar falsos positivos.

O caso dos falsos positivos no Brasil é particularmente sensível, tendo em vista a adoção do questionário acima, que é bastante genérico e distanciado das definições de deficiência adotadas no mundo hoje – as quais se baseiam predominantemente na CIF, como já observado.

DADOS RELEVANTES

A Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR), em uma [cartilha produzida a partir do Censo 2010](#), destaca, porém, que este documento trouxe os dados mais atuais a respeito da deficiência no país, e por eles se conclui que há hoje 45.606.048 brasileiros com pelo menos um tipo de deficiência (visual, auditiva, motora e mental ou intelectual), o que significa 23,9% da população total.

Vale notar, todavia, que esse número sequer é consenso. Avaliando-se pelo Censo de 2010, [23,9% da população têm algum tipo de deficiência](#); no entanto, [pesquisa do IBGE em parceria com o Ministério da Saúde](#) identificou apenas 6,2% de pessoas com deficiência na população brasileira.



De toda forma, de acordo com o Censo 2010, a deficiência visual é a mais recorrente e afeta 18,6% de toda a população brasileira, seguida pela deficiência motora (7%), auditiva (5,1%) e mental ou intelectual (1,4%).

Ao se sopesar o nível da deficiência, 8,3% da população brasileira relata conviver com pelo menos um tipo de deficiência severa (3,46% de caráter visual, 2,33% motora, 1,4% mental ou intelectual e 1,12% auditiva).

O Censo também revela que as deficiências incidem muito mais fortemente nos grupos de mais idade – 65 anos ou mais.

	Deficiência visual	Deficiência auditiva	Deficiência motora	Mental ou intelectual
0 a 14 anos	5,3%	1,3%	1,0%	0,9%
15 a 64 anos	20,1%	4,2%	5,7%	1,4%
65 anos ou mais	49,8%	25,6%	38,3%	2,9%

Quanto à educação, o Censo 2010 registrou taxa de alfabetização de 90,6% da população total, mas de 81,7% no segmento das pessoas com deficiência. Aliás, o nível de instrução (proporção de pessoas de 15 anos ou mais de idade que atingiram determinados anos de estudo) da população com deficiência se distribui da seguinte forma: 61,1% não têm instrução ou não completaram o ensino fundamental, 14,2% têm ensino fundamental completo e médio incompleto, 17,7% têm ensino médio completo e superior incompleto, e 6,7% ensino superior completo. Para se ter ideia comparativamente, das pessoas sem deficiência apenas 38,2% não possuíam instrução ou ensino fundamental incompleto, quase metade.

Por fim, quanto ao tema trabalho, o Censo constatou que do total de 86,4 milhões de pessoas ocupadas, 20,4 milhões eram pessoas com deficiência, isto é, 23,6% do total de pessoas ocupadas.

MARCO REGULATÓRIO

Para garantir a inclusão social e econômica de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a legislação brasileira impõe o sistema de cotas para as empresas, criado em julho de 1991, como alteração de parte da legislação previdenciária (artigo 93, da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991).

Pelo sistema de cotas (artigo 93, da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991), as empresas com 100 ou mais empregados ficam obrigadas a preencher cotas de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas. A proporção a ser cumprida é a seguinte: até 200, 2%; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1.000, 4%; de 1001 e acima, 5%.



As cotas parecem ser um caminho fácil, pois apenas obrigam as empresas a contratar, transferindo-lhes todos os custos de adaptação e qualificação, que, na verdade, são do Estado, sem ao menos levar em conta se o objetivo maior, qual seja, a inserção social e econômica das pessoas com deficiência, foi alcançado.

Claro que não se pode dizer que esta é a única normativa que pauta o tema da deficiência; ao contrário, no ordenamento jurídico brasileiro há muitas normas abordando a temática, como já se destacou aqui. Tampouco se pode afirmar que não há outras iniciativas de inclusão ou assistência de ordem previdenciária (Benefício de Prestação Continuada – BPC, aposentadoria especial), ou assistenciais (como o Plano Viver sem Limite ou o Programa Brasil Carinhoso). Apesar disso, não há políticas educacionais estruturadas e efetivas para fins de capacitação ou habilitação para o mercado de trabalho.

Aliás, o excesso de normas, por si só, em nada tem contribuído para a consolidação de uma política estruturada e eficiente. Com efeito, tem gerado mais dúvida e insegurança jurídica¹. E as demais políticas públicas não tratam especificamente da inclusão no mercado de trabalho.

Para além disso, tal regulamentação foi pensada em um contexto em que as estatísticas parecem indicar haver necessidade de inclusão de nada menos do que 45.606.048 brasileiros com algum tipo de deficiência (visual, auditiva, motora e mental ou intelectual), o que significa 23,9% da população total.

Diz-se que as estatísticas parecem indicar, pois a própria obtenção destes dados é hoje objeto de crítica, na medida em que, em primeiro, o próprio censo já é um método que merece ressalvas por não permitir a inclusão de muitas perguntas, inviabilizando um nível mais alto de detalhamento, além de gerar falsos positivos.

De outro lado, o questionário aplicado em nada reflete o efetivo conceito de deficiência da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que é hoje o maior norte, mesmo na legislação brasileira, a respeito do tema.

1. Renove-se que a legislação brasileira extensa falha na premissa básica que é definir o que se entende como deficiência, para fins de preenchimento de cotas. Uma parte da legislação se inspira na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009, Decreto n. 7.617, de 17 de novembro de 2011, Lei Complementar n. 142, de 8 de maio de 2013, Decreto n. 8.145, de 3 de dezembro de 2013, Portaria Interministerial AGU/MPS/MF/SEDH/MP n. 1, de 27 de janeiro de 2014, Portaria Conjunta INSS/MDS n. 2, de 30 de março de 2015, e Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015), que afirma em síntese que pessoa com deficiência é aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. Outra parte é orientada pelo Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999, como a Instrução Normativa SIT n. 98, de 15 de agosto de 2012, que entra em um nível muito maior de detalhamento, consolidando um conceito antigo, focado no indivíduo e suas alterações corporais para definir deficiência.



Como já observado, o conceito de deficiência observado na Convenção, hoje adotada em muitos países como referência, foi construído em cima do modelo da CIF, a qual, por sua vez, buscou classificar diversos fatores, a partir de uma avaliação contextual, definindo capacidade como a habilidade de um indivíduo executar uma tarefa ou ação, em um ambiente considerado uniforme ou padrão.

Por decorrência, registrou que a incapacidade indica os aspectos negativos da interação entre um indivíduo (com uma condição de saúde) e seus fatores contextuais (ambientais e pessoais), tendo em vista as limitações para execução de atividades e restrições à sua participação. Trata-se de uma questão relevante, portanto, que as estatísticas que servem como base para se pensarem políticas públicas, em especial a inclusão no mercado de trabalho, não reflitam esse conceito.

Dada a superficialidade do questionário aplicado pelo censo, em detrimento da necessária avaliação da deficiência de maneira ambiental, conjugando diversos fatores multidisciplinares, é que sequer se pode ter certeza de que há necessidade de se incluir por meio das cotas um montante tão alto quanto 23,9% da população brasileira. **Por tudo isso, fica claro que o censo não é uma ferramenta técnica adequada para fins legais quando se trata de estruturar uma política de inclusão.**

Tanto assim que não raro se defronta com a falta de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e com a dificuldade de diversas empresas em cumprirem a cota, em virtude de não haver disponibilidade de profissionais com deficiência aptos e qualificados para atender a demanda das cotas obrigatórias fixada na lei.

Tudo isto se agrava com a falta de políticas educacionais estruturadas para fins de capacitação ou habilitação para o trabalho. Como se observa, hoje vigem apenas iniciativas de inclusão ou assistência de ordem previdenciária (Benefício de Prestação Continuada – BPC, aposentadoria especial) ou assistencial (como o Plano Viver sem Limite ou o Programa Brasil Carinhoso) e não para inclusão no mercado laboral.

Isto é uma questão não somente no Brasil. Com efeito, na América Latina e Caribe, a falta de trabalhadores bem preparados é um desafio para 1 em cada 3 empresários², sendo os programas de formação profissional essenciais para eliminar as barreiras de colocação no mercado de trabalho para trabalhadores sem deficiência, mas tanto mais para aqueles com deficiência.

2. Dados do Banco Interamericano de Desarrollo – BID. Disponível em <<<http://www.iadb.org/es/sectores/social-investment/overview,18351.html>>>.



Empreendem-se, dessa forma, inúmeras ações para atrair esses trabalhadores a processos seletivos, como anúncios no jornal, inscrição de vagas no SINE, entre outros, muitas vezes sem êxito ou com resultado aquém do exigido por lei.

Este é um contexto que, diante de inúmeros conflitos judiciais, mesmo a Justiça do Trabalho vem reconhecendo³, concluindo que as empresas não podem ser penalizadas por não cumprirem a cota, se comprovadamente realizaram esforços na busca, mas ainda assim não encontraram trabalhadores com deficiência aptos e habilitados para contratação.

Trata-se, enfim, de uma conclusão razoável, na medida em que, como se observou aqui, **as estatísticas que fundamentam a política de cotas estão superestimadas, justificando-se somente em um contexto de excesso de normas e insegurança jurídica, e, a despeito da política de cotas e de outras políticas de natureza previdenciária, não há políticas públicas educacionais de inclusão, no sentido de capacitar e habilitar pessoas com deficiência para o mercado de trabalho.**



3. Anexo A – Jurisprudências que tratam do cumprimento das cotas para pessoas com deficiência



3 CENÁRIO E POLÍTICAS DE INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO EM OUTROS PAÍSES

Dado o cenário brasileiro, é preciso, para que se compreenda potenciais de melhoria, bem como para que se avalie criticamente a situação brasileira, conhecer a realidade em outros países.

CHILE

MARCO REGULATÓRIO

Os marcos legais para inclusão laboral no Chile são 3: a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (da qual o Chile é signatário desde 2007), a Convenção do Trabalho Decente da OIT (ratificada em 2008) e a Lei n. 20.422, de 10 de fevereiro de 2010, que trata da igualdade de oportunidades e inclusão social de pessoas com deficiência.



A Lei n. 20.422, de 10 de fevereiro de 2010, além de adotar o conceito de deficiência da Convenção da ONU, traz orientações específicas para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Uma delas é que cada município pode conceder espaços para instalação de negócios de propriedade de pessoas com deficiência, o que enfatiza uma perspectiva autônoma do trabalho.

Quanto ao emprego, a norma destaca que a capacitação profissional para pessoas com deficiência deve incluir, além de capacitação propriamente dita, orientação profissional, que deve ser dada levando em conta a avaliação da capacidade real da pessoa, a educação recebida, e ainda seus interesses.

No mais, as pessoas com deficiência podem ser contratadas como aprendizes em qualquer idade e o Estado deve desenvolver planos, programas, e dar incentivos para a inserção laboral plena.

A legislação é simples e as questões de inclusão são tratadas no âmbito das políticas públicas desenvolvidas pelo Governo

Partindo disso, o Chile criou políticas públicas orientadas ao desenvolvimento de boas práticas de trabalho de empresas públicas e privadas para inclusão laboral e para promoção, em prol do alcance da igualdade de oportunidades.

Neste sentido, há 3 eixos principais adotados pelo Serviço Nacional para Deficiência (Servicio Nacional de la Discapacidad – SENADIS): 1- emprego dependente, 2- emprego independente, 3- Selo Inclusivo.

O emprego dependente procura promover a criação de postos de trabalho para pessoas com deficiência tanto no mercado regular como em atividades produtivas associativas. Uma das ações desenvolvidas para alcançar este objetivo é o subsídio de oficinas de trabalho protegido, por meio do Fundo Nacional Inclusivo (Fonapi), fundo destinado ao financiamento total ou parcial de projetos que requerem insumos, para melhorar as estratégias de negócios e para torná-las sustentáveis ao longo do tempo.

Além disso, o SENADIS participa e colabora com uma ampla rede de organizações públicas e privadas que se articulam dentro dos territórios locais, regionais ou nacionais para criar espaços para posições de diálogo e de gestão do trabalho em empresas ou organizações inclusivas.



De outro lado, há o emprego independente ou auto-emprego, que visa a promover o desenvolvimento de projetos empresariais pela própria pessoa com deficiência. Para isso, a transferência de recursos se dá por meio de fundos executados pelo SENADIS com a colaboração de instituições públicas especializadas em microempresas.

Enfim, há o Selo Inclusivo, um reconhecimento do SENADIS dado a empresas e organizações públicas e privadas que realizam ações afirmativas para a inclusão social das pessoas com deficiência.



As políticas públicas do Chile buscam incentivar a inclusão desenvolvendo a responsabilidade social, em lugar de impor a contratação, além de reconhecer boas práticas das empresas

DADOS RELEVANTES

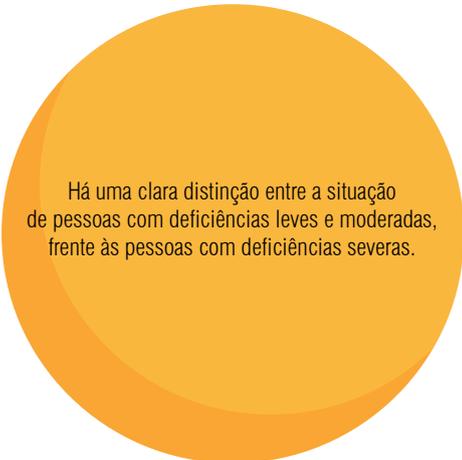
O Chile em 2015 realizou o Estudo Nacional da Deficiência. Trata-se de uma pesquisa com uma amostra de 12.265 pessoas de 18 anos ou mais, em nível nacional, regional e municipal, realizado pelo Instituto Nacional de Estatísticas.

Segunda as estimativas da pesquisa, 11,7% da população do Chile possui algum tipo de deficiência leve ou moderada, enquanto 8,3% possui algum tipo de deficiência severa, resultando em um total de 20%, que equivale a 2.606.914 pessoas com deficiência vivendo naquele país.

As deficiências predominam nos grupos de idade acima de 45 anos (60% da população com deficiência), com ocorrência muito mais forte no grupo de pessoas com 60 anos ou mais – 38,3% da população com deficiência.

Quanto à educação, a média de anos de estudo da população com deficiência leve e moderada é de 9,6 anos, com deficiência severa é de 7,1 anos, enquanto a da população sem deficiência é de 11,6 anos.

Neste contexto, 63,6% da população adulta sem deficiência ao menos completam o ensino médio (este número abrange, portanto, o ensino médio completo e o ensino superior incompleto e completo). Para as pessoas com deficiência, isto se confirma para 38,4% da população, sendo que 23,4% somente completam o ensino médio, 5,9% ingressam no ensino superior e 9,1% o completam.



Há uma clara distinção entre a situação de pessoas com deficiências leves e moderadas, frente às pessoas com deficiências severas.



Pessoas com deficiência no Chile:

1. Representam 11,7% do total da população
2. 60% têm mais de 45 anos
3. 38,4% completaram o ensino médio

Em relação ao trabalho, é de 69% a taxa de participação laboral da população sem deficiência, isto é, 69% das pessoas fazem parte da força de trabalho (empregada ou desempregada) acima de 18 anos. Esta porcentagem é de 24,3% entre as pessoas com deficiência severa e de 56% entre as pessoas com deficiência leve e moderada.

Com isso, a taxa de ocupação das pessoas com deficiência leve e moderada é de 51,7% e severa é de 21,8%, contra 63,9% de ocupação de pessoas sem deficiência.

ESPANHA

MARCO REGULATÓRIO

A Constituição Espanhola (1978) em seu artigo 49 previu que o poder público empreenderia políticas de tratamento, reabilitação e integração das pessoas com deficiências físicas, mentais e psíquicas, para que desfrutassem de todos os direitos previstos naquele texto.

A classificação das deficiências é feita de maneira estruturada, por meio das equipes multiprofissionais e as pessoas que não puderem exercer habitualmente atividades laborais devem ser empregadas em centro especiais de emprego

Nesse sentido, posteriormente foi publicada a Lei 13/1982, que, assim como a Constituição, também se pautou pela Resolução n. 3.447/75 da ONU (Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes). Esta lei, dentre outros tópicos, trata da integração laboral e tornou-se conhecida como LISMI (Lei de Integração Social dos Deficientes).

A inserção no mercado de trabalho ou a incorporação por meio especial de trabalho protegido são definidas naquela norma como prioridades na política de emprego para trabalhadores com deficiência. Para tanto, empresas públicas e privadas com mais de 50 trabalhadores devem empregar pessoas com deficiência em número não inferior a 2% dos empregados.



Aquelas que não puderem exercer atividade laboral em condições habituais, o que é determinado por uma equipe multiprofissional, devem ser empregados em centros especiais de emprego.

Assim, organismos públicos e empresas podem criar centros especiais de emprego, cujo objetivo é realizar trabalho produtivo, assegurando emprego remunerado e a prestação de serviço que requeiram os trabalhadores que não se integrem ao mercado de trabalho.

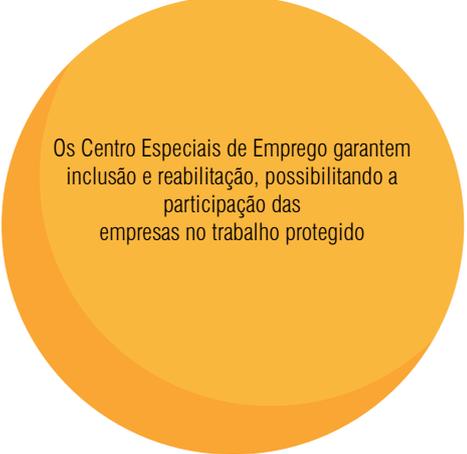
Esta lei também criou as Oficinas de Emprego, que são órgãos nos quais se encontram os registros das pessoas com deficiência à procura de emprego. As oficinas trabalham de forma coordenada com as equipes multiprofissionais que determinam o grau de deficiência dos trabalhadores.

Esta lei foi depois regulamentada pelo [Decreto Real n. 1.451/83](#), a partir do qual passou a ser possível que em negociação coletiva as empresas previssem os cargos especificamente destinados a pessoas com deficiência.

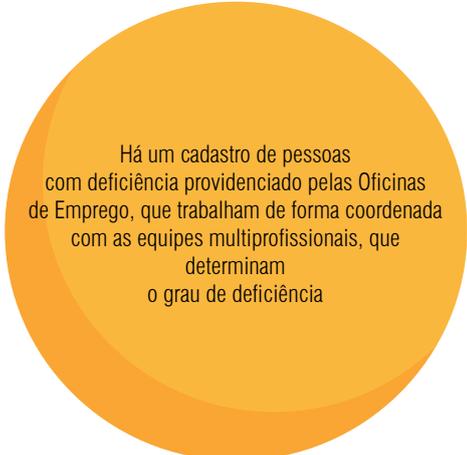
A regulamentação também previu incentivos às empresas que contratassem por tempo indeterminado e jornada completa estes trabalhadores. Nesse sentido, há subvenção para cada contrato de trabalho celebrado e bonificações de cotas empresarias na Seguridade Social, incluídas as de acidente e doença de trabalho, nas seguintes quantias: (a) 75% por trabalhador com deficiência menor de 45 anos, (b) 95% por cada trabalhador com deficiência maior de 45 anos.

Se a empresa fizer uso desses benefícios, deve garantir o emprego desses trabalhadores por 3 anos. Se não cumprir tal condição, deverá reembolsar os valores.

A outra parte da regulamentação se deu por meio do [Decreto Real n. 1.368/85](#), que trata da relação de trabalho daqueles que exercem suas atividades dentro dos já referidos centros especiais de emprego.



Os Centros Especiais de Emprego garantem inclusão e reabilitação, possibilitando a participação das empresas no trabalho protegido



Há um cadastro de pessoas com deficiência providenciado pelas Oficinas de Emprego, que trabalham de forma coordenada com as equipes multiprofissionais, que determinam o grau de deficiência



Por negociação coletiva podem ser estabelecidos cargos destinados às pessoas com deficiência

De acordo com este decreto, consideram-se, para os efeitos da regulamentação, trabalhadores aqueles que tiverem reconhecida a diminuição da sua capacidade de trabalho a mais de 33%¹ e exerçam atividade por conta própria ou dentro dos centros especiais de emprego.

Depois da promulgação da legislação específica, em 1995 também foi reformulado o Estatuto dos Trabalhadores pelo [Decreto Real Legislativo n. 1](#), que trouxe novas regras para a contratação.

Em primeiro, possibilitou contratos de aprendizagem com pessoas com deficiência, com o objetivo de adquirirem formação teórica e prática necessária ao desempenho adequado de determinada atividade qualificada.

É possível contratar pessoas com deficiência em outras formas de contrato de trabalho que não somente o contrato geral por tempo indeterminado.

De outro lado, criou os chamados “contratos de prática”, cujo objetivo é realizar práticas laborais com trabalhadores com deficiência que tenham titulação universitária, certificação profissional de grau médio ou superior, ou títulos equivalentes oficialmente reconhecidos dentro dos 6 anos² imediatamente seguintes ao término dos respectivos estudos.

Nesses casos, tanto da aprendizagem quanto do contrato de prática, as empresas têm direito a uma redução de 50% da parcela empresarial à Seguridade Social pelo tempo que durar o contrato.

As pessoas com deficiência ainda podem ser contratadas para trabalho temporário, segundo a [Lei n. 14/94](#), com o objetivo de facilitar a colocação desta população desempregada.

A partir do ano de 2000, pelo [Decreto Real n. 27/2000](#), a regra da cota foi revista, e hoje as empresas têm alternativamente a possibilidade de cumpri-la adotando alguma das seguintes medidas:

1. Fazer um contrato comercial ou civil, para o fornecimento de matérias-primas, máquinas, equipamentos ou outros itens necessários para o desenvolvimento de suas atividades, com um centro de emprego especial, ou uma pessoa com deficiência que trabalhe por conta própria;

1. Essa diminuição é averiguada em relação à capacidade normal de trabalho de uma pessoa cuja qualificação profissional seja similar por uma equipe multiprofissional em decisão fundamentada nos parâmetros estabelecidos na [Ordem de 08/03/1984](#).

2. Prazo estabelecido na [Lei n. 63/97](#)



2. Fazer um contrato comercial ou civil, com um centro de emprego especial, ou uma pessoa com deficiência que trabalhe por conta própria para a prestação de serviços e acessórios fora da atividade normal da empresa;
3. Fazer doações e atividades de patrocínio para o desenvolvimento da empregabilidade e criação de emprego para pessoas com deficiência, quando o beneficiário de tais ações colaborativas é uma fundação ou uma associação pública cuja finalidade seja, entre outras, a formação profissional, de emprego e de criação de emprego para as pessoas com deficiência para permitir a criação de empregos para eles e, finalmente, a sua integração no mercado de trabalho;
4. Constituir uma comissão laboral, após a assinatura do contrato correspondente com um centro especial de emprego, em conformidade com as disposições do decreto real, como uma medida para promover o emprego das pessoas com deficiência são regulados.

Estas comissões laborais foram regulamentadas pelo [Decreto Real n. 290/2004](#). Para estruturar uma delas é necessário realizar um contrato entre uma empresa comum, denominada empresa parceira, e um centro especial de emprego para a realização de obras ou serviços diretamente relacionados com a atividade normal dentro do local de trabalho da empresa parceira por trabalhadores com deficiência, coordenadas pelo centro especial de emprego.

DADOS RELEVANTES

Os últimos dados sobre a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho na Espanha são de 2014. De acordo com o [Instituto Nacional de Estatística da Espanha](#), havia naquele ano 1,3 milhão de pessoas com deficiência entre 16 e 64 anos no país, ou seja, 4,4% da população total, que era em [2014 de 46,1 milhões](#).

As pessoas com deficiência eram 38% ativas e dessas 32,2% estavam desempregadas. Respectivamente para o restante da população esses índices eram de 77% e 24,4%. Nas empresas com mais de 50 empregados, os trabalhadores com deficiência representam 2,3% do total de empregados, consideradas nesse índice também entidades especializadas em inclusão.



Nesse contexto, a maioria destes trabalhadores são assalariados e têm contrato de trabalho por tempo indeterminado, jornada completa e desempenham suas atividades no setor de serviços – assim, eram assalariadas 89,7% das pessoas com deficiência em 2014, 77,5% contratadas por tempo indeterminado (1,6% a mais que a população sem deficiência), 84,4% em jornada completa, 80,6% no setor de serviços.

Pessoas com deficiência no Espanha:

1. Representam 4,4% do total da população
2. São 2,3% dos empregados nas empresas com mais de 50 empregados
3. 80,6% se encontram empregadas no setor de serviços

Enfim, resta observar que a participação no mercado está muito associada ao tipo e à intensidade da deficiência. A taxa de atividade para a deficiência de menor intensidade se situa em 55,52%, enquanto para as deficiências mais intensas registra apenas 15,2% de atividade.

De forma semelhante, as deficiências de sistema auditivo registram maior atividade (58,9%), e as de natureza intelectual registram a menor (30%). Contudo, embora tenham a menor taxa de atividade absoluta, entre 2013 e 2014 as deficiências intelectuais foram as que registraram o maior aumento de inclusão no mercado de trabalho.

JAPÃO

MARCO REGULATÓRIO

O Japão começou a regular a questão da inclusão das pessoas com deficiência depois da Segunda Guerra Mundial, como demonstra a tabela a seguir:

1949	Lei de Bem-estar de Pessoas com Deficiências Físicas
1950	Lei de Saúde Mental, em 1955 transformada na Lei da Saúde Mental e de Bem-estar de Pessoas com Deficiências Mentais
1961	Lei de Bem-estar de Pessoas com Deficiências Intelectuais



1960	Lei de Promoção do Emprego de Pessoas com Deficiências Físicas, transformada em 1987 na Lei de Promoção do Emprego de Pessoas com Deficiência (em preparação para a ratificação da Convenção da OIT sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência (1983)
1970	Lei Fundamental sobre Medidas para Pessoas com Deficiências Intelectuais e Físicas, transformada em 1993 na Lei Fundamental para Pessoas com Deficiência
1982	Plano de Longo Prazo de Medidas para Pessoas com Deficiência, que corresponde à década das Nações Unidas para pessoas com deficiências (1983-1992) e ao Programa de Ação Mundial para Deficientes (1992).
1993	Novo Plano de Longo Prazo das Medidas para Pessoas com Deficiência, que corresponde à década das Pessoas com Deficiência na Ásia e do Pacífico (1993-2002)
1994	Lei de Promoção da Construção de Edifícios Especiais para Suave Utilização por Idosos e Pessoas com Deficiência, revista em 2002
1995	Plano de Pessoas com Deficiência – estratégia de 7 anos para normalização (1996-2002)
1997	Lei de Seguro de Cuidado Pessoal para Idosos
2000	Lei de Promoção Infraestrutura de Transporte Público Facilmente Acessível para Idosos e Deficientes
2002	Programa Básico para Pessoas com Deficiência (2003-2012) e Plano Quinquenal de Implementação de Medidas Prioritárias (2003-2007), que corresponde à segunda Década da Ásia e do Pacífico para Pessoas com Deficiência (2003-2012)
2004	Última revisão da Lei Fundamental para Pessoas com Deficiência

Depois de promulgar todas estas leis, em 2007 o Japão ainda se tornou signatário da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

Em tal contexto normativo, há dois métodos de inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência naquele país: **1) programas regulares de emprego e 2) o emprego protegido.**

PROGRAMAS REGULARES DE EMPREGO

Quanto aos programas regulares de emprego, podem ser divididos em: a) sistema de cotas de emprego, b) sistema de taxas e subsídios para promoção do emprego de pessoas com deficiência, e c) programas de reabilitação profissional.



Sistema de cotas

No sistema de cotas, a obrigação de contratar pessoas com deficiência se distribui da seguinte maneira:

Empresa	Cota
Empresas privadas com pelo menos 50 empregados	2%
Organizações ligadas ao Governo em determinadas categorias com pelo menos 48 empregados	2.1%
Organizações públicas federais e locais	2.1%
Conselhos de educação, etc.	2.0%

As empresas podem criar subsidiárias preparadas especificamente para receber pessoas com deficiência.

Dentro do esforço de tentar cumprir as cotas, empresas de grande porte criam subsidiárias especiais voltadas unicamente a empregar pessoas com deficiência. Em 2008, havia no país 242 empresas subsidiárias especiais, que chegavam a empregar cerca de 7.700 pessoas com deficiência, sendo mais de 40% pessoas com deficiência intelectual.

Embora essas empresas subsidiárias especiais tenham alcançado o êxito de aumentar o número de pessoas com deficiência empregadas, este sistema recebe críticas, em virtude de não promover inclusão, evitando que os empregados com deficiência façam parte das operações regulares da empresa.

Sistema de taxas e subsídios

As empresas que não cumprem a cota ficam obrigadas a pagar taxas para a promoção do emprego de pessoas com deficiência proporcional à diferença entre o percentual que conseguiram cumprir e aquele imposto por lei (2%). De outro lado, as empresas que excedem a cota recebem subsídios para a promoção do emprego de pessoas com deficiência.



As taxas pagas pelas empresas que não conseguiram cumprir as cotas são usadas para financiar aquelas que conseguiram cumprir e, por isso, fazem jus aos subsídios. O intuito é diminuir a carga econômica que acompanha o emprego de pessoas com deficiência, quando necessário, por exemplo, remodelação de instalações ou equipamentos de trabalho, gerenciamento de emprego especial, emprego de assistentes no local de trabalho.

Entretanto, o empregador que paga a taxa não está isento da obrigação de respeitar o sistema de cotas de emprego.

Há um sistema de cotas que, ainda assim, considera os esforços das empresas e as financia no quanto necessário para adaptar o ambiente de trabalho à contratação de pessoas com deficiência.

PROGRAMAS DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

Os programas de reabilitação profissional são fornecidos às pessoas com deficiência por várias organizações, dentre as quais a Organização do Japão para Emprego de Idosos e Pessoas com Deficiência (Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities – JEED).

A tendência recente de programas de reabilitação profissional no Japão é a transição do treinamento de grupo baseado em centros específicos para o treinamento individual baseado na comunidade.

Entre 2007 e 2008, mais de 800 técnicos de emprego prestaram serviços de apoio vocacional a cerca de 5.000 pessoas com deficiência intelectual ou mental, o que possibilitou a manutenção dos empregos por 6 meses ou mais a mais de 80% daqueles que receberam este auxílio.

Emprego protegido

Existem três tipos de instalações de trabalho autorizadas na promoção do emprego protegido: as oficinas protegidas e fábricas de bem-estar, ambas estabelecidas de acordo com a Lei de Bem-Estar para Pessoas com Deficiência Física e Pessoas com Deficiência Intelectual; e as oficinas comunitárias criadas por organizações voluntárias.

Existe uma estrutura de apoio para reabilitação de pessoas com deficiência. Aquelas que não conseguem se integrar ao mercado de trabalho podem buscar a inserção de outras maneiras.



Nas oficinas protegidas, as pessoas com deficiência recebem treinamento que as preparam para eventualmente ocupar uma posição nas empresas e também para as oportunidades disponíveis àqueles que tenham dificuldade de se inserir diretamente no mercado, mesmo após o treinamento.

Já as fábricas de bem-estar são realmente empregadoras de pessoas com deficiência, de forma semelhante a empresas regulares.

Por último, as oficinas comunitárias dependem dos governos locais e doações para funcionarem, já que não recebem subsídios oficiais para funcionar, como iniciativas informais que são.

A despeito de toda esta estrutura, no Japão algumas questões são apontadas como oportunidades de melhoria para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Uma delas é o desenvolvimento de um ambiente propício para ampliação de oportunidades de trabalho flexível (*part-time* e *home office*) para aqueles cujas capacidades e tipo de deficiência tornem este tipo de trabalho mais adequado, fazendo-se melhor uso, por exemplo, de recursos como a tecnologia da informação.

DADOS RELEVANTES

Pesquisas direcionadas pelo Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar, que divide em três classes as deficiências: física, intelectual e transtorno mental, mostram que em 2011 havia no Japão 741.000 pessoas com deficiência intelectual, 3.937.000 pessoas com deficiência física e 3.201.000 com transtorno mental, somando um total de 7.879.000 pessoas, o que representa um pouco mais do que 6% de toda a população do Japão.

As deficiências físicas respondem por quase metade desse número e atingem muito mais fortemente as pessoas acima de 60 anos – 203 pessoas em cada grupo de 1000. Já a deficiência intelectual se mostra mais presente entre os grupos mais jovens (até 29 anos).



Número de pessoas com deficiência por grupo de idade (por grupos de 1000 pessoas)										
Deficiência	Idade									
	0-9	10-19	18-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-64	65-69	70 ou mais
Física			4,3	4,2	6,0	10,0	19,8	44,1	53,5	105,4
Intelectual	5,4	9,6		8,2	7,0	4,6	2,6	2,1		

Quanto à educação, é preciso destacar que para crianças com deficiência, a educação é fornecida tendo em vista o grau de deficiência, da seguinte forma: 1) escolas de necessidades especiais, 2) classes de necessidades especiais no ensino fundamental e médio e 3) aulas especiais no ensino fundamental e médio.

Sob tal perspectiva, em 2012, havia um total de aproximadamente 366.000 crianças recebendo algum tipo de atenção especial em sua educação, desde aquelas matriculadas em escolas de necessidades especiais até aquelas apenas cursando aulas específicas para sua dificuldade (dificuldades de fala, déficit de atenção, dentre outras).

Este número ainda deve ser complementado pelas 11.768 pessoas com deficiência em cursos universitários ou em outro tipo de educação superior.

Em relação à taxa de emprego, as estatísticas disponíveis são um pouco mais atrasadas. Dados de 2004 mostram que 42% do total das pessoas com deficiência estavam empregadas. Cerca de 93% do total de funcionários com deficiência são empregados por empresas privadas, enquanto apenas 7% são empregados pelo setor público. E entre os empregados de empresas privadas, cerca de 3 em cada 4 são empregados por estabelecimentos com 56 empregados ou mais, sob o sistema de cotas de emprego.

Enfim, do total de pessoas com deficiência, em 2011 havia 44.315 nos programas de reabilitação e em outros programas de treinamento para emprego, enquanto outras 243.752 pessoas estão no emprego protegido.

Desde a educação infantil a deficiência recebe um tratamento especial, garantindo-se inclusive a educação de acordo com graus de deficiência e diferentes necessidades.

- Pessoas com deficiência no Japão:
1. Representam 6% do total da população
 2. 50% têm deficiências físicas
 3. 93% das que estão empregadas estão em empresas privadas



MÉXICO

MARCO REGULATÓRIO

O México, assim como a Suécia e a Espanha, é signatário da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Em tal contexto, em 2014 foi lançado o Programa Nacional de Trabalho e Emprego para Pessoas com Deficiência (PNTEPD) 2014-2018, que constituiu o primeiro conjunto de iniciativas especificamente dirigidas à inclusão no México.

Trata-se de uma política pública estruturada voltada a conjugar esforços dos setores público e privado no sentido de atender a estas necessidades laborais com 5 objetivos específicos:

1. Desenvolver mecanismos efetivos para diagnóstico e avaliação de políticas, programas e normas integradas sobre o tema;
2. Fortalecer a inclusão laboral de pessoas com deficiência, com base em suas habilidades e competências específicas;
3. Promover condições para o acesso das pessoas com deficiência à educação, formação e capacitação profissional;
4. Garantir um ambiente de trabalho adequado com opções de acesso, desenvolvimento e retenção sem discriminação contra as pessoas com deficiência; e
5. Facilitar a cooperação com os organismos internacionais para a investigação e o acesso de conhecimento técnico sobre deficiência.

Um dos objetivos centrais das políticas públicas neste tema é fortalecer a inclusão laboral de pessoas com deficiência com base em suas habilidades e competências específicas

Com tudo isso, visou a assentar as bases para possibilitar que as pessoas com deficiência tenham elementos necessários para sua capacitação, reabilitação, profissionalização e incorporação ao mercado de trabalho, em igualdade de condições, ao mesmo tempo em que objetivou fortalecer no país a cultura de inclusão e de não discriminação no trabalho.

Dentro do ordenamento jurídico, o estabelecimento do programa se fundamenta no artigo 26 da Lei de Planejamento, que faz referência



a programas de prioridades especiais fixados dentro do Plano Nacional de Desenvolvimento (2013-2018) – que, por sua vez, está previsto na legislação de planejamento geral.

Na legislação trabalhista, particularmente na Lei Federal do Trabalho, as disposições acerca do trabalho de pessoas com deficiência tratam fundamentalmente da vedação à discriminação destas pessoas no ambiente/mercado de trabalho – à exceção da ordem de que empresas com mais de 50 empregados garantam instalações adequadas para acesso e desenvolvimento de atividades por pessoas com deficiência, e da garantia ao direito de extensão de descanso de 6 seis para 8 semanas após o parto para mulheres que tenham filhos com qualquer tipo de deficiência, ou que requeiram atenção médica especial.

Todavia, a discriminação é realmente a premissa mais relevante para compreender o PNTEPD, isso porque seus principais fundamentos jurídicos materiais são no sentido da não discriminação: artigo 1º, 123, 5º da Constituição dos Estados Unidos Mexicanos, por exemplo.

Outro aspecto importante é a educação – no México, aumentar a escolaridade das pessoas com deficiência é uma estratégia entendida como fundamental para proporcionar a sua inclusão no mercado de trabalho.

Os esforços em prol da inclusão vêm desde o início dos anos 2000, de forma que inicialmente 3 estratégias foram estabelecidas:

1. Fortalecimento interinstitucional com a criação de Redes Estatais de Vinculação Laboral (REVL) para promover o trabalho coordenado com instituições públicas, privadas e sociais para inclusão;
2. Promoção e Difusão da Igualdade e da Inclusão Laboral, que consistiu na difusão de materiais impressos em massa para pessoas com deficiência e instituições que com elas trabalham, para o setor empresarial, e a população em geral; e
3. Sensibilização e capacitação especializada a empresários encarregados dos recursos humanos e a pessoal da Administração Pública Federal para ampliar o conhecimento acerca das necessidades específicas de pessoas com deficiência, assim como da importância de promover ambientes livres de discriminação.



A educação é colocada como estratégia essencial para a inclusão no mercado de trabalho, sendo a baixa escolaridade hoje compreendida como uma das principais barreiras para tanto

Para além destas estratégias, o Serviço Nacional de Emprego (SNE), instância que atende de maneira gratuita e personalizada a população que busca emprego, já havia criado a estratégia “Abriando Espacios”, que consiste na oferta de bolsas especializadas que vinculam os ofertantes interessados em contratar pessoas com deficiência (ou outras pessoas em situação de vulnerabilidade) e pessoas com deficiência interessadas na qualificação pela bolsa de trabalho especializada. Este programa atendeu, de setembro de 2015 a junho de 2016, 34.668 pessoas, das quais 13.054 obtiveram postos de trabalho.

Também já se havia adotado (2005) a cultura de promoção da inclusão por meio da concessão do selo “Empresa Incluyente ‘Gilberto Rincón Gallardo’”, que reconhece centros de trabalho que aplicam políticas laborais de igualdade de oportunidades, de inclusão, de não discriminação (gênero, deficiência, vulnerabilidade, etc). Tanto empresas quanto instituições públicas e privadas (sindicatos, associações civis, por exemplo) podem receber o selo.

Outro serviço oferecido é a certificação das habilidades e competências das pessoas com deficiência concedida pelo SNE, mediante uma avaliação do perfil, conhecimentos, interesses.

Com todos esses esforços, quase 51.000 pessoas com deficiência de dezembro 2012 a junho 2016 foram contratadas com o apoio do SNE; 2,5 vezes mais do que no período de dezembro de 2006 a junho de 2010.

Não há imposição de regras de contratação de pessoas com deficiência, senão estímulo e incentivo à inclusão por toda a sociedade (e não somente pelas empresas).

O que o PNTEPD faz é incorporar todas essas ações prévias, complementando-as com seus objetivos já citados, caracterizando assim a primeira política pública ampla consolidada para pessoas com deficiência.

Depois do lançamento do programa, uma norma de segurança e saúde no trabalho específica para os casos de contratação de pessoas com deficiência foi publicada (2015), com expressa remissão à regra da Lei Federal do Trabalho, segundo a qual empresas com mais de 50 empregados devem garantir instalações adequadas para acesso e desenvolvimento de atividades por pessoas com deficiência.



A partir desta normativa, as empresas devem realizar uma análise de compatibilidade entre o posto de trabalho e a deficiência do empregado, garantindo que as instalações permitam a acessibilidade dos trabalhadores com deficiência, facilitando a livre circulação, o acesso e a manipulação de objetos, e o desenvolvimento das atividades.

Tais ações preventivas e corretivas devem ser registradas por escrito dentro do programa de segurança e saúde no trabalho, que as empresas mantêm como determinam as normas mexicanas³, o qual também deve incluir soluções e sinalizações em casos de emergências⁴. Os trabalhadores com deficiência neste contexto devem ser capacitados para seu posto de trabalho e também devem ser treinados para situações de emergência.

DADOS RELEVANTES

O último estudo consolidado pelo México a respeito deste tema data de 2010. Naquela ocasião, o [Instituto Nacional de Estatística e Geografía \(INEGI\)](#), concluiu que havia 5,73 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência no México, um número que representa 5,13% da população deste país.

A distribuição por sexo das pessoas que relatam ter alguma deficiência é equilibrada: 2,8 milhões de homens e 2,9 milhões de mulheres. No entanto, por idade, o grupo de 60 a 84 anos concentra a maior porcentagem de pessoas com deficiência – 40,7%.

Aliás, 81% de toda a população de pessoas com deficiência está acima dos 30 anos. Esta distribuição é oposta à de pessoas sem deficiência, sendo a média de idade de 55 anos entre as pessoas com deficiência e 28 anos entre pessoas sem deficiência.

Quanto aos tipos de deficiência (no México o questionário do Censo é bastante próximo daquele utilizado no Brasil), 58% das pessoas com deficiência têm limitação para caminhar ou se mover, enquanto 2,2% têm dificuldade para ver, 12,1% para escutar, 8,5% mental, 8,3% para falar ou se comunicar, 5,5% para manter seu cuidado pessoal, 4,4% para prestar atenção.

Doenças são a principal causa relacionada com deficiência (37%), seguidas pela idade avançada (24%), o que se mostra compatível com a alta ocorrência de deficiências entre pessoas mais velhas no México.

3. Norma Oficial Mexicana (NOM) NOM-030-STPS-2009

4. NOM-026-STPS-2008



Quanto à educação, 45% da população com deficiência entre 3 e 29 anos frequentam a escola, ao passo que 56% da população sem deficiência frequenta a escola nesta faixa de idade. A população de 15 anos ou mais com alguma deficiência registra 4,7 anos de escolaridade em média, enquanto a medida da população geral é de 8,6 anos de escolaridade.

Aliás, a porcentagem de pessoas com deficiência que não sabem ler ou escrever é de 34,1% contra 10,3% das pessoas sem deficiência, com um peso muito maior desta estatística dentro do grupo de pessoas com deficiência mental (60,5% destas pessoas não sabe ler ou escrever).

Esta é uma estatística que se reflete na participação das pessoas com deficiência na economia. Do total de pessoas com deficiência, 1,59 milhão fazem parte da população economicamente ativa, isto é, 29,9% do total – as pessoas sem deficiência participam com um percentual de 53,7%.

Todavia, 69,6% das pessoas com deficiência de 12 anos ou mais (aproximadamente 3,7 milhões de pessoas) não integram a população economicamente ativa. A grande maioria em virtude de se dedicarem a afazeres domésticos (37,3%), ou por terem uma limitação permanente para trabalhar (29,9%), seguidos pelos que realizam outra atividade econômica (14,6%), pelos que já estão aposentados (13%) e por aqueles que estudam (5,2%).

Pessoas com deficiência no México:

1. Representam 5,13% do total da população
2. 40,7% têm entre 60 e 84 anos
3. Para 37% as doenças são a principal causa da deficiência

SUÉCIA

MARCO REGULATÓRIO

A atual política para inclusão de pessoas com deficiência na Suécia se baseia na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e na política sobre incapacidade do governo sueco. A convenção serviu de alicerce para o estabelecimento da referida política e para a definição dos objetivos para políticas para pessoas com deficiência no período entre 2011 e 2016.

As duas orientações que o governo consolidou para esse período foram: o desemprego de pessoas com deficiência deve diminuir e a correspondência entre empregos disponíveis e pessoas com deficiência deve ser melhorada.



Algumas instituições suecas têm papel estratégico em executar esses objetivos, dentre elas o Serviço Público de Emprego Sueco⁵, que tem dentre suas competências as tarefas de fazer a correspondência entre pessoas desempregadas e vagas disponíveis e de oferecer suporte àqueles que precisam de reabilitação.

Um viés que sobressai dessa política estruturada nos dois objetivos destacados é o da redução da necessidade de adaptação do local de trabalho. É estimulado, nesse sentido, conhecerem-se as demandas dos empregadores bem como as deficiências das pessoas para que a taxa de sucesso na empregabilidade aumente.

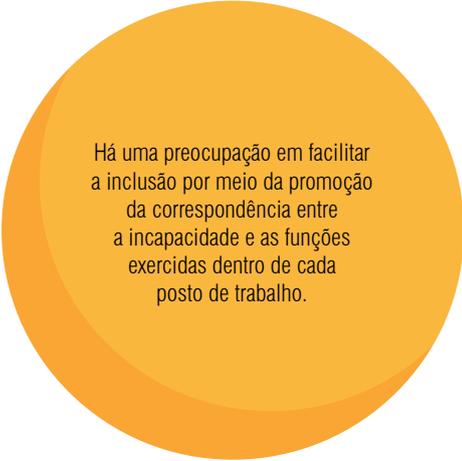
Outras premissas promovidas pela entidade são:

1. Foco nas capacidades e possibilidades de pessoas com deficiência em lugar do foco nas suas limitações;
2. Nesse sentido, o mote da instituição é: “na vida profissional a pessoa não é definida por sua deficiência ou por seu diagnóstico, mas por suas competências e objetivos!”⁶

Desde 2006 há também alguns sistemas de suporte adicionais: empregos que oferecem oportunidade de trabalho associada a educação e ainda empregos de segurança na Samhall, uma empresa pública que emprega pessoas que não conseguem se colocar no mercado de trabalho em razão de sua incapacidade.

A Samhall é uma empresa que pertence ao Estado e oferece serviços (industriais ou não) para outras empresas como limpeza, empacotamento, dentre outros. Hoje tem cerca de 23.000 empregados, opera em mais de 600 locais (praticamente todos os municípios da Suécia), e, a cada ano, pelo menos 1.100 destes funcionários deixam a Samhall por uma colocação com outro empregador.

Assim, nesta empresa se busca, além de oferecer oportunidade para trabalhadores com deficiências mais graves, auxiliar alguns a fazer uma transição para o mercado aberto, por meio da própria capacitação, mas também com um subsídio salarial fornecido pelo próprio Serviço de Emprego.



Há uma preocupação em facilitar a inclusão por meio da promoção da correspondência entre a incapacidade e as funções exercidas dentro de cada posto de trabalho.

5. Para se ter uma ideia, hoje 35% das vagas de emprego são anunciadas no endereço do Serviço Público de Emprego Sueco.

6. Tradução livre de “in working life a person is not defined by his/her disability or diagnosis – but by his/ her competences and aims!”



O Serviço Público de Emprego é que define, por meio de avaliações, quais pessoas com deficiência podem trabalhar na Samhall (têm prioridade pessoas com deficiência mental, e com mais de uma deficiência). Do total, pelo menos 40% dos novos recrutados devem provir destes grupos prioritários.

O próprio Estado oferece subsídios para situações em que é necessário capacitar as pessoas com deficiência e, além disso, ele mesmo promove a transição para o mercado de trabalho em casos de deficiências mais graves.

O emprego protegido na Samhall tem, todavia, recebido muitas críticas especialmente em razão do monopólio da companhia, o que torna esse serviço o mais caro entre aqueles serviços de suporte ao emprego, de forma que há um pleito para retirar os subsídios desta empresa.

Para além de tais serviços, da perspectiva das empresas, é permitido que ofereçam acompanhamento trabalhador com deficiência já contratado por outro empregado – com compensação financeira para tanto.

De outro lado, pessoas com deficiência que necessitam de treinamento no emprego (on-the-job training) podem também receber assistência inicial de um especialista treinado (employment officer), o que o governo tem estimulado.

As políticas de inclusão buscam incentivar a inclusão, em lugar de impor a obrigatoriedade de contratação por parte das empresas

Pessoas com deficiência podem receber ainda auxílios (objetos) como adaptação do ambiente de trabalho (aparelho auditivo, por exemplo, ou outros equipamentos que se fizerem necessários). Este apoio pode ser fornecido tanto ao empregado quanto ao empregador.

DADOS RELEVANTES

A Suécia reconhece que, quando se trata da estruturação da política de inserção, é importante ter ciência dos tipos de deficiências presentes na sociedade e em qual quantidade, em especial no que se refere a ações como planejamento de medidas e atividades de sensibilização e como estimativas dos custos.

Neste sentido, um [relatório emitido em 2015](#) mostra que cerca de 957,000 pessoas na Suécia entre 16 e 64 anos tinham algum tipo de deficiência. Isto correspondia a cerca de 16% da população naquele ano. O método adotado pelo instituto que produziu esta estatística é entrevistar sobre a situação no mercado de trabalho de pessoas que declaram possuir algum tipo de deficiência.



A estimativa cobre diagnósticos/deficiências como problemas de visão, audição ou fala, redução de sua mobilidade, alergias, deficiências mentais, diabetes, problemas de pulmão e coração, gastrointestinais, psoríase, epilepsia, dislexia, dentre outras.

Entre as pessoas com deficiência, 68% informam que sua deficiência repercute em uma capacidade reduzida para trabalhar. Essa informação é relevante, pois nas estimativas suecas há uma diferença entre ter alguma deficiência e ter uma redução da capacidade para o trabalho.

O nível de educação entre pessoas com deficiência é inferior ao nível total da população. Aproximadamente 42% da população tem ensino superior, em comparação com 31% das pessoas com incapacidade e 28% das pessoas com reduzida capacidade de trabalho. Desde 2000, o nível de escolaridade entre as pessoas com deficiência tem aumentado gradualmente – em 2000 eram somente 21%.

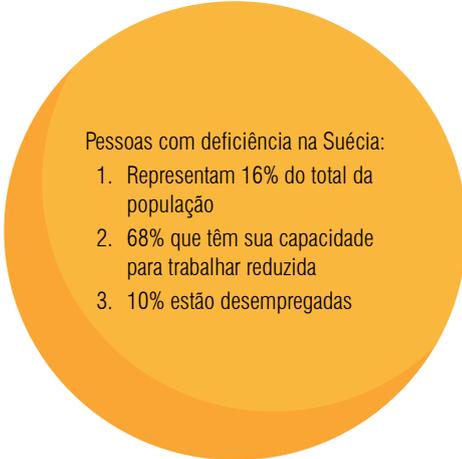
Na Suécia, em 2015, 84% da população com idade entre 16 e 64 anos era ativa, o que corresponde a cerca de 5,1 milhões de pessoas. Entre as pessoas com deficiência, eram 68% ativos, o que é equivalente a 656.000 pessoas. Entre as pessoas com capacidade de trabalho reduzida, a participação na força de trabalho foi de 62%.

Já a taxa de emprego da população com idade entre 16 e 64 anos foi de 78% naquele ano. A porcentagem é menor entre pessoas com deficiência, 62%. O desemprego entre as pessoas com deficiência é de 10%, que é uma porcentagem mais elevada em comparação com o percentual da população total (8%).

Enfim, em termo de investimento, em 2012 o custo total de subsídios dados a programas e políticas de emprego gastos pelo Serviço Público de Emprego Sueco foi de aproximadamente € 981 milhões e 75% desse montante representa subsídios voltados à empregabilidade de pessoas com capacidade reduzida para o trabalho em razão de alguma deficiência⁷.



Deficiência e redução da capacidade laboral são conceitos claramente diferenciados



Pessoas com deficiência na Suécia:

1. Representam 16% do total da população
2. 68% que têm sua capacidade para trabalhar reduzida
3. 10% estão desempregadas

7. European Employment Policy Observatory. [Stimulating Job Demand: The design of effective hiring subsidies in Europe](#). Dominique Anxo. March, 2014.





CONCLUSÃO: DESAFIOS PARA DESENVOLVIMENTO E ADEQUAÇÃO DAS POLÍTICAS DE INCLUSÃO NO BRASIL

As experiências aqui apresentadas são enriquecedoras e colocam em perspectiva o que se compreende hoje no Brasil como a política de inclusão no mercado de trabalho, a qual se resume basicamente à obrigatoriedade de as empresas em cumprirem cotas¹.

No Chile, vê-se de maneira mais marcante um estímulo ao empreendedorismo por parte das pessoas com deficiência, assim como políticas que também reconhecem empresas inovadoras e que tomem ações eficazes e positivas no processo inclusivo.

A Espanha, por exemplo, facilita a contratação de pessoas com deficiência por meio das oficinas de emprego, garante a inclusão de trabalhadores com deficiências mais severas nos Centros Especiais de Emprego, flexibiliza adequadamente o cumprimento das cotas, dando alternativas para os empregadores. Além disso, dá incentivos às empresas que cumprem as cotas, o que é essencial sob a perspectiva de que muitas vezes a contratação de pessoas com deficiência representa altos custos de adaptação. E, enfim, classifica deficiências de maneira estruturada, por meio das equipes multiprofissionais.

1. Artigo 93, Lei n. 8213/91.



De outro lado, a experiência japonesa muito claramente evidencia a possibilidade de se construir um sistema de cotas que reconheça esforços das empresas e até as financie.

O México, por sua vez, traz um foco muito mais forte na questão da discriminação dentro da cultura laboral como obstáculo à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas a educação é igualmente colocada como estratégia essencial para a inclusão no mercado de trabalho. Não há imposição de muitas regras de contratação de pessoas com deficiência, senão estímulo e incentivo à inclusão por toda a sociedade (e não somente pelas empresas).

Por último, a Suécia demonstra a importância de se preocupar em facilitar a inclusão por meio da promoção da correspondência entre a incapacidade e as funções exercidas dentro de cada posto de trabalho. Ali o próprio Estado oferece subsídios para situações em que é necessário capacitar a pessoa com deficiência e, além disso, ele mesmo promove a transição em casos de deficiências mais graves. De forma geral as políticas de inclusão buscam incentivar a inclusão, em lugar de impor a necessidade de contratação.

Nenhuma dessas experiências pode ser total, direta e imediatamente aplicada ao Brasil, como solução para maior inclusão, menor insegurança jurídica e facilitação no cumprimento da responsabilidade de incluir por parte das empresas².

No entanto, todas e cada uma delas revelam a necessidade de se repensar a sistemática brasileira.

A mera obrigatoriedade de contratação por parte das empresas brasileiras não atende plenamente sequer ao objetivo maior da inserção social e econômica. Além disso, sobrecarrega os custos das empresas, transferindo-lhes a responsabilidade estatal de adaptação e qualificação das pessoas com deficiência.

Esta estratégia isolada para inserção no mercado de trabalho é paralela a algumas outras iniciativas assistenciais e previdenciárias (Benefício de Prestação Continuada – BPC, aposentadoria especial, Plano Viver sem Limite ou o Programa Brasil Carinhoso). Não é, porém, amparada por políticas educacionais ou de capacitação e habilitação para o labor, que são, de fato, imprescindíveis.

2. "There is, hence, no optimal way of establishing or managing a national business and disability network. We are proud to share the different good practices with the readers, and hope to see more and more countries and companies collaboratively develop networks in order to share knowledge, experiences, challenges and solutions at a national level". **Disability in the Workplace: Employers' Organizations and Business Networks**. ILO, 2016.



A falta de técnica na produção das estatísticas que embasam o desenvolvimento e a estruturação de políticas públicas eficazes é outro aspecto que se faz sentir e que encontra sua mais flagrante evidência no contrassenso entre o excesso conceitual de pessoas com deficiência na população e a ausência prática dessas pessoas no mercado de trabalho.

Tudo isso em um cenário de acúmulo de atos normativos vigentes que definem a deficiência de formas diferentes (algumas inclusive ultrapassadas), gerando insegurança não somente para as empresas, mas também para todas as instituições públicas e privadas que em alguma medida precisam se guiar por um conceito de deficiência em suas ações (como é o caso das fiscalizações do trabalho que verificam se as cotas estão sendo cumpridas dentro das empresas).

Por isso é preciso pensar nas estatísticas sobre a deficiência, que devem buscar ser fidedignas e confiáveis para se alcançar o planejamento e a implementação de políticas estruturadas e pertinentes.

Além disso, é indispensável abordar a questão da insegurança jurídica, com a proliferação de normas que dão inúmeras definições dos mesmos termos, dificultando sua aplicação e compreensão. Ao mesmo tempo, não se deve deixar de lado o necessário investimento em educação para que, principalmente no sistema de cotas, encontrem-se trabalhadores qualificados para o mercado de trabalho³.

Tudo isso, enfim, especialmente conjugando conscientização e sensibilização para responsabilidade social de toda a sociedade e sustentabilidade das medidas adotadas para as empresas.

3. As orientações da Organização Internacional do Trabalho – OIT são, por sinal, de que o desenvolvimento de políticas nacionais de emprego para inclusão de sigam as fases: preparação, identificação do problema, formulação, validação, adoção e comunicação, programação e orçamento, implementação, avaliação. **Inclusion of people with disabilities in national employment policies**. ILO, 2015.





ANEXO A - JURISPRUDÊNCIAS QUE TRATAM DO CUMPRIMENTO DAS COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

TST

RECURSO ORDINÁRIO - AÇÃO ANULATÓRIA - CLÁUSULA 16 - CONTRATAÇÃO DE PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA HABILITADO OU REABILITADO - SERVIÇO DE VIGILÂNCIA É **válida cláusula convencional que altera a base de cálculo da reserva legal de vagas de pessoas com deficiência** (art. 93 da Lei nº 8.213/1991) para cargos compatíveis com suas habilidades, em atenção à realidade do setor. Valorização do instrumento autônomo, nos termos do art. 7º, XXVI, da Constituição da República. Recurso Ordinário conhecido e desprovido.

(RO-CSJT - 76-64.2016.5.10.0000 , Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 13/03/2017, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 11/04/2017)

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - AÇÃO CIVIL PÚBLICA - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS - PERCENTUAL MÍNIMO PREVISTO EM LEI PARA ADMISSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - QUANTUM INDENIZATÓRIO Vislumbrada violação ao



art. 944 do Código Civil, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento para determinar o processamento do recurso denegado. II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - TUTELA ANTECIPADA O Recurso de Revista não reúne condições de processamento por desatender ao requisito previsto no art. 896, § 1º-A, I, da CLT (redação da Lei nº 13.015/2014), de transcrever a decisão recorrida no que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista. ASTREINTES - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS - CUMULAÇÃO - POSSIBILIDADE Nos termos do art. 3º da Lei nº 7.347/85, a Ação Civil Pública pode ter por objeto “a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer”. Em que pese o texto da norma legal utilize a conjunção “ou”, é certo que a expressão deve ser interpretada em sentido aditivo. Julgados do Eg. Superior Tribunal de Justiça. Assim, é lícita, no procedimento de Ação Civil Pública, a cumulação da condenação à reparação de dano moral coletivo com obrigação de fazer ou não fazer mediante imposição de multa diária (astreintes). INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS - PERCENTUAL MÍNIMO PREVISTO EM LEI PARA ADMISSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - QUANTUM INDENIZATÓRIO **Indevida a reparação de dano moral coletivo, na medida em que a atitude da empresa de alocar os empregados com deficiência em “oficinas protegidas e em instituições beneficentes sem fins lucrativos” (fl. 313) não caracteriza ato discriminatório.** O art. 93 da Lei nº 8.213/91 não especifica as condições de cumprimento da cota legal, pois assegura tão somente o percentual de contratação de empregados com deficiência. A conclusão quanto à inexistência de dano moral coletivo é reforçada pela consideração das peculiaridades do setor de construção civil, que concentra atividades usualmente perigosas para os empregados com deficiência. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido.

(RR - 576-31.2014.5.02.0063 , Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 05/04/2017, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/04/2017)

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. VAGAS DESTINADAS A PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. PREENCHIMENTO. ART. 93 DA LEI 8.213/91. MULTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. ABSOLVIÇÃO. PERSISTÊNCIA DA OBRIGAÇÃO LEGAL. 1. **Conquanto seja ônus da empregadora cumprir a exigência prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, ela não pode ser responsabilizada pelo insucesso, quando ficou comprovado que desenvolveu esforços para preencher a cota mínima, sendo indevida a multa bem como não havendo falar em dano moral coletivo.** 2. A improcedência do pedido de condenação da ré ao pagamento de multa e de indenização



por dano moral coletivo fundada no fato de a empresa haver empreendido esforços a fim de preencher o percentual legal de vagas previsto no art. 93 da Lei 8.213/91, não a exonera da obrigação de promover a admissão de pessoas portadoras de deficiência ou reabilitados, nos termos da lei. Recurso de Embargos de que se conhece e a que se dá parcial provimento.

(TST E-ED-RR-658200-89.2009.5.09.0670, SbDI-1, Rel. Min. João Batista de Brito Pereira, DEJT 19/05/2016).

RECURSO DE REVISTA - AÇÃO ANULATÓRIA - AUTO DE INFRAÇÃO - MULTA ADMINISTRATIVA - CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS OU REABILITADOS - IMPOSSIBILIDADE DE PREENCHIMENTO DAS VAGAS. Nos termos do art. 93 da Lei nº 8.213/91, as empresas com mais de 100 empregados devem reservar vagas para os portadores de necessidades especiais e os reabilitados. O injustificado descumprimento da referida norma legal autoriza a lavratura do auto de infração e a posterior imposição de multa administrativa à empresa. Contudo, **quando o empregador comprova robusta e inequivocamente que efetivamente e de boa-fé empregou todos os meios disponíveis para seleção e contratação de profissionais com deficiência ou reabilitados, mas não obteve êxito, é descabida a imposição da penalidade administrativa. Nesses casos, a empresa não deixou de obedecer à legislação federal por desídia e o descumprimento da obrigação legal de preenchimento de cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência somente ocorreu por fatos alheios à vontade do empregador.** Recurso de revista não conhecido. – destaque nosso - (TST RR - 1223-16.2013.5.15.0090 , 7ª T. Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 11/12/2015).

RECURSO DE REVISTA DA UNIÃO. CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIENCIA. RESERVA LEGAL. IMPOSSIBILIDADE DE CONTRATAÇÃO. COMPROVAÇÃO. O artigo 93 da Lei 8.213/93 é claro e objetivo ao impor a contratação de empregados portadores de necessidades especiais em percentuais fixados de acordo com o total de empregados. Verificado o descumprimento, cabe ao órgão fiscalizador a aplicação de multa. **Eventual exclusão da obrigação de preenchimento de cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência só se justificaria se demonstrada impossibilidade total de a empresa contratar empregados que se enquadrem como reabilitados ou portadores de deficiência. No presente caso, o quadro fático delineado pelo v. acórdão recorrido é no sentido de que a reclamada tem envidado esforços no sentido de cumprir com as exigências legais para a contratação de pessoas portadoras de**



necessidades especiais. Incidência da Súmula 126/TST. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. – destaque nosso - (TST RR - 125700-28.2012.5.17.0014, 5ª T., Rel. Min.: Emmanoel Pereira, DEJT 06/02/2015).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. LEI DE COTAS. PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS. SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA. O art. 93 da Lei nº 8.213/91 não estabelece ressalvas ou exceção acerca das funções compatíveis existentes na empresa para compor o percentual dos cargos destinados à contratação de pessoas com deficiência, determinando a contratação de trabalhadores reabilitados ou de portadores de necessidades especiais cuja deficiência lhes permita a execução de atividade laboral compatível com o grau da limitação sofrida. Não se trata, portanto, de imposição de contratação de qualquer trabalhador portador de deficiência ou reabilitado, mas daqueles que preservem habilidade para o trabalho. Diante dessa situação, **esta Corte esposta entendimento de que a multa pela não contratação de trabalhador portador de necessidades especiais ou de reabilitado somente não incidirá se houver comprovação robusta de que a empresa se propôs a cumprir a obrigação legal descrita no art. 93 da Lei nº 8.213/91, mas não logrou êxito.** Segundo o quadro fático delineado pelo Regional, a impetrante não logrou comprovar que despendeu esforços para a contratação desses trabalhadores. Incólumes os arts. 5º, II, LIV e LV, da CF e 93 da Lei nº 8.213/91. Aresto inespecífico. Incidência da Súmula nº 296 do TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido. – destaque nosso - (TST - AIRR - 1036-62.2013.5.10.0020 , 8ª T., Rel.Min.: Dora Maria da Costa, DEJT 20/11/2015)

[...] 2. **Não se mostra razoável a aplicação de multa à empresa que, de boa fé, empreendeu esforços para atender a cota mínima prevista no artigo 93, da Lei n.º 8.213/91, como na hipótese em apreço, onde resultou demonstrada a enorme dificuldade de se encontrar profissionais que se enquadram nas condições elencadas no aludido dispositivo de lei,** tendo, assim, a empresa autora, descumprido o percentual mínimo por circunstâncias alheias a sua vontade. 3. Agravo a que se nega provimento. – destaque nosso - (TST - Ag-AIRR - 1217-87.2012.5.19.0007 , 1ª T., Rel. Des. Convocado: Marcelo Lamego Pertence, DEJT 23/10/2015)

[...] 2. NULIDADE DO AUTO DE INFRAÇÃO. MULTA ADMINISTRATIVA POR DESCUMPRIMENTO DO DISPOSTO NO ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91. AUSÊNCIA DE PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PORTADORES DE DEFICIÊNCIA NO PERCENTUAL EXIGIDO PELA LEI Nº 8.213/91. DIFICULDADE PARA CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA. PROVIMENTO. O objetivo da Lei nº 8.213/91 é a reintegração



social dos trabalhadores portadores de deficiência física no mercado de trabalho. Todavia, tendo em vista os princípios constitucionais da igualdade e isonomia, não se pode penalizar a empresa que não consegue atingir a cota exigida pela referida lei, apesar de ter demonstrado várias tentativas de recrutamento de candidatos portadores de deficiência física. **Assim, a multa pecuniária aplicada à empresa pelo não atingimento da cota prevista se distancia do princípio da razoabilidade, especialmente quando demonstrada a dificuldade de se encontrar profissionais deficientes e habilitados para o preenchimento dos cargos oferecidos pela empresa.** Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. – destaque nosso - (TST RR - 241900-47.2007.5.02.0003 , 5º T., Rel. Min.: Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 31/10/2014).

[...] ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91 - AÇÃO AFIRMATIVA - PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS - BENEFICIÁRIOS DE AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO REABILITADOS - CUMPRIMENTO - IMPOSSIBILIDADE POR FALTA DE INTERESSADOS EM NÚMERO SUFICIENTE 1. A Reclamada comprovou que se propusera a cumprir o artigo 93 da Lei nº 8.213/91, no sentido de preencher percentual de vagas para contratação de pessoas reabilitadas pela Previdência Social ou portadoras de necessidades especiais, não obtendo sucesso, todavia, por falta de interessados em número suficiente. 2. **Havendo comprovada dificuldade de se encontrar mão-de-obra com o perfil previsto no dispositivo, a empresa não pode ser responsabilizada pelo não comparecimento de profissionais habilitados para o exercício da função e interessados em participar do processo seletivo.** Precedentes. Recurso de Revista conhecido e provido. III - AGRAVO DE INSTRUMENTO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO O Eg. TRT não identificou comportamento direcionado ao não cumprimento da Lei nº 8.213/91; ao contrário, consignou que houve empenho da empresa no sentido de obedecer à norma, infrutífero, todavia, por falta de interessados em número suficiente, não havendo falar em dano moral coletivo. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. – destaque nosso - (TST – ARR - 1313-36.2010.5.04.0122 , 8ª T., Rel. Des. Convocado: João Pedro Silvestrin, DEJT 21/11/2014)

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. [...] AUTO DE INFRAÇÃO Nº 016397550. ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. PERCENTUAL DE VAGAS PREVISTAS PARA BENEFICIÁRIOS REABILITADOS OU PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. EMPRESA QUE PROCUROU DAR CUMPRIMENTO À NORMA. **Não se pode penalizar a empresa que buscou, embora sem êxito, preencher a cota prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91, enviando, inclusive, mensagens eletrônicas ao serviço de recrutamento de pessoal de Chapecó/SC e ofício ao INSS, oferecendo oportunidades de emprego.**



A aplicação do dispositivo não pode se distanciar do princípio da razoabilidade, notadamente quando demonstrada a dificuldade de se encontrar profissionais deficientes e habilitados para o preenchimento do cargo. Demonstrada a boa fé da empresa e seus esforços em inserir deficiente físico em seu quadro, impõe-se a declaração de nulidade do auto de infração. Recurso de revista conhecido e provido”. [...] – destaque nosso - (TST RR - 3993-30.2010.5.12.0038 , 6ª T. Rel. Min.: Aloysio Corrêa da Veiga, DEJT 20/09/2013)

TRTs

CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS. NÃO ATEDIMENTO DA COTA MÍNIMA PREVISTA NO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/1991. INAPLICABILIDADE DA MULTA ADMINISTRATIVA. **A norma deve ser interpretada com razoabilidade, devendo a matéria ser tratada muito além do mero preenchimento do número de vagas.** A real intenção do legislador ordinário, ao considerar o sistema de cotas para deficientes físicos, foi o de assegurar ao trabalhador debilitado sua inserção no mercado de trabalho. **Na hipótese, a reclamada tem envidado esforços para preencher seus postos de trabalho com pessoas portadoras de deficiência, não se justificando penalizá-la por não cumprir a determinação legal por fato alheio à sua vontade.** Muito embora o art. 93 da Lei nº 8.213/1991 obrigue a empresa a contratar pessoas reabilitadas ou portadoras de deficiência habilitadas, impondo a observância de cotas, **não podemos deixar de atentar para os contornos relevantes acerca da questão, especialmente os sociais, pois é grande a dificuldade em encontrar essas pessoas à disposição das empresas em número suficiente para preencher a cota, principalmente por empresas cujas atividades exijam esforços específicos,** como é o caso da recorrida. – destaque nosso - (TRT 2ª Região – Processo RO: 00005550920145020434 SP – número do acórdão 20150015121, 12ª T., Rel.: Benedito Valentini, Publicação: 30/01/2015).

PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. REABILITADOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. CONTRATAÇÃO. COTA MÍNIMA. ART. 3º E 4º DO DECRETO Nº 3.298/99 C/C ART. 93 DA LEI 8.213/91 - A inviabilidade do cumprimento da exigência legal para preenchimento da cota mínima para deficientes físicos e reabilitados da Previdência Social deve ser robustamente comprovada e justificada. **Não há como punir a empresa que não conseguiu atingir proporção legal, mesmo tendo engendrado esforços neste sentido.** – destaque nosso - ([TRT 05ª Região](#) – Processo RO 0000556-27.2014.5.05.0008, 1ª T., Rel. Marcos Oliveira Gurgel, Publicação: 25/09/2015).



ART. 93 DA LEI 8.213/1991. VAGAS DESTINADAS A PORTADORES DE DEFICIÊNCIA E REABILITADOS. AUTO DE INFRAÇÃO. NULIDADE. **Não há ofensa ao art. 93 da Lei n 8.213/1991 quando restar comprovado que a empresa não conseguiu cumprir a cota legal devido à falta de candidatos ou quando estes não possuíam as condições mínimas necessárias para assumir os cargos oferecidos pela empresa.** É cediço que os trabalhadores com necessidades especiais devem ser tratados com certa distinção em relação ao trabalhador desprovido de qualquer restrição física ou mental, mas isso não implica em vitimizá-los, alargando-se ainda mais eventual senso discriminatório que possam eles autoinfligir-se ou que externamente os circundam. – destaque nosso - ([TRT-12ª Região](#) - ReeNec: 00006246720145120012 SC 0000624-67.2014.5.12.0012, 1ª Turma, Rel.: Agueda Maria Lavorato Pereira, Data de Publicação: 21/08/2015)

Vagas destinadas a deficientes físicos - Lei nº. 8.213/91, art. 93 - não preenchimento - motivos alheios à vontade da empresa - multa administrativa - incabível. **A empresa, mesmo despendendo grande esforço, não teve êxito em preencher as vagas destinadas aos portadores de deficiência. Nesse contexto, não há como penalizá-la, pois não foram efetivadas as contratações por motivo alheio à vontade empresarial (falta de candidatos), e não por postura discriminatória.** Recurso não provido. – destaque nosso - (TRT 21ª Região – Processo RO: 56300-70.2013.5.21.0016, 1ª T., Rel.: José Barbosa Filho, Publicado: 22/05/2015)

CONTRATAÇÃO DE DEFICIENTES. ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. COTA MÍNIMA. COMPROVADA IMPOSSIBILIDADE DE CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO. AUTO DE INFRAÇÃO. NULIDADE. **Uma vez comprovada a efetiva intenção da autora em promover a inclusão dos profissionais portadores de deficiência física em seu quadro funcional, com a adoção de inúmeras providências nesse sentido, mas não obtendo êxito absoluto por fatores alheios à sua vontade e estranhos ao seu campo de atuação, evidentemente, não deve a Autora ser penalizada pelo insucesso no preenchimento total das cotas, pois restou caracterizada sua boa-fé.** Em idêntico sentido são inúmeros os precedentes do TST. Apelo desprovido. – destaque nosso - ([TRT da 23ª Região](#) – Processo RO: 0001529-93.2014.5.23.0003; 1ª T., Rel.: Osmair Couto, Data de Publicação: 26/08/2015)

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. PREENCHIMENTO DE COTAS NO MERCADO DE TRABALHO. 1. Em busca da máxima efetividade dos direitos fundamentais, da dignidade da pessoa humana, do primado do trabalho e do emprego (artigos 1º, III e IV; 3º, IV; 193, da Constituição Federal) e da proibição da discriminação às pessoas com deficiência



(artigo 7º, XXXI, da Constituição Federal), o artigo 93 da Lei 8.213/91 tem por escopo promover a inclusão social e a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho (ação afirmativa positiva). 2. **Tal regra é imperativa, porém pode ceder espaço diante da justificada comprovação da impossibilidade da empresa em contratar empregados nessas condições.** – destaque nosso - (TRT 24ª Região – Processo RO: 0025583-76.2013.5.24.0021, 2ª T. Rel.: Amaury Rodrigues Pinto Júnior, Publicado 15/06/2015).



**CNI**

Robson Braga de Andrade
Presidente

Diretoria de Relações Institucionais – DRI

Monica Messenberg Guimarães
Diretor de Relações Institucionais

Gerente-Executiva de Relações do Trabalho – GERT

Sylvia Lorena Teixeira de Sousa
Gerente-Executiva de Relações do Trabalho

Desirée Gonçalo Timo
Autoria

Ana Cristina Fachine
Andreia Carvalho
Aretha Amorim
Carolina Ávila
Eduardo Albuquerque
Larissa Leston
Lucas Marinho
Mariana Pimenta
Pablo Rolim
Rafael Kieckbusch
Reinaldo Damacena
Equipe Técnica

DIRETORIA DE COMUNICAÇÃO – DIRCOM

Carlos Alberto Barreiros
Diretor de Comunicação

Gerência Executiva de Publicidade e Propaganda – GEXPP

Carla Gonçalves
Gerente-Executiva de Publicidade e Propaganda

André Augusto Dias
Produção Editorial

DIRETORIA DE SERVIÇOS CORPORATIVOS – DSC

Fernando Augusto Trivellato
Diretor de Serviços Corporativos

Área de Administração, Documentação e Informação – ADINF

Maurício Vasconcelos de Carvalho
Gerente-Executivo de Administração, Documentação e Informação

Alberto Nemoto Yamaguti
Normalização

Editorar Multimídia
Diagramação



Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA