

# O Trabalho das Pessoas com Deficiência: Convergência das Leis nº. 8.213/91 (Quota Emprego) com a Lei nº. 12.711/12 (Quota Educação)

Lutiana Nacur Lorentz<sup>1</sup>

SUMÁRIO: 1–Introdução.2-A historicidade das pessoas com deficiência.3 -Necessidade de comunicabilidade da Lei nº 8.213/91 (quotas de emprego) com a Lei nº 12.711/12 (quotas na educação).4–Conclusões.5-Referências bibliográficas.

## 1 – Introdução

Este trabalho usou os marcos teóricos **da Teoria do Trabalho Digno**, de Gabriela Neves Delgado<sup>2</sup> e de forma mais específica a **Teoria da Inclusão das pessoas com deficiência**, da presente autora<sup>3</sup> como fios condutores das reflexões aqui apresentadas. Foi usada a metodologia de pesquisa bibliográfica e método indutivo. Este artigo defende para atingir-se o propósito da jusfundamentalidade da inclusão das pessoas com deficiência deve-se observar a comunicabilidade da lei de quotas no emprego, Lei nº. 8.213/1991, art. 93 com a lei de quotas na educação, Lei nº. 12.711/2012, arts. 1º a 5º, porque uma das defesas empresais mais recorrente para descumprimento daquela normativa é de que ou não há candidatos PCD's às vagas, ou que estes não são qualificados.

## 2 – A Historicidade das Pessoas com Deficiência

Na história do tratamento dispensado às pessoas com deficiência é possível identificar quatro ondas que se destacam, quais sejam: fase de eliminação, fase do assistencialismo, fase da integração e fase da inclusão<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Doutora e mestra em Direito Processual pela PUC-Minas (orientada pelo Doutor Mauricio Godinho Delgado) Procuradora Regional do MPU/MPT. Foi Professora Adjunta I (admitida por concurso) da graduação e mestrado da Universidade FUMEC, durante quinze anos. Ganhadora por três vezes do Prêmio Evaristo de Moraes Filho. Foi diretora do Movimento de Mulheres do Ministério Público Brasileiro. Visitante da Universidade La Sapienza de Roma. Professora da Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU). Assessora do CNMP. É pesquisadora do Grupo de Pesquisa *Trabalho, Constituição e Cidadania* (UnB/CNPq). CV: <http://lattes.cnpq.br/1516587726318143>.

2- DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: 2006

3 - LORENTZ, Lutiana Nacur. *A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006.

4 - *Op. Cit.*, p. 76-121

Atualmente o paradigma é o da quarta onda, da inclusão<sup>5</sup> da pessoa com deficiência que é sujeito de direitos e tem a sua equidade e igualdade acauteladas pelo Estado, devendo não só as pessoas com deficiência, mas também a sociedade superarem as barreiras para a inclusão, numa linha inclusivamente de democraticidade<sup>6</sup>. A chave de leitura é tanto a CF/88<sup>7</sup>, arts.7º, XXXI; 37, VIII; 208; 227, §1º, etc. quanto a CDPD que deixou de usar o modelo preponderantemente médico<sup>8</sup> do Código Internacional de Doenças e de Problemas relacionados à Saúde – CID<sup>9</sup> para lidar com as deficiências<sup>10</sup> (concernente à terceira onda) e passou a valer-se da Classificação Internacional de Funcionalidades, Incapacidade e Saúde - CIF<sup>11</sup> (afeta a quarta onda).

### **3 - Necessidade de Comunicabilidade da Lei nº. 8.213/91 (Quotas de Emprego) com a Lei nº. 12.711/12 (Quotas na Educação) para Pessoas com Deficiência**

O Brasil alinhado à recomendação da Organização Internacional do Trabalho - OIT<sup>12</sup> aplica as ações afirmativas de cotas para inclusão das pessoas com deficiência tanto na educação quanto no trabalho tendo ratificado as Convenções nº. 111 e 159, da OIT e sobretudo a CDPD, em 2009, arts. 1º, 3º, letras “B” e “E”, art.27, etc.

Contudo, as ações afirmativas implementadas não têm sido suficientes para efetivar os direitos garantidos às pessoas com deficiência, devendo ser conjugadas a outras que incluam esses cidadãos na sociedade por meio de uma educação adequada; da análise dos postos de trabalho e de sua adaptação, para que além de alcançar uma função

---

<sup>5</sup> - FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. In: BATISTA, Cristina Abranches Mota. *Inclusão: construção na diversidade*. Belo Horizonte: Armazém das Ideias, 2004.

<sup>6</sup> - DELGADO, Maurício Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego – entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. São Paulo: LTr, 2006.

<sup>7</sup> -COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 4.ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

<sup>8</sup> - GUGEL, Maria Aparecida. O mundo do Trabalho e as pessoas com deficiência. Revista da *ESMPU – Ministério Público, sociedade e a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência*. Brasília: ESMPU, p. 278-302, ano 2018

<sup>9</sup> - GOFFMAN, Erving. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. 4.ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1988.

<sup>10</sup> - CROCHIK, José Leon. *Preconceito: indivíduo e cultura*. SP: Robe Editorial, 1997.

<sup>11</sup> -PARANÁ. Ministério Público do Estado do Paraná. Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) da Organização Mundial de Saúde (OMS). Curitiba: CAOPIPPD, Área da Pessoa Portadora de Deficiência, [s/d]. Disponível em: <http://www.ppd.mppr.mp.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=13>. Acesso em: 18 maio 2015.

<sup>12</sup>-OIT, *Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho*: repertório de recomendações práticas da OIT. 1. ed. Brasília: OIT, 2006, p.8.

laboral, possam mantê-la; a realização de habilitação e reabilitação por serviços públicos de saúde; da organização desse grupo em organizações que os representem; da previsão de incentivos fiscais e sistemas de redução de tributos nas contratações desses indivíduos (sistema premiativo para além do atual apenas punitivo) e combate à discriminação<sup>13</sup>.

Nesta linha, seria muito interessante a comunicabilidade da Lei das cotas de pessoas com deficiência **no trabalho**<sup>14</sup> (Lei nº. 8.213/1991, art.93) com as quotas de pessoas com deficiência na **educação pública federal**<sup>15</sup> (Lei nº. 12.711/2012, arts. 1º a 5º) o que pode efetivar-se por Termos de Cooperação Técnica, convênios etc. e afastaria as principais teses de defesa das empresas para descumprir aquela lei, de que não há pessoas com deficiência que queriam trabalhar, ou que sejam qualificadas.

#### 4 - Conclusões

Em conclusão, as ações afirmativas, no Brasil, no que concerne ao temário *trabalho privado* (celetista), embora tenham sido previstas, inicialmente, por lei

---

<sup>13</sup>-WUCHER, Gabi. *Minorias: proteção internacional em prol da democracia*. SP: Juarez de Oliveira, 2000.

<sup>14</sup> Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - Até 200 empregados .....2%;  
II - de 201 a 500.....3%;  
III - de 501 a 1.000.....4%;  
IV - de 1.001 em diante. ....5%.

<sup>15</sup>- “Art. 1º As instituições federais de educação superior vinculadas ao Ministério da Educação reservarão, em cada concurso seletivo para ingresso nos cursos de graduação, por curso e turno, **no mínimo 50% (cinquenta por cento) de suas vagas para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas.**

Parágrafo único. No preenchimento das vagas de que trata o caput deste artigo, 50% (cinquenta por cento) deverão ser reservados aos estudantes oriundos de famílias com renda igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo (um salário-mínimo e meio) per capita.

Art. 3º Em cada instituição federal de ensino superior, as vagas de que trata o art. 1º desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas e **por pessoas com deficiência**, nos termos da legislação, em proporção ao total de vagas no mínimo igual à proporção respectiva de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

Art. 4º As instituições federais de ensino técnico de nível médio reservarão, em cada concurso seletivo para ingresso em cada curso, por turno, no mínimo 50% (cinquenta por cento) de suas vagas para estudantes que cursaram integralmente o ensino fundamental em escolas públicas.

§ único. No preenchimento das vagas de que trata o caput deste artigo, 50% (cinquenta por cento) deverão ser reservados aos estudantes oriundos de famílias com renda igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo (um salário-mínimo e meio) per capita.

Art. 5º **Em cada instituição federal de ensino técnico de nível médio**, as vagas de que trata o art. 4º desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas e **por pessoas com deficiência**, nos termos da legislação, em proporção ao total de vagas no mínimo igual à proporção respectiva de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição...” (G.N. e N.N.)

infraconstitucional, Lei nº 8.213/91, art. 93 e genericamente pelo art.7º, XXXI, CF/88 já tinham amparo em normas internacionais ratificadas pelo Brasil, Convenção 111 , 159 da OIT e Recomendação nº 168, ambas de 1983, com a CDPD essas ações afirmativas foram elevadas à dimensão jurídica de Emenda Constitucional. Essas quotas também foram validadas pela Lei nº 13.146, de 6-07- 2015. As quotas em concurso público desde sempre estiverem na esfera da jusfundamentalidade, art. 37, VIII, CF/88.

Destarte, o Brasil **adotou claramente a fase da inclusão das pessoas com deficiência. Para eficácia da mesma urge aplicar as quotas de trabalho (art.93, Lei nº. 8213/91) em transversalidade e convergência as quotas em educação pública federal de nível superior e técnica de nível médio (art. 5º, Lei nº. 12.711/12).**

## **5 - Referências Bibliográficas**

COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 4.ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

CROCHIK, José Leon. *Preconceito: indivíduo e cultura*. SP: Robe Editorial, 1997.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos (Org.). *O estado de bem-estar social no século XXI*. São Paulo: LTr, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego – entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. São Paulo: LTr, 2006.

FARIAS, Norma; BUCHALLA, Cassi Maria. A Classificação Internacional De Funcionalidade, Incapacidade E Saúde da Organização Mundial de Saúde: conceitos, usos e perspectivas. *In: Revista Brasileira de Epidemiologia*, v. 8, n. 2, p. 187-93, 2005.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *In: BATISTA, Cristina Abranches Mota. Inclusão: construção na diversidade*. Belo Horizonte: Armazém das Ideias, 2004.

GOFFMAN, Erving. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. 4.ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1988.

GUGEL, Maria Aparecida. O mundo do Trabalho e as pessoas com deficiência. *Revista da ESMPU – Ministério Público, sociedade e a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência*. Brasília: ESMPU, p. 278-302, ano 2018.

LORENTZ, Lutiana Nacur. *A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006.

OIT, *Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho: repertório de recomendações práticas da OIT*. 1. ed. Brasília: OIT, 2006

SHIEBER, Benjamim M. *Iniciação ao direito trabalhista norte-americano*. SP: LTr, 1988

WUCHER, Gabi. *Minorias: proteção internacional em prol da democracia*. SP: Juarez de Oliveira, 2000.