2

A Lei de Cotas e a inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado formal de trabalho brasileiro

DOI: https://doi.org/10.29327/264759.19.32-2

Sérgio Sampaio Bezerra[1]

Maria Tereza Feldner de Barros Cunha[2]

Alexandre Pinto Coelho Keuffer Mendonça[3]

Resumo: O objetivo deste estudo é compreender como se deu, no Brasil, a ação afirmativa para inclusão das pessoas com deficiência intelectual no mercado formal de trabalho. Para tanto, foi realizada pesquisa documental nas notas taquigráficas da tramitação da Lei Federal nº 8.213/91, que deu origem à chamada Lei de Cotas. A investigação conclui que a legislação vigente no País é, sim, uma ação afirmativa; no entanto, gera debates acalorados com críticas favoráveis e contrárias a ela. Conclui-se que esse dissenso se deve à falta de debates públicos no processo de tramitação da ação afirmativa transformada em lei, principalmente no que se refere à definição do percentual das cotas com atores envolvidos nesse processo de inclusão.

1 Doutor em Ciências Sociais pela PUC-MG. Mestre em Administração pela Ebape (FGV-RJ). Economista formado pela UFPE. Ex-presidente da Federação das Apaes do Estado de Minas Gerais, da Apae de Belo Horizonte e da Apae de Pará de Minas-MG. Secretário parlamentar da Câmara dos Deputados. *E-mail:* sergio.sampaio11@hotmail.com.

2 Especialista em Direito Público. Advogada. Procuradora jurídica da Federação das Apaes do Estado de Minas Gerais. *E-mail:* juridico.federacao@apaemg.org.br.

3 Doutorando em Direito e Ciências Sociais pela Universidad Nacional de Córdoba (Argentina). Especialista em Direito Civil e em Direito Internacional. Advogado. Procurador jurídico da Apae de Pará de Minas-MG. Presidente da Comissão de Direitos Humanos da OAB, Subseção de Pará de Minas-MG. Presidente do Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Município de Pará de Minas. *E-mail:* alexandrekeuffer@hotmail.com.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência, lei de cotas, inclusão no mercado formal de trabalho.

Abstract: *The purpose of this study is to understand how, in Brazil, the affirmative action for the inclusion of people with intelectual disability in the job market took place. Therefore, documentary research of the shorthand notes processing of the federal law No. 8.213/91, which originated the so called* "Lei de Cotas" *(Quota Law), was made. The investigation shows that the current legislation in the country is, in fact, an affirmative action; however, it generates heated discussions with opinions for and against. In conclusion, this dissent is due to the lack of public debates in the process of the affirmative action turned into law, mainly in relation to the definition of the quota percentage with insiders involved in this inclusion process.*

Keywords: *disabled people, quota law, job market inclusion.*

1 – Introdução

Até meados do século XX, a trajetória de vida das pessoas com deficiência no Brasil era, em grande medida, de responsabilidade de suas respectivas famílias. Porém, paulatinamente, foi-se percebendo que essa temática não poderia permanecer sob a responsabilidade única da família, passando a ser um "problema" do Estado. Esse fato se reflete na expansão de leis e decretos sobre os mais variados temas de interseção com a deficiência, desde a criação da Organização das Nações Unidas (ONU), em 1945, e a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, quando ocorreram mudanças no entendimento social em relação às pessoas com deficiência, impulsionadas pelos novos paradigmas de dignidade pautados pelos valores éticos relativos à diversidade humana, considerados desde a universalização dos direitos fundamentais (GARCIA; MAIA, 2014). Na atual conjuntura, o Brasil vivencia uma etapa de efervescência dos movimentos sociais, que demandam usufruto de direitos conquistados, mas nem sempre respeitados (DE FRANÇA *et al*., 2008).

No que se refere ao direito desse público ao trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o propósito de garantir oportunidades a esse segmento da sociedade, definiu os seguintes princípios básicos: a não discriminação, a igualdade de oportunidades e de tratamento e o acesso a oportunidades de treinamento e de emprego. Para atingir esses objetivos, foram elaboradas normas internacionais aprovadas pela Conferência Internacional do Trabalho e, posteriormente, submetidas à ratificação dos países-membros da OIT. Uma das principais normas relativas à questão das pessoas com deficiência no trabalho, ratificadas pelo Brasil, é a Convenção da OIT nº 111/58, validada pelo País em 1965. Por essa convenção, todos os países-membros se comprometem a adotar e seguir uma política nacional destinada à promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e trabalho, visando eliminar a discriminação.

Em 1989, o Brasil ratifica outra importante convenção da OIT, a de nº 159/83, que traz como princípio basilar a garantia de emprego adequado e a possibilidade de inclusão do deficiente na sociedade. Em 30 de março de 2007, o Brasil novamente referendou essa garantia ao assinar a Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência.

2 – As cotas para pessoas com deficiência nas empresas brasileiras

No Brasil, 23,9% do total populacional é de pessoas com deficiência e/ou com alguma limitação funcional, de acordo com o censo realizado em 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Visando garantir a inclusão dessas pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho, foi aprovada, há 26 anos, a Lei nº 8.213/91, que ficou conhecida como Lei de Cotas.

Segundo a Lei nº 8.213/91, as empresas que possuem 100 ou mais empregados devem reservar vagas a pessoas com deficiência. Frisa-se que a porcentagem varia de acordo com o número de empregados, podendo alcançar até 5% (cinco por cento), caso a empresa possua mais de mil empregados.

Essa previsão, entretanto, não pode ser analisada de forma isolada, eis que desprovida de dispositivos que reforcem o cunho pedagógico da lei. Essa faceta da legislação encontramos apenas em 2003, por meio da Portaria 1.199 do Ministério do Trabalho, que define o percentual das multas pelo descumprimento das cotas destinadas às pessoas com deficiência pelas empresas, conforme se demonstra:

> Art. 1. Esta Portaria fixa parâmetros para gradação da multa administrativa variável prevista no art. 133 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, pela infração ao art. 93 da mesma lei.
>
> Art. 2. A multa por infração ao disposto no art. 93 da Lei nº 8.213, de julho de 1991, será calculada na seguinte proporção:
>
> I – para empresas com cem a duzentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência habilitados ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de zero a vinte por cento;
>
> II – para empresas com duzentos e um a quinhentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência habilitados ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de vinte a trinta por cento;
>
> III – para empresas com quinhentos e um a mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência habilitados ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de trinta a quarenta por cento;
>
> IV – para empresas com mais de mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência habilitados ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de quarenta a cinquenta por cento.
>
> § 1° O valor mínimo legal a que se referem os incisos I a IV deste artigo é o previsto no artigo 133, da Lei nº 8.213/91.

> § 2° O valor resultante da aplicação dos parâmetros previstos neste artigo não poderá ultrapassar o máximo estabelecido no artigo 133 da Lei nº 8.213, de 1991 (BRASIL, 2003).

Teoricamente, os direitos supracitados deveriam servir de propulsores para a contratação de pessoas com deficiência. Entretanto, a realidade brasileira se mostra bem diferente. Segundo De Matos (2013), a maioria das pessoas com deficiência está em "oficinas protegidas", sendo necessária uma mudança de perspectiva para a inclusão desse público no mercado formal de trabalho. Ainda segundo a autora, a Espanha utiliza uma nova metodologia denominada "emprego apoiado", cuja principal característica é a figura do mediador, denominado "preparador laboral", que tem a função de oferecer ao trabalhador com deficiência o apoio necessário para sua adaptação ao posto de trabalho, desde a preparação para o desenvolvimento das habilidades e tarefas necessárias até o seguimento e acompanhamento em serviço.

Cação (2007) reforça a necessidade de novas metodologias quando se fala da inclusão da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho. Ele afirma que a colocação no mercado formal de trabalho é somente o primeiro passo do processo de inclusão e que, no caso da pessoa com deficiência intelectual, o emprego implica um conjunto de desafios e responsabilidades que muitas vezes gera perturbações no indivíduo e, sobretudo, na sua relação com os outros e com o contexto em que está inserido, sendo fundamental o desenvolvimento de metodologias de acompanhamento pós-colocação.

A ideia da inclusão social da pessoa com deficiência por meio do trabalho, embora não combatida abertamente, não parece ser hegemônica na sociedade brasileira. A ausência de reflexão e debates públicos sobre o tema, a resistência à aplicação das leis e o silêncio da mídia, rompido apenas esporadicamente, indicam que há muitos obstáculos a serem vencidos. Garcia (2002) afirma que o papel do governo federal é estimular essa inclusão.

Parece-nos que uma tentativa de fomento a essa inclusão encontra-se na Lei nº 7.853/89, que traça a diretriz central a ser aplicada para a inclusão desse público na sociedade, estabelecendo que:

> Art. 2º Ao poder público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive, dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.
>
> Parágrafo único – Para o fim estabelecido no caput deste artigo, os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objeto dessa Lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:
>
> [...]
>
> III – na área da formação profissional e do trabalho:
>
> a) o apoio governamental à formação profissional e à garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive, aos cursos regulares voltados à formação profissional;
>
> b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive, de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;
>
> c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores público e privado, de pessoas portadoras de deficiência;
>
> d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres

> integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência (BRASIL, 2007).

Em que pesem as legislações esparsas sobre o tema, encontramos de um lado a Lei 7.853/1999, que estabelece as normas gerais dos direitos das pessoas com deficiência, entre os quais o direito à formação profissional e ao trabalho. De outro, a Lei 8.213/91, como a principal lei de ação afirmativa referente à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Nesse sentido, podemos observar que o governo federal tem cumprido o seu papel de gerar uma legislação abrangente referente à garantia da inclusão para esse público, notadamente, por meio do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho e Emprego. Entretanto, a sociedade necessita agir de forma mais efetiva para assegurar essa inclusão (GARCIA, 2002), situando as empresas como o lócus principal dessa discussão.

No que se refere aos indicadores de trabalho e emprego, há evidente sub-representação do universo das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A taxa de participação – que mede a proporção de ocupados ou desempregados em relação à população em idade ativa – é de apenas 35,7% para as pessoas com deficiência, contra 55,4% para as pessoas com limitação funcional e 60,9% para a população sem deficiência ou incapacidade, de acordo com os dados do Censo 2010 (GARCIA; MAIA, 2012).

Ademais, de acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego, caso as empresas brasileiras cumprissem a Lei de Cotas, pelo menos 827 mil vagas de emprego estariam disponíveis para as pessoas com deficiência. Entretanto, de acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), no Brasil, temos apenas um total de 403.255 pessoas com deficiência empregadas no mercado formal de trabalho (BRASIL, 2015a).

Segundo De Souza *et al.* (2012), a reserva de vagas de trabalho para pessoas com deficiência em empresas privadas só

começa a ser efetivamente implantada no Brasil em 2006, quando o Ministério Público do Trabalho começa a fiscalizar as empresas e a punir aquelas que descumprem a Lei de Cotas. Esse movimento ainda ocorre de maneira restrita e relativamente precária, pois os trabalhadores com deficiência concentram-se em formas de ocupação mais simples e de menor rendimento (GARCIA; MAIA, 2012).

No ambiente de trabalho atual, a diversidade se constitui num tema bastante amplo, indo desde uma abordagem mais restrita, relativa às questões de raça, gênero, etnia e deficiência, até uma abordagem mais abrangente, que considera como diversidade qualquer diferença individual entre as pessoas.

No que se refere aos trabalhadores com deficiência, Batista (2003) aponta que, quando inexiste uma política de ações afirmativas na empresa e a contratação de trabalhadores com deficiência se dá apenas para cumprir uma imposição legal, a igualdade de oportunidades para essas pessoas fica dificultada ou mesmo impedida.

No Brasil, observa-se que o principal motivo para a contratação de funcionários com deficiência é o cumprimento da legislação existente (TANAKA; MANZINI, 2005). Segundo esses autores, além da qualificação profissional, falta o preparo social para que a pessoa com deficiência possa ocupar um cargo cujo perfil seja compatível com suas habilidades e com as reais necessidades da empresa. E concluem que contratar uma pessoa com deficiência apenas para cumprir uma lei, sem remover os obstáculos existentes no caminho que ela terá que percorrer para buscar um trabalho, acabará colaborando para criar o estigma de que ela não possui competência para disputar o mercado de trabalho competitivo. Portanto, a simples prescrição de leis que assegurem os direitos da pessoa com deficiência ao trabalho não irá mudar a sua realidade, se os fatores que dificultam a sua inclusão no meio social não forem detectados, discutidos e minimizados.

De acordo com Ribeiro e Carneiro (2009), a aplicação da Lei de Cotas, a despeito do caráter relativamente recente de sua efe-

tiva entrada em vigor, tem mostrado resultados pouco expressivos, o que sinaliza para dificuldades imbricadas no desiderato político de inclusão social da pessoa com deficiência intelectual no mercado formal de trabalho, ou seja, o fato de que há norma jurídica reservando vagas empregatícias para pessoas com deficiência não é suficiente para assegurar oportunidades efetivas de trabalho.

Não há como descurar o fato de a contratação de pessoas com deficiência não interessar às empresas brasileiras, quando vista sob a ótica estritamente econômica. A reação padrão das empresas, quando autuadas, é justificarem o descumprimento da leipor meio das seguintes estratégias:

- Alegar que tais atividades são caracterizadas por elevado grau de risco e periculosidade, o que tornaria temerária e não recomendável a contratação de pessoas com deficiência. Declaram que, mesmo se fossem realizadas as adaptações no ambiente de trabalho requeridas pelas normas de segurança, o emprego da pessoa com deficiência implicaria a exposição dela a uma situação de risco, o que traria também riscos aos demais trabalhadores. Com base nesse argumento, postulam a exclusão, do cálculo de cotas, das funções que consideram inadequadas à pessoa com deficiência, que ficaria restrita, a rigor, a atividades de natureza administrativa ou burocrática. Trata-se de postura usual entre as empresas dos setores da indústria, construção civil e prestação de serviços em ambientes de risco, bem como da área médico-hospitalar.

- Argumentar que há dificuldade de encontrar no mercado pessoas com deficiência habilitadas ou qualificadas para as ocupações produtivas ofertadas, as quais envolvem profissões regulamentadas pela própria legislação trabalhista, com exigências específicas para seu preenchimento.

- Atribuir às pessoas com deficiência incapacidade biológica e inabilitação para o desempenho das funções requeridas pelos cargos disponíveis. Diversas empresas

elevam sobremaneira as exigências que fazem para preenchimento das vagas.

- Classificar funcionários que já compunham o quadro de pessoal da empresa como pessoas com deficiência.

- Contestar a aplicação da norma legal à empresa, negligenciando a pertinência dessa aplicação. É o que fazem as entidades dedicadas a atividades assistenciais e religiosas, para as quais o fato de desenvolverem ações de filantropia seria razão suficiente para dispensá-las do cumprimento da cota.

- Reduzir o quadro de funcionários, por meio da terceirização de algumas atividades.

Assim, as empresas buscam no mercado pessoas com deficiência cujo emprego não exija adaptações do ambiente de trabalho, nem implique perda significativa de produtividade. Além disso, a pessoa com deficiência que consegue superar essas dificuldades tem muito pouco a comemorar, já que as ocupações produtivas às quais tem acesso quase sempre pagam pouco. Os valores auferidos são geralmente próximos do salário-mínimo, quantia que ele pode obter por meio da seguridade social, sem necessidade de trabalhar (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009).

Ainda segundo esses autores, sem a adesão voluntária das empresas, a aplicação das cotas empregatícias fica condicionada, em larga medida, à fiscalização exercida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT). Isso posto, o alcance dos resultados pretendidos pela norma legal depende da capacidade operacional do órgão no tocante ao desempenho de sua atribuição. Para esses autores, além de parcial, a inclusão assegurada pela lei é excludente, pois, como não há exigências quanto ao tipo de deficiência para fins de observância da cota empregatícia, a maioria das empresas seleciona, entre as pessoas com deficiência, aquelas que lhes são mais convenientes.

Saraiva e Irigaray (2009), ao analisarem a efetividade da implementação de políticas de estímulo à diversidade em filiais brasileiras de uma empresa multinacional, também apontam que os discursos institucionais na empresa, embora estejam explicitados nas políticas organizacionais, são muito pouco efetivos, devido ao preconceito arraigado, por parte dos empregados, à permissividade gerencial e à ausência de senso coletivo de diversidade, constatando-se uma dissonância entre discurso e prática.

A inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho envolve, então, dois aspectos: a discussão da não discriminação e a dimensão positiva representada pelas ações afirmativas como meio de promover essa inclusão (BELLAN, 2002).

Segundo Carvalho-Freitas e Marques (2009), essa matriz de interpretação da deficiência tira seu foco da pessoa com deficiência e o coloca na sociedade, isto é, considera que a sociedade é composta por todos, pela diversidade, e que o respeito às diferenças deve ser a norma a ser compartilhada. Nesse sentido, a deficiência é da sociedade que não se organiza para ser acessível a todos.

Como vimos, embora a Lei de Cotas tenha estimulado o acesso das pessoas com deficiência intelectual ao mercado de trabalho formal, ela apresenta claras limitações. Diante disso, nos parece de fundamental importância discutir o processo de tramitação da lei que trata da reserva de cotas para pessoas com deficiência no Brasil, conhecida como Lei de Cotas, buscando compreender o efeito desse processo no cumprimento da referida lei pelas empresas.

3 – Metodologia

Este estudo tem natureza qualitativa, pois busca compreender o espírito da Lei nº 8.213/91, que define que a empresa privada com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher

de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas. Para tanto, foi feita uma investigação em documentos públicos do Congresso Nacional, nas notas taquigráficas acerca das discussões quando da construção dessa lei, verificando seu conteúdo e os objetivos ou propósitos dos envolvidos em sua elaboração (SAMARA; TUPY, 2010), buscando compreender sua origem. Utilizamos a pesquisa documental, pois, segundo Cellard (2008), o documento é uma fonte extremamente preciosa para reconstituição, sendo às vezes o único testemunho de atividades ocorridas num passado recente.

4 – Análise e discussão da tramitação da Lei de Cotas

Em 1991, durante o governo do presidente Fernando Collor de Mello, começou a tramitar no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 825, do Poder Executivo, tendo como objetivo a regulamentação e implantação dos benefícios previstos na Constituição Federal de 1988 referentes à previdência social.

Esse projeto de lei foi distribuído em 2 de maio de 1991 na Câmara dos Deputados, em regime de urgência, e tramitou simultaneamente na Comissão de Constituição e Justiça e de Redação, na Comissão de Finanças e Tributação e na Comissão de Seguridade Social e Família. Após aprovação na Câmara dos Deputados, foi encaminhado para o Senado Federal, dando, assim, origem à Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Embora essa lei seja também conhecida como Lei de Cotas, ela não trazia, na sua versão inicial, qualquer referência à destinação de cotas nas empresas para a pessoa com deficiência. No seu artigo primeiro, o projeto de lei definia a finalidade da previdência social:

> Art. 1º. A previdência social tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependem economicamente. [4]

4 Texto retirado pelo autor das notas taquigráficas obtidas por pesquisa docu-

A essência desse projeto de lei residia na regulamentação e na implantação de uma série de benefícios previstos na Constituição Federal de 1988. Eleaperfeiçoava a legislação vigente, avançando na concepção do seguro social que privilegiava os riscos não programáveis (morte, invalidez e doença) em relação aos riscos considerados programáveis (idade e tempo de serviço) que possuem data de ocorrência previsível, e a adequava ao reajustamento dos benefícios e ao enquadramento dos trabalhadores rurais no Regime Geral de Previdência Social.

Esse projeto de lei regulamentava e implantava o princípio da uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais e extinguia, no âmbito da previdência social, a renda mensal vitalícia para idosos e inválidos, que passava a ser regulada pela Lei Orgânica da Assistência Social (Loas).

À época, de acordo com os ministros Antônio Magri (Trabalho e Previdência Social) e Zélia Cardoso de Mello (Economia, Fazenda e Planejamento), esse projeto de lei visava promover a reestruturação da previdência social para que se alcançasse um sistema socialmente mais justo e financeiramente equilibrado.

A Comissão de Seguridade Social e Família, à qual compete opinar sobre o mérito das matérias após o exame dos projetos de leis apensados ao Projeto de Lei nº 825 e às emendas propostas, decidiu pela apresentação de substitutivo, que buscou, na medida do possível, aproveitar as sugestões oferecidas nas emendas de comissão e em outros projetos apensados.

Um dos projetos de lei apensados ao Projeto de Lei nº 825/91 foi o Projeto de Lei nº 6.122/90, de autoria dos deputados federais Raimundo Barros (PMDB-CE) e Eduardo Jorge (PT-SP), que também dispunha sobre os planos de benefícios da previdência social e dava outras providências, e trazia, na sua Seção VI – Dos

mental no Centro de Documentação e Informação (Cedi) da Câmara dos Deputados.

serviços – Subseção II – Da Reabilitação Profissional, o seguinte artigo:

> Artigo 76. A empresa com 20 (vinte) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos, com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, na seguinte proporção:
>
> Até 200 empregados 2%
>
> De 201 a 500 ..... 3%
>
> De 501 a 1.000 ..... 4%
>
> De 1.000 em diante 5%
>
> Parágrafo único – A dispensa de trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a imotivada no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.[5]

Vale destacar que a apresentação desse novo projeto de lei, o qual previa percentual de vagas destinadas a pessoas com deficiência, não era novo no ordenamento jurídico da época, visto que a Lei 3.807/60, antiga Lei Orgânica da Previdência Social, em seu Artigo 55, já continha previsão semelhante, quando impunha a obrigação da reserva de cargos, deixando de prever, entretanto, a obrigação de admissão de funcionários com deficiência.

O dispositivo legal, dessa forma, não trazia uma novidade; no entanto, concedia maior objetividade ao texto já anteriormente previsto, contemplando uma nova obrigação, qual seja, a admissão de pessoas com deficiência de acordo com o número de empregados.

5 Texto retirado pelo autor das notas taquigráficas obtidas por pesquisa documental no Centro de Documentação e Informação (CEDI) da Câmara dos Deputados.

Embora não tivesse havido, antes da apresentação do projeto de lei, qualquer estudo referente ao quantitativo de empregados e de pessoas com deficiência, vale reforçar que sua previsão e aprimoramento identificaram de forma clara o seu destinatário, ou seja, o empregador, não restando dúvidas de que o empregador que se enquadrasse nos limites trazidos pela norma deveria reservar e contratar pessoas com deficiência.

Além da apresentação de tal previsão, foram apresentadas ainda 592 emendas ao Projeto de Lei 825/91, entre as quais a emenda 377, do deputado federal Paulino Cícero de Vasconcelos (PSDB-MG), que propôs a modificação do *caput* do artigo acima citado, com a seguinte redação:

> A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas (notas taquigráficas).

A justificativa para essa emenda era que o limite de 20 empregados poderia tornar o cumprimento desse dispositivo inexequível para a pequena empresa, por diversas razões.

No dia 13 de junho de 1991, a Comissão de Seguridade Social e Família aprovou o substitutivo do Projeto de Lei nº 825/91, assinado pelo relator deputado federal Geraldo Alckmin Filho (PSDB-SP), com a seguinte redação no seu artigo 91:

> Art. 91. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, na seguinte proporção:
>
> I) Até 200 empregados 2%
>
> II) De 201 a 500 ..... 3%
>
> III) De 501 a 1000 ..... 3%
>
> IV) De 1.001 em diante 5%

> Parágrafo único – A dispensa de trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a imotivada no contrato por prazo indeterminado só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. [6]

O artigo que trata da obrigatoriedade de inclusão de pessoa com deficiência nas empresas foi, então, encaminhado para o Plenário da Câmara, incluindo-se mais um parágrafo sobre as cotas para inclusão das pessoas com deficiência e reabilitados nas empresas. A redação final foi aprovada em 19 de junho de 1991 pelo Plenário da Câmara e o artigo encaminhado ao Senado Federal, onde foi aprovado sem modificações, sendo enviado em 4 de julho de 1991 para sanção da Presidência da República e transformado na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, com o seguinte texto:

> Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, na seguinte proporção:
>
> I) Até 200 empregados 2%
>
> II) De 201 a 500 ..... 3%
>
> III) De 501 a 1000 ..... 4%
>
> IV) De 1.001 em diante 5%
>
> § 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a imotivada no contrato por prazo indeterminado só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.
>
> § 2º O Ministério do Trabalho e Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habili-

6 Texto retirado pelo autor das notas taquigráficas obtidas por pesquisa documental no Centro de Documentação e Informação (CEDI) da Câmara dos Deputados.

> tados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados (BRASIL, 1991).

O Decreto Federal nº 3.298/99, que regulamenta a Lei nº 7.853/89 e dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências, entre as quais merecem destaque os artigos 3° e 4°, que identificam as possíveis deficiências que uma pessoa pode ter para usufruir dos direitos trazidos na Lei de Cotas. Merece destaque, também, o Artigo nº 36, que determina que a empresa com 100 ou mais empregados esteja obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da previdência social reabilitados ou com pessoas portadoras de deficiência habilitada (BRASIL, 1999). Com base nesse artigo, cabe à pessoa com deficiência habilitada ter um certificado ou um diploma de conclusão do curso de educação profissional de nível básico, técnico, tecnológico ou superior.

> § 1º A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por prazo determinado superior a 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.
>
> § 2º Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS.
>
> § 3º Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.
>
> § 4º A pessoa portadora de deficiência habilitada, nos termos dos § 2o e 3o deste artigo, poderá recorrer à in-

> termediação de órgão integrante do sistema público de emprego para fins de inclusão laboral na forma deste artigo.
>
> § 5º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas para fins de acompanhamento do disposto no caput deste artigo (BRASIL, 1999).

A análise da legislação apresentada deixa claro que existe uma relação estreita entre educação e inclusão no mercado de trabalho para promoção da inclusão social das pessoas com deficiência intelectual (LINO; CUNHA, 2008). Essa relação surge quando se percebe a real necessidade de se atender às demandas do mercado de trabalho e, por isso, os indivíduos com algum tipo de deficiência adquirida por acidentes de trabalho passaram a ser capacitados profissionalmente. Essa capacitação deve ocorrer mediante o desenvolvimento de habilidades e competências, por meio de cursos de qualificação profissional e/ou adaptação do ambiente real de trabalho.

Essa relação estreita entre educação e inclusão no mercado de trabalho aponta para uma maior dificuldade de inclusão social da pessoa com deficiência intelectual por intermédio do trabalho, seja por causa dos traços constitutivos desse indivíduo com suas limitações cognitivas e problemas de comportamento, seja por seus valores, modo de vida, aspirações ou por sua concepção de mundo (BELLAN, 2002).

O Decreto nº 3.298/99, em seu Artigo 35, aponta que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, após o processo de habilitação e reabilitação profissional, deve ocorrer mediante três diferentes modalidades. Essas modalidades se diferem de acordo com os apoios e procedimentos especiais necessários para sua concretização: a **colocação competitiva**, como processo de contratação regular nos termos da legislação trabalhista, sem a necessidade de apoios especiais; a **colocação seletiva**, como processo de contratação regular que depende

da adoção de procedimentos e apoios especiais; e a **promoção do trabalho por conta própria**, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou regime de economia familiar, visando à emancipação econômica e pessoal.

Destaca-se, nesse sentido, que a menção a apoios especiais se refere a orientação e ajudas técnicas, entre outros elementos que auxiliem compensar as limitações da pessoa com deficiência, possibilitando a superação de barreiras e a plena utilização de suas capacidades em condições de igualdade. Da mesma forma, no que tange a procedimentos especiais, entende-se a exigência de condições especiais para a contratação de pessoa com deficiência, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado, entre outros.

Esse mesmo decreto prevê a possibilidade de entidades de assistência social intermediarem a inclusão laboral referente à colocação seletiva e ao trabalho autônomo na contratação de pessoas com deficiência e na comercialização de bens e serviços decorrentes de programas de habilitação profissional em oficina protegida de produção ou terapêutica.

Essas oficinas, por sua vez, não caracterizam vínculo empregatício e devem ter como objetivo principal a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação de pessoa com deficiência para o trabalho. A participação da pessoa nas oficinas fica condicionada a um processo de avaliação individual, que constatará que ela possui características que a impedem de desempenhar atividade laboral no mercado competitivo de trabalho. Nesse caso, deverá ser firmado entre a entidade beneficente de assistência social e o tomador de serviços um convênio ou contrato formal, constando a relação nominal dos trabalhadores com deficiência colocados à disposição do tomador.

Nessa ordem de ideias, encontramos a Instrução Normativa nº 20, de 26 de janeiro de 2001, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, que dispõe sobre procedimentos a serem adota-

dos pela Fiscalização do Trabalho no exercício da atividade de fiscalização do trabalho das pessoas portadoras de deficiência. Seus artigos 7º, 8º e 9º afirmam não constituir relação de emprego o trabalho da pessoa com deficiência realizado em oficina protegida de produção. A norma ainda prevê condições para a configuração de determinada oficina protegida de produção, tais como: que as atividades laborais sejam desenvolvidas mediante assistência de entidades públicas e beneficentes de assistência social que tenham por objetivo a inclusão social mediante atividades de adaptação e capacitação para o trabalho; que tenha por objetivo o desenvolvimento da habilitação profissional, com currículos, etapas e diplomação dependentes de avaliações individuais realizadas por equipe multidisciplinar de saúde; que as pessoas com deficiência participantes não integrem o quantitativo de cargos da Lei 8.213/91; e que o trabalho nelas desenvolvido seja obrigatoriamente remunerado.

Atualmente, entre as determinações legais que regulam a inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, destaca-se, também, a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) e aperfeiçoa o Artigo nº 93 da Lei nº 8.213, nos seguintes termos:

> § 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a imotivada no contrato por prazo indeterminado só poderá ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência habilitado ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.
>
> § 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência habilitadas e beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os aos sindicatos, entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados, quando solicitados.

> § 3º Para reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto – Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (BRASIL, 2015).

A finalidade dessa previsão se mantém em propiciar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho mediante discriminação positiva, de modo a evitar disputa direta com os trabalhadores cuja contratação teoricamente seja mais vantajosa para o empregador. Destaca-se o aperfeiçoamento trazido pela LBI de atribuir responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego para estabelecer sistemática de fiscalização, de gerar dados/estatísticas de controle e de excluir o aprendiz com deficiência da contabilização da reserva de cargos para pessoa com deficiência.

Cabe salientar que essa lei, em seu Artigo 101, previa a necessidade de um percentual mínimo de contratação de pessoas com deficiência em empresas com mais de 50 funcionários, buscando-se, assim, a obrigatoriedade de inclusão de pessoas reabilitadas e pessoas com deficiência habilitadas nas empresas que possuem também de 50 a 100 empregados; no entanto, essa modificação foi vetada pela presidente Dilma Rousseff. Neri (2003), numa análise quantitativa, mostra que a chance condicional de se encontrarem pessoas com deficiência empregadas nas empresas com menos de 100 funcionários é duas vezes maior do que naquelas com mais de mil funcionários, o que pode ser atribuído à existência de menor instrumentalização da gestão de pessoas nas empresas menores, as quais empregam valores mais substantivos na relação com seus empregados, possibilitando, assim, maior igualdade de oportunidade para grupos minoritários.

Observa-se, de acordo com a análise documental da tramitação da lei, que não houve um grande debate público sobre essa ação afirmativa entre os atores envolvidos – empresários, pessoas com deficiência e movimentos sociais – em comparação, por exemplo, com a discussão acerca da política de cotas para afrodescendentes no País, que se deu por meio de uma grande

mobilização promovida pelas organizações do movimento negro. Esse debate foi inserido na agenda política e submeteu o Estado brasileiro a um constrangimento internacional, denunciando a ausência de políticas públicas de redução da desigualdade racial e, ao mesmo tempo, convenceu governos, legisladores e empresas a adotarem medidas de ação afirmativa (NASCIMENTO, 2006).

O termo "ação afirmativa" teve origem nos Estados Unidos e chegou ao Brasil com uma grande variedade de significados, refletindo os debates e experiências históricas já vividas por outros povos. Seu público-alvo variou de acordo com a situação verificada em cada país no que diz respeito, por exemplo, à força dos movimentos de minorias, sendo as principais áreas consideradas:

- o mercado de trabalho – com contratação, qualificação e promoção de funcionários;
- o sistema educacional;
- a representação política (MOEHLECKE, 2002).

A luta pela inclusão social no mundo obteve conquistas significativas principalmente nos países de maior tradição nesse sentido. No entanto, o modo como tal inclusão foi assegurada variou de um país para outro, conforme as características sociais de cada um e, também, o momento político do país. Essa mesma heterogeneidade de práticas é observada no que diz respeito, especificamente, à pessoa com deficiência (GARCIA, 2002). Na época da definição de cotas para inclusão das pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho, o Brasil estava no início do seu processo de redemocratização; portanto, o debate público sobre várias questões, apesar do grande exercício feito na assembleia constituinte, ainda era uma prática embrionária. Esse fato pode ter influenciado na efetivação, ou não, da Lei de Cotas para pessoas com deficiência no Brasil.

Moehlecke (2002) define, de forma sintética, a ação afirmativa como uma ação reparatório-compensatória e/ou preventiva,

que visa corrigir uma situação de discriminação e desigualdade imposta a certos grupos no passado, no presente ou no futuro, por meio da valorização social, econômica, política e/ou cultural desses grupos, durante um período de tempo limitado. Pode-se dar ênfase a um ou outro desses aspectos, dependendo do grupo em questão e do contexto histórico-social. O Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil define da seguinte forma a ação afirmativa:

> As ações afirmativas são medidas que visam à implantação de providências obrigatórias ou facultativas, oriundas de órgãos públicos ou privados, cuja finalidade é promover a inclusão de grupos notoriamente discriminados, possibilitando-lhes o acesso aos espaços sociais e a fruição de direitos fundamentais, com vistas à realização da efetiva igualdade constitucional. Podem, portanto, decorrer da lei que institua cotas ou que promova incentivos fiscais, descontos de tarifas [representando] um corte de observação da realidade que incide na maioria desvalida, mas [que] observa as peculiaridades das minorias que a compõem, tendo em vista a insuficiência das ações genéricas em si mesmas (BRASIL, 2007, p. 15).

Pode-se concluir, assim, que a adoção de cotas para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil, apesar do pouco debate público quando de sua definição, é uma ação afirmativa; no entanto, gera grande controvérsia e é alvo de debates acalorados. Os críticos contrários a essa medida afirmam que ela prejudica a eficiência do conjunto, por rebaixar os padrões e desestimular tanto os membros dos grupos beneficiados quanto os dos grupos não beneficiados a darem o máximo de si. Por outro lado, seus defensores sustentam que a legitimidade do sexo, da raça ou da deficiência como base para o tratamento preferencial no acesso ao treinamento ou à promoção reside no fato de que esses critérios não são empregados de forma arbitrária, mas com vistas a reparar uma situação de desvantagem originada em discriminações históricas e sociais (TOMEI, 2005).

5 – Considerações finais

Por fim, cabe considerar que, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, estabeleceu-se no Brasil uma nova diretriz para a organização das políticas de previdência social, saúde e assistência social, criando-se uma concepção de seguridade social constituída por esse tripé e definindo-se claramente suas competências.

A previdência social passou a ter um caráter contributivo e solidário, deixando de assumir a função de reabilitação e concessão de benefícios não contributivos – como a renda mensal vitalícia, que passou a ser assumida pela assistência social, hoje prestada por meio do **Sistema Único de Assistência Social (Suas)**. Criada para quem dela necessitar, a assistência social não tem caráter contributivo e oferece benefícios de prestação continuada para idosos e pessoas com deficiência que não têm como prover seu sustento.

A política pública de saúde assumiu a responsabilidade de ofertar a todos a atenção integral à saúde. Foram extintos os centros de reabilitação ligados ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), que eram voltados somente para reabilitação de acidentados no trabalho, visando sua (re) inclusão no mercado formal de trabalho. A política pública de saúde passou a ser responsável pela habilitação e reabilitação para o trabalho, tanto das pessoas que por algum motivo (acidentes de trabalho, acidentes vasculares cerebrais etc.) necessitam ser reabilitadas para a função, como das pessoas com deficiência que necessitam ser habilitadas profissionalmente.

No Brasil, então, o conceito de reabilitação e habilitação para o trabalho surge com base nessa lógica de inclusão de uma força de trabalho acidentada, com o objetivo de garantir a força produtiva para o País, e não para assegurar a inclusão social das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho.

No entanto, o Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, no seu capítulo V – Da habilitação e da reabilitação profissional, que aprova o regulamento da previdência social, define:

> Art. 136. A assistência (re) educativa e de (re) adaptação profissional, instituída sob a denominação genérica de habilitação e reabilitação profissional, visa proporcionar aos beneficiários incapacitados parcial ou totalmente para o trabalho, em caráter obrigatório, independentemente de carência, e às pessoas portadoras de deficiência os meios indicados para proporcionar o reingresso no mercado de trabalho e no contexto em que vivem (BRASIL,1999).

Percebe-se que, apesar de a política pública de saúde ser responsável por reabilitar e habilitar as pessoas para o trabalho, a legislação referente a esse tema está vinculada à política pública de previdência, mostrando uma separação entre a obrigatoriedade da reabilitação dos acidentados e a habilitação das pessoas com deficiência para o trabalho e sua operacionalização. Isso pode afetar a eficácia do cumprimento dessa legislação no que diz respeito às pessoas com deficiência, podendo haver divergências entre a avaliação dos profissionais de saúde e os peritos da previdência em relação a essa habilitação.

6 – Referências

BATISTA, Cristina Abranches Mota. Educação profissional e inclusão no trabalho: entraves e possibilidades. In: FEDERAÇÃO NACIONAL DAS APAES. **Trabalho e deficiência mental**: perspectivas atuais. Brasília, 2003. p.57-76

BELLAN, Ana Clara. Diversidade e discriminação. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Avanço conceitual para a educação profissional e o trabalho**: ensaios e reflexões. Brasília, 2002. p.15-24

BRASIL. **Características do emprego formal segundo a relação anual de informações sociais**. Brasília, DF: MTE/PDET, 2015a. Disponível em: <http: //pdet.mte.gov.br/rais? view=default>. Acesso em: 30.08.2016

BRASIL. **Decreto nº 3.048/99**, de 6 de maio de 1999. Regulamenta a previdência social. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 10 ago. 2015.

BRASIL. **Decreto nº 3.298/99**, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 10 ago. 2015.

BRASIL. **Lei nº 8.213/91**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios de previdência social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 10 ago. 2015.

BRASIL. **Lei nº 13.146/2015**, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <http://diariodosurdo.com.br/2015/07/lei-no-13-146-estatuto-da-pessoa-com-deficiencia>. Acesso em: 10 ago. 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 1.199**, de 28 de outubro de 2003. Aprova normas para a imposição da multa administrativa variável prevista no art. 133 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, pela infração ao art. 93 da mesma Lei, que determina às empresas o preenchimento de cargos com pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/legislacao/portaria-n-1-199-de-28-10-2003.htm>. Acesso em: 10 ago. 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Brasília: MTE/SIT/DEFIT, 2007.

CAÇÃO, Rogério. Transição para a vida adulta de pessoas com deficiência mental: representações, práticas e desafios. **Cadernos Sociedade e Trabalho**: Integração das Pessoas com Deficiência, Lisboa, n. 8, p. 181-196, 2007.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. Pessoa com deficiência e trabalho: percepção de gerentes e pós-graduandos em administração. **Psicologia, Ciência e Profissão**, Brasília, v. 29, n. 2, p. 244-257, 2009.

CELLARD, A. A análise documental. In: POUPART, J. et al. **A pesquisa qualitativa**: enfoques epistemológicos e metodológicos. Petrópolis: Vozes, 2008.

FRANÇA, Inácia Sátiro Xavier de et al. Política de inclusão do portador de deficiência: possibilidades e limites. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 21, n. 1, p. 112-116, 2008.

GARCIA, Cid. Pessoas portadoras de deficiência. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Avanço conceitual para a educação profissional e o trabalho**: ensaios e reflexões. Brasília: 2002. p.65-71

GARCIA, Vinicius Gaspar; MAIA, Alexandre Gori. A inclusão das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro em 2000 e 2010 – panorama e mudanças em uma década. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS ABEP, 18., 2012, Águas de Lindóia, SP. **Anais.** Águas de Lindóia, SP: ABEP, 2012. Recurso eletrônico.

_____. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos Populacionais**, v. 31, n. 2, p. 395-418, jul./dez. 2014.

IBGE. **Censo demográfico 2010:** resultados do universo, população residente, por situação do domicílio e sexo, segundo as grandes regiões e as unidades da Federação Brasil - grandes regiões. Brasília, 2010.

LINO, Michelle. V; CUNHA, Ana C. B. da. Uma questão de cotas?: como pessoas com deficiência percebem sua inserção no mercado de trabalho com base em políticas públicas de inclusão. **Pesquisa e Práticas Psicossociais**, São João del-Rei, v. 3, n. 1, p. 65-74, ago. 2008.

MATOS, Naiara R. de. **Emprego apoiado:** uma análise psicossocial da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. 2013.p.116. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013**.**

MOEHLECKE, Sabrina. Ação afirmativa: história e debates no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, n. 117, p. 197-217, 2002.

NASCIMENTO, Alexandre do. Os manifestos, o debate público e a proposta de cotas. **Lugar Comum,** n. 23-24, p. 11-16, 2006.

NERI, Marcelo. As empresas e as cotas para pessoas com deficiência. **Revista Conjuntura Econômica**, Rio de Janeiro, v. 57, n. 9, p. 58-61, set. 2003. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rce/article/view/29935/28787>. Acesso em: 24 jul. 2017.

RIBEIRO, Marco, A.; CARNEIRO, Ricardo. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Organização & Sociedade**, Salvador, v. 6, n. 50, p. 545-564, jul./set. 2009.

SAMARA, Eni de Mesquita; TUPY, Ismênia S. Silveira. **História & documento e metodologia de pesquisa.** 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2010.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009.

SOUZA, Ana Augusta Almeida de et al. Inserção ou inclusão?: uma análise das políticas públicas e privadas para promoção do ingresso de pessoa com deficiência no mercado de trabalho. In: ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E GOVERNO, 2012, Salvador. **Anais.** Salvador: ANPAD, 2012. Recurso eletrônico.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382005000200008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 10 ago. 2017.

TOMEI, Manuela. **Ação afirmativa para a igualdade racial:** características, impactos e desafios. Brasília: OIT, 2005.