

## **O sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho para a pessoa com deficiência: uma análise qualitativa sob a ótica do direito fundamental ao máximo existencial**

The quota system for access to the labor market for people with disabilities: a qualitative analysis based on the fundamental right to The existential maximum

El sistema de cuotas para el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad: un análisis cualitativo desde la perspectiva del derecho fundamental al máximo existencial

Recebido: 19/02/2022 | Revisado: 28/02/2022 | Aceito: 01/03/2022 | Publicado: 11/03/2022

**Vaner José do Prado**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8752-6077>

Universidade Salvador, Brasil

E-mail: [vaner.prado@unifacs.br](mailto:vaner.prado@unifacs.br)

**Luciana Rodrigues dos Santos**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7986-7579>

Universidade Salvador, Brasil

E-mail: [luciana\\_rs22@hotmail.com](mailto:luciana_rs22@hotmail.com)

### **Resumo**

Os aspectos mais relevantes deste estudo recaem sobre o sistema de cotas (Lei nº 8.112/90 e Lei nº 8.213/91) e a análise do acesso ao mercado de trabalho pelas pessoas com deficiência (PCD), consubstanciando o aspecto qualitativo na Lei nº 13.146/2015. Nesse contexto, a questão de pesquisa cinge-se em questionar se a fundamentação da aplicação do direito fundamental ao máximo existencial, está presente nas relações de trabalho direcionadas à PCD por meio do Sistema de Cotas? O objetivo é analisar sob o ponto de vista qualitativo o sistema de cotas direcionado à PCD no mercado de trabalho, utilizando aspectos relevantes do direito fundamental ao máximo existencial para o direcionamento e estratégias de inclusão, com base nas diferentes abordagens da igualdade como processo de respeito à diferença. A pesquisa possui natureza descritiva, que trata de fenômenos pouco conhecidos ou que ainda não sejam muito claros, pelo seu grau de complexidade, fragmentação e interligações, alicerçando-se no método qualitativo, segundo o qual a análise de dados é um instrumento eficaz para ampliar o conhecimento sobre o assunto pesquisado. Os dados foram coletados em bases literárias de obras amplas e diversificadas, bem como em legislações, sites oficiais do governo e eventos online. Assim, os principais resultados obtidos reverberaram em verificar que o grupo objeto de estudo precisa de atenção especial, devido às suas vulnerabilidades, concernentes à restrição de locomoção, visão, audição, dentre outras, buscando efetivar o direito à igualdade e o direito fundamental ao máximo existencial dentro das condições de trabalho, tendo em vista que estes direitos atrairão por acessoriedade, o dever de solidariedade, a acessibilidade, a justiça social, de forma a garantir uma vida digna à pessoa com deficiência e a fim de evitar o estado de coisificação do ser humano.

**Palavras-chave:** Pessoa com deficiência; Igualdade; Capacidade; Máximo existencial; Inclusão.

### **Abstract**

The most relevant aspects of this study fall on the quota system (Law nº 8.112/90 and Law nº 8.213/91) and the analysis of access to the labor market by people with disabilities (PCD), substantiating the qualitative aspect in Law nº 13.146/2015. In this context, the research question is limited to questioning whether the foundation of the application of the fundamental right to the existential maximum is present in work relationships directed to PCD through the Quota System? The objective is to analyze from a qualitative point of view the quota system aimed at PCD in the labor market, using relevant aspects of the fundamental right to the existential maximum for the direction and strategies of inclusion, based on different approaches to equality as a process of respect. the difference. The research has a descriptive nature, which deals with phenomena that are little known or that are not yet very clear, due to their degree of complexity, fragmentation and interconnections, based on the qualitative method, according to which data analysis is an effective instrument to expand knowledge about the researched subject. Data were collected in literary bases of broad and diversified works, as well as in legislation, official government websites and online events. Thus, the main results obtained reverberated in verifying that the group object of study needs special attention, due to their vulnerabilities, concerning the restriction of locomotion, vision, hearing, among others, seeking to implement the right to equality and the fundamental right to the maximum existential within working conditions, considering that these rights will attract, by way of accessory, the duty of solidarity, accessibility, social justice, in order to guarantee a dignified life for the disabled person and in order to avoid the state of objectification of the human being.

**Keywords:** Disabled person; Equality; Capacity; Existential maximum; Inclusion.

## Resumen

Los aspectos más relevantes de este estudio recaen sobre el sistema de cuotas (Ley nº 8.112/90 y Ley nº 8.213/91) y el análisis del acceso al mercado de trabajo de las personas con discapacidad (PCD), fundamentando el aspecto cualitativo en la Ley nº 8.213 /91.13.146/2015. En ese contexto, la pregunta de investigación se limita a cuestionar si el fundamento de la aplicación del derecho fundamental al máximo existencial está presente en las relaciones de trabajo dirigidas a los PCD a través del Sistema de Cuotas. O objetivo é analisar sob o ponto de vista qualitativo o sistema de cotas direcionado à PCD no mercado de trabalho, utilizando aspectos relevantes do direito fundamental ao máximo existencial para o direcionamento e estratégias de inclusão, com base nas diferentes abordagens da igualdade como processo de respeito à diferença. La investigación tiene un carácter descriptivo, que trata de fenómenos poco conocidos o aún no muy claros, por su grado de complejidad, fragmentación e interconexiones, basada en el método cualitativo, según el cual el análisis de datos es un instrumento eficaz para ampliar conocimientos sobre el tema investigado. Los datos fueron recolectados en bases literarias de obras amplias y diversificadas, así como en legislación, sitios web oficiales del gobierno y eventos en línea. Assim, os principais resultados obtidos reverberaram em verificar que o grupo objeto de estudo precisa de atenção especial, devido às suas vulnerabilidades, concernentes à restrição de locomoção, visão, audição, dentre outras, buscando efetivar o direito à igualdade e o direito fundamental ao máximo existencial dentro das condições de trabalho, tendo em vista que estes direitos atrairão por acessoriedade, o dever de solidariedade, a acessibilidade, a justiça social, de forma a garantir uma vida digna à pessoa com deficiência e a fim de evitar o estado de coisificação do ser humano.

**Palabras clave:** Persona con discapacidad; Igualdad; Capacidad; Máximo existencial; Inclusión.

## 1. Introdução

A pessoa com deficiência (PCD), enquanto ente inserido na sociedade, vem passando paulatinamente por mudança na compreensão e aceitação de suas limitações nos diversos setores da sociedade. Esta trajetória, pontuada do extermínio à inclusão, vem conquistando direitos por meio de lutas nos campos jurídico, ético e sociais, e nos diferentes contextos e épocas, buscou e, ainda busca, exaustivamente o reconhecimento de “ser humano”.

Na atualidade, as políticas afirmativas, apesar de limitações, têm funcionado como um meio de contemplar grupos sociais vitimados por alguma forma de alijamento (Araújo, 2009). No tocante à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, denota-se fundamental importância ao sistema de cotas, disciplinado através das Leis nº 8.112/90 e 8.213/91, que representaram um marco no processo de inclusão, haja vista que o trabalho é um dos principais instrumentos para dignificar a vida humana.

Essas legislações limitam-se ao caráter quantitativo do percentual de admissão nas organizações, deixando a pessoa com deficiência desprovida de meios regulatórios que possibilitem sua efetiva inclusão durante o processo laboral, seja em termos físicos de acessibilidade<sup>1</sup>, seja aos meios sociais de interrelação com as demais pessoas. Tal caráter qualitativo só veio a ser disciplinado por meio da Lei nº 13.146/15, também denominada Lei Brasileira de Inclusão (LBI) ou Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Diante deste contexto, a problemática de pesquisa cinge-se em questionar se a fundamentação da aplicação do direito fundamental ao máximo existencial, está presente nas relações de trabalho direcionadas à PCD por meio do Sistema de Cotas?

Nesse sentido, o presente estudo tem por objetivo analisar sob o ponto de vista qualitativo o sistema de cotas direcionado à PCD no mercado de trabalho, utilizando aspectos relevantes do direito fundamental ao máximo existencial para o direcionamento e estratégias de inclusão, com base nas diferentes abordagens da igualdade como processo de respeito à diferença.

Se por um lado, este estudo revela uma vasta normatização de proteção do direito ao trabalho da pessoa com deficiência, como a Lei de Cotas e a Lei Brasileira de Inclusão, destacando-se o direito à igualdade e o direito fundamental ao máximo existencial, nelas contidos; de outro, demonstra a não aplicabilidade das leis na proporção e nível de satisfação devidas, sobretudo

---

<sup>1</sup> Lei nº 13.146/2015. Dispõe o art. 3º: Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se: [...] I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.

quando considerados fatores como: quantidade de pessoas com deficiência com emprego formal, qualidade de vida no trabalho e o processo de inclusão nas organizações.

## 2. Procedimentos Metodológicos

A pesquisa possui natureza descritiva, que trata de fenômenos pouco conhecidos ou que ainda não sejam muito claros, pelo seu grau de complexidade, fragmentação e interligações (Pádua, 2016). Nesse caso, justifica-se que o tema ainda é pouco explorado nas produções acadêmicas, especialmente por se tratar de entendimento doutrinário – direito fundamental ao máximo existencial – implícito nas políticas públicas de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Alicerçando-se no método qualitativo, que segundo Pereira et al. (2018), é um caminho para a análise de fenômenos e a partir do conhecimento desse caminho, o trilhar do ponto de partida ao ponto de chegada torna-se mais fácil e segundo o qual Minayo (1992), revela a importância da análise de dados como uma forma de ampliar o conhecimento sobre o assunto pesquisado. Os métodos qualitativos dão liberdade à interpretação por parte do pesquisador com suas opiniões sobre o fenômeno em estudo, com base nos dados coletados, que ocorre muitas vezes através de dados secundários sobre bases literárias de obras amplas e diversificadas, bem como em sites oficiais do governo e eventos online.

As etapas de operacionalização seguiram a seguinte sequência: seção 1, introdução, contextualizando o estudo e introduzindo a questão problemática; seção 2, Procedimentos metodológicos; seção 3, Breves considerações sobre a busca da terminologia adequada: do modelo biomédico ao biopsicossocial; seção 4, O sistema de cotas de acesso ao trabalho e sua base principiológica da igualdade; seção 5, A emergente necessidade do direito fundamental ao máximo existencial no sistema de cotas; seção 6, conclusões a respeito do presente estudo.

No estudo aqui retratado foram empregadas as técnicas de pesquisa bibliográfica e documental, com o levantamento de referências coletadas em livros, doutrinas, legislações, artigos científicos e periódicos em revistas de Direito, tendo por objetivo fundamentar as reflexões sobre o problema. Em relação ao conteúdo documental sintetizado, dentre leis norteadoras do tema, incorrerão na explicitação jurídica da concepção sobre a justificação de políticas afirmativas para pessoas com deficiência no âmbito do trabalho, tendo como ponto principal no debate, a aplicação do direito fundamental ao máximo existencial como meio de resguardar a plena capacidade do indivíduo.

Nesse contexto, inicialmente, analisou-se a importância da nomenclatura utilizada nos dias de hoje – pessoa com deficiência – sendo esta, um símbolo de conquista da humanização na forma de tratamento, diante de inúmeros estereótipos advindos a partir do modelo biomédico da deficiência, que apesar de ter sido um avanço nas políticas sociais de atendimento, ignorava as barreiras produzidas socialmente (Martins, 2005; Diniz, 2007).

Posteriormente surgiu o modelo social da deficiência, após a criação da Classificação Internacional de Funcionalidade - CIF, no ano de 2001, tratando-se de um grande avanço em relação à matéria por vincular a deficiência aos direitos humanos. Atualmente as políticas públicas direcionadas à pessoa com deficiência devem seguir o modelo biopsicossocial, disposto na Lei nº 13.146/2015, pontuando ainda que ambas as classificações (CID e CIF), devem ser utilizadas conjuntamente nas políticas voltadas à PCD.

Em sequência, o presente estudo buscou compreender o tema segundo os diferentes aspectos da igualdade, desvelando-se desde aspectos tradicionais, como a igualdade formal e material, até aspectos mais recentes como a igualdade jurídica, política, psicológica e moral (Moreira, 2020) e pautando-se na teoria do reconhecimento (Fraser, 2006).

Na seção 3, abordou-se a urgente necessidade da aplicabilidade do direito fundamental ao máximo existencial em contraposição ao mínimo vital, especialmente por tratar-se de tema voltado a uma minoria social e a fim de evitar o estado de coisificação da condição humana (Dantas, 2011), devendo haver prioridade nas condições ideais de trabalho da PCD, posto que

questões como acessibilidade e dignidade já estão disciplinadas na Lei nº 13.146/2015; seguindo-se por fim, na última seção, com a conclusão sobre o presente estudo.

### 3. Breves Considerações Sobre a Busca da Terminologia Adequada: do Modelo Médico ao Biopsicossocial

A construção do conceito de Pessoa com Deficiência (PCD) vem sofrendo alterações no decorrer do tempo. A concepção do modelo biopsicossocial, é fruto do reconhecimento da pessoa com deficiência como sujeito titular de direitos em uma sociedade justa e solidária. A Constituição Federal dispõe sobre vários dispositivos que garantem os direitos da pessoa com deficiência, consignando-se a importância destinada aos arts. 3º, 5º e 7º, CF<sup>2</sup>, por tratarem de direitos fundamentais, cabendo ao Estado garanti-los a todo e qualquer cidadão.

Inicia-se a abordagem pela terminologia adotada na atualidade. Observa-se que a denominação utilizada pela Constituição Federal é “portador(a) de deficiência”, como pode ser visto no art. 7º CF. Nesse sentido, em que pese a intenção legislativa de consagrar igual direito a todos os cidadãos indistintamente, ao utilizar a referida expressão, continua a reproduzir elocuições que propagam a inferiorização e a discriminação. Sobre o uso da expressão “portadores de deficiência”, discorre Sousa Júnior (2011, p. 33):

O uso da expressão “portadores de deficiência”, muitas vezes, é utilizado pejorativamente por algumas pessoas que veem as pessoas com deficiência como “seres inferiorizados” e “incapazes” de cumprirem com seus deveres de cidadania e, em face disso, continuam contribuindo para a permanência do preconceito em nossa sociedade.

Segundo Sasaki (2011), o entendimento das pessoas com deficiência acerca da terminologia ora rebatida, se justifica pelo fato de que elas não portam a deficiência que elas têm, assim como quem porta um documento de identidade ou um guarda-chuva. O autor exemplifica várias expressões incorretas que legitimam a segregação da PCD e que são carregadas de significado pautados na exclusão, tais como: inválidos, defeituosos, incapacitados, mongolóides, dentre outras.

A mudança de referencial sobre a inclusão das PCD's em diversos setores da sociedade refletiu diretamente em uma terminologia que melhor atendesse os interesses delas, compreendendo uma evolução nas políticas públicas de inclusão desse segmento e não apenas uma abordagem quanto aos reflexos da nomenclatura. A compreensão da terminologia adotada pela Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), quer seja “pessoa com deficiência”, se faz necessária, para que as políticas públicas possam resguardar integridade no tratamento à PCD, contribuindo para sua dignidade. Essa terminologia foi utilizada pela primeira vez na Declaração de Salamanca (ONU, 1994) e traduz a ideia de empoderamento, valorização das diferenças, tomada de decisão e efetividade da igualdade de oportunidades com respeito às diferenças (Sasaki, 2011).

Desse modo, é válido pontuar a evolução das políticas públicas de interesse da pessoa com deficiência, que mais recentemente procurou assegurar mais amplamente o direito das PCD, por meio da Lei nº 13.146/2015, que em seu art. 2º<sup>3</sup>, busca trazer uma definição de pessoa com deficiência, segundo um contexto mais abrangente e não apenas biológico. Na verdade, a referida Lei, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, buscou a equiparação das concepções biológicas e psicológicas, aliadas ao meio em que a pessoa com deficiência está inserida, a fim de que possa participar ativamente dos processos de desenvolvimento na sociedade. Superando o modelo biomédico da deficiência – o primeiro utilizado para o

---

<sup>2</sup> **CF/88: Art. 3º.** Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: (...) IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação; **Art. 5º.** Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...]; **Art. 7º.** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXXI- proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

<sup>3</sup> Lei nº 13.146/2015: 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.

direcionamento das políticas públicas voltadas à PCD e que era voltado estritamente ao diagnóstico e rotulação da pessoa sob o aspecto da incapacidade funcional, colocando a deficiência como centro dos problemas relacionados ao meio ambiente e tornando invisível as barreiras produzidas socialmente (Martins, 2005), o modelo social veio promover a compreensão da deficiência como uma expressão da diversidade humana (Diniz, 2007).

Para Diniz (2007), o modelo médico da deficiência revela-se estritamente sobre o campo das doenças, da anormalidade e do problema individual e precisa ser superado através da reabilitação com a finalidade de produtividade, sendo importante reconhecer as políticas sociais de proteção social que visavam a reparação da desigualdade. Nesse contexto, embora esse modelo representasse um avanço no atendimento às pessoas com deficiência, limitava-se a uma concepção clínico-patológica, ignorando o papel das estruturas sociais, que só veio a ser concebido através do modelo social da deficiência.

Esse novo modelo, que atendesse aos anseios da pessoa com deficiência, segundo a perspectiva dos direitos humanos, só pôde ser concebido depois da criação da Classificação Internacional de Funcionalidade - CIF<sup>4</sup>, no ano de 2001 – resultado da revisão da anterior Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (ICIDH), uma versão experimental publicada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 1980. A CIF significou um grande avanço, visto que passou a compreender a deficiência, segundo uma ótica social, diferente do que ocorria com a ICIDH, que valorava a deficiência, segundo critérios médicos<sup>5</sup>. Esse é o entendimento de Silva (2019, p. 9):

Um dos grandes avanços com a CIF foi a alteração do modelo biomédico para o modelo biopsicossocial da deficiência, o qual esclarece que o fator limitador das pessoas com alguma deficiência é o meio em que esta se insere e não a deficiência em si. Tal abordagem deixa claro que as deficiências não indicam, necessariamente, a presença de uma doença ou que o indivíduo deva ser considerado doente por ter uma deficiência, como sugere o modelo biomédico.

Com a CIF, passou-se a avaliar impedimentos (estrutura e função do corpo), limitação nas atividades, bem como a restrição na participação social sob a concepção biopsicossocial da deficiência. Muito embora, a nova classificação introduzida pela OMS tenha trazido inovações, manteve ainda insuficiências quanto à avaliação do contexto e não se destinou a avaliar pessoas “em graus de deficiência”. Os países ficaram responsáveis pela elaboração de instrumentos próprios de valoração da situação de deficiência de acordo com suas realidades culturais e socioeconômicas (Farias & Buchalla, 2005).

Desse modo, pode-se concluir que a aplicação da CIF para a compreensão da pessoa com deficiência dentro de um contexto biopsicossocial foi um marco para o deslançar de novas perspectivas no seio da sociedade, que levem ao reconhecimento desse grupo minoritário. Importa também salientar a importância da CID para o diagnóstico e o tratamento da deficiência, mas isso só não basta, haja vista, que a pessoa com deficiência precisa se reconhecer como parte integrante de um mundo multiculturalista e de revalorização de identidades. Daí a importância da aplicação conjunta com a CIF.

Antes de mais nada, é primordial compreender a ideia de que as pessoas possuem um nome, uma história, incluindo saberes, desejos, limitações, necessidades e capacidades, independentemente da classificação que recebam – deficientes ou não (Figueira, 2021). Nesse ínterim, todos são sujeitos à lógica das capacidades, cabendo a consciência social de facilitar o desenvolvimento pleno dessas capacidades adequando-se às necessidades de cada pessoa.

Há suficiência de mais ou de menos. Pessoas têm suficiências de mais ou de menos. Suficiências de menos, no amor, ao não viver o amor pleno em todas as horas. Suficiências de mais, ao ver o coração do outro mesmo sem ter olhos. Suficiências de menos, no ensino, ao não ver o aluno como fonte de aprendizado. Suficiências de mais ao acariciar o outro mesmo sem ter mãos. Suficiências de menos, na saúde pública, ao não ver o trabalho como categoria central. Suficiências de mais ao andar mais dos que têm pernas, mesmo sem ter pernas. Suficiências de menos ao não ouvir que a ciência deve servir à mudança. Suficiências de mais ao ouvir todas as vozes mesmo sem ter ouvidos. Suficiências

---

<sup>4</sup>A CIF se constitui de base conceitual do trabalho junto a pessoas com deficiência. Trata-se da Classificação Internacional de Funcionalidade firmada pela OMS. Disponível em <http://pcd.mppr.mp.br/pagina-14.html>.

<sup>5</sup>A deficiência era classificada apenas com base na Classificação Estatística Internacional de Doenças, mais conhecida como CID.

de menos ao colocar a produção do conhecimento a serviço do mercado e do capital. Suficiências de mais ao colocar todos os sentidos a serviço da dignidade humana, mesmo que faltem todos os sentidos. Deficiências são subjetividades, aparentes ou não. Suficiências, quando de mais, são planos de ação, e, quando de menos, são capitulação. Não existem pessoas com deficiência. Existem pessoas. As que mudam o mundo são as suficientes demais (Chaveiro & Vasconcellos, 2018, p. 27)

Assim, a aplicação conjunta das classificações supramencionadas, quer seja, CID e CIF, veio contribuir para os estatutos normativo-legais que compreendem a matéria nos dias de hoje, a exemplo do Estatuto da Pessoa com Deficiência.

#### **4. O Sistema de Cotas de Acesso ao Trabalho e sua Base Principlológica da Igualdade**

A Constituição Federal expressou a magnitude do direito ao trabalho quando classificou o mesmo, como direito social<sup>6</sup>. O texto constitucional valorou o trabalho como direito universal, vedando a discriminação negativa, em razão de sexo, raça, religião, ou qualquer outra forma de segregação. Compreendendo o trabalho como direito social, cabe trazer à baila os ensinamentos de Dantas (2011, p. 199 - 200), segundo o qual:

[...] é preciso aferir a noção dos direitos sociais e identificar nela a existência de elementos que decorram ou que exprimam a sobredita noção de direitos fundamentais. É preciso, então, que os direitos sociais se caracterizem como direitos que visam à satisfação de necessidades relativas bens jurídicos fundamentais pertinentes à dignidade ou à liberdade ou à igualdade, ou a todos esses princípios.

Considerando o valor social do trabalho, presente no texto constitucional, é válido salientar sua importância, haja vista que, é através dele que o ser humano poderá desenvolver sua plena capacidade e resguardar uma vida digna, sendo ainda, materializado em condições reais de sobrevivência e aquisição de bens e satisfação pessoal.

O direito ao trabalho constitui-se como um direito social, devendo o Estado mobilizar-se para realizar políticas de pleno emprego. Isto, é claro, porque a partir do trabalho o ser humano conquista sua independência econômica e pessoal, reafirma sua capacidade produtiva, exercita sua autoestima e se insere na vida adulta definitivamente (Fonseca, 2006, p. 249).

Assim, é preciso delinear minuciosamente o conteúdo principlológico do sistema de cotas de acesso à pessoa com deficiência no mercado de trabalho, a fim de que a sociedade possa compreender e participar do processo de inclusão da pessoa com deficiência, conferindo a devida importância à ação afirmativa em destaque. Segundo Feres Júnior et. al (2018, p. 16) define-se ação afirmativa como: “Todo programa, público ou privado, que tem por objetivo conferir recursos ou direitos especiais para membros de um grupo social desfavorecido, com vistas a um bem coletivo”.

Com o intuito de compensar e valorizar identidades coletivas vitimadas por alguma forma de estigmatização é que atuam as ações afirmativas (Araújo, 2009). Ademais, importante considerar que as políticas públicas só terão efetividade se as pessoas as considerarem como de direito e não como favor (Matos, 2017). Nesse sentido, agindo positivamente a fim de proporcionar igualdade de oportunidades, o Estado brasileiro instituiu o sistema de cotas como meio de acesso da pessoa com

---

<sup>6</sup>Dispõe o Art. 6º, CF: São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

deficiência ao trabalho, buscando a efetividade desse direito utilizando-se de uma norma constitucional, em seu art. 37, VIII<sup>7</sup>, bem como através da Lei nº 8.112/90<sup>8</sup> e da Lei nº 8.213/91<sup>9</sup>.

A Lei nº 13.146/2015, em seu art. 37<sup>10</sup>, buscou efetivar os meios adequados para a consecução do trabalho da pessoa com deficiência, garantindo a igualdade de oportunidades com as demais pessoas, estando inserido nessa lei, o auxílio-inclusão, que foi regulamentado pela Lei nº 14.176/2021<sup>11</sup>, o que representa mais uma conquista para a PCD. Segundo essa lei, pessoas com deficiência que recebem o Benefício de Prestação Continuada (BPC) e que ingressarem no mercado de trabalho formal, podem solicitar o auxílio-inclusão, que foi criado para apoiar e estimular a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e se destina a beneficiários do BPC nos últimos 05 (cinco) anos. A lei representa uma segurança jurídica para a pessoa com deficiência, haja vista que a PCD pode retornar ao BPC, em caso de perda da atividade remunerada ou de não adaptação à função.

A construção do aparato legislativo em torno da temática fundante no trabalho como direito fundamental da pessoa com deficiência encontra suporte em princípios universais que permeiam os direitos humanos, recebendo destaque o princípio da igualdade, que foi absorvido pela Constituição Federal, em seu aspecto formal, a exemplo do art. 5º, caput, no sentido de que o Estado possa promover a universalidade de direitos a todos os cidadãos, sendo vedada a discriminação arbitrária; mas também foi concebido em seu aspecto material, no sentido de oferecer oportunidades a grupos minoritários de forma que possam ser tratados conforme suas diferenças. Nesse sentido:

... depreende-se da CF/88 a igualdade como um de seus princípios fundantes. Por um lado, esse princípio visa ao tratamento igual de todos os cidadãos, quando apregoa que todos são iguais perante a lei. Por outro lado, atua para corrigir distorções e equalizar desigualdades existentes entre indivíduos, grupos sociais ou regiões, o que pode exigir tratamentos desiguais perante situações desiguais, visando produzir equidade. Esse duplo sentido do princípio da igualdade corresponde ao que a literatura compreende como igualdade formal x igualdade material (Moreira, 2018, p. 67).

No entanto, conceber as fundamentações da igualdade, sob a égide tradicional – aquelas apontadas pela Constituição Federal – já não é suficiente na sociedade contemporânea, pois o ser humano, precisa ser compreendido na sua extensão, e nesse sentido, o Estado possui papel de promover ações que possibilitem uma existência digna a todas as pessoas, principalmente nos casos das minorias sociais. Estas, por sua vez, não implicam em indicativos numéricos, mas em relações de poder.

Assim, por exemplo, as classes mais pobres dos países em desenvolvimento, estão excluídas do processo político-democrático, muito embora, sejam maioria em termos numéricos. Nesse contexto, configuram-se como minoria, devido ao distanciamento ou alijamento do processo político, que silencia a capacidade de expressão de uma possível representação em sua defesa. Nesse caso, descarta-se a projeção estatística/quantitativa para o binômio maioria x minoria; qualquer grupo de pessoas que possua o controle da maior parte de recursos econômicos, de status e de poder, é identificada como sendo maioria, vindo a estabelecer relações injustas com as minorias sociais (Roso, *et al.*, 2002; Dantas, 2011).

---

<sup>7</sup>Dispõe o Art. 37: A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (...)VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

<sup>8</sup>Dispõe o Art. 5º, § 2º: Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

<sup>9</sup>Dispõe o 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 deficiências 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>10</sup>Dispõe o Art. 37: Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

<sup>11</sup> **Lei nº 14.176/2021:** Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para estabelecer o critério de renda familiar **per capita** para acesso ao benefício de prestação continuada, estipular parâmetros adicionais de caracterização da situação de miserabilidade e de vulnerabilidade social e dispor sobre o auxílio-inclusão de que trata a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência); autoriza, em caráter excepcional, a realização de avaliação social mediada por meio de videoconferência; e dá outras providências.

Sobre o dever de atuação do Estado, como legitimador de uma discriminação positiva, Moreira (2020, p. 39) discorre que esta atitude configura um poder de transformação social, conforme pode ser extraído das palavras do autor abaixo transcritas:

A classificação do Brasil como um Estado Democrático de Direito implica a ideia de que instituições estatais devem operar como agentes de transformação social, motivo pelo qual políticas destinadas a promover a integração de pessoas com deficiência são plenamente compatíveis com a igualdade, argumento baseado na noção de que instituições públicas devem atuar como agentes de integração de grupos tradicionalmente discriminados. (grifos nossos)

Apesar da relevância dos conceitos da igualdade formal e material, demonstra-se que na atualidade tais formulações tradicionais encontram-se esgotadas, por ainda estarem fortemente ligadas a uma concepção liberal da sociedade e a uma noção de que diferenças entre grupos podem ser plenamente compreendidas a partir de uma análise de desvantagem material. Considerando a importância desses conceitos, a evolução social e o progresso da reflexão teórica vieram tornar evidente que a igualdade deve ser analisada segundo uma pluralidade de dimensões, e não apenas às formulações tradicionais.

Nesse sentido, teóricos e juristas argumentam que a vida humana possui uma série de dimensões e a integração social está ligada à igualdade em todas elas. Além da tradicional compreensão da dimensão jurídica e da dimensão política desse princípio, deve-se também reconhecer sua dimensão moral e sua dimensão psicológica. Esse preceito também deve ser pensado em articulação com a questão da diferença (Moreira, 2020).

A igualdade moral se sustenta pela percepção do valor do indivíduo enquanto sujeito detentor de direitos subjetivos, dentro de um contexto plural, de indivíduos que possuem o mesmo nível de dignidade, independente de classes, reconhecendo o importante papel da diferença entre os indivíduos da comunidade como atores sociais competentes, sendo nesse caso, incompatível com práticas sociais que expressam desconsideração por minorias (Moreira, 2020).

O presente estudo volta-se por compreender a igualdade como diferença. Tal afirmação é explícita nas palavras de Moreira (2020, p. 184): “[...] hoje estamos em um momento no qual a igualdade tem sido pensada como diferença, como um pressuposto da organização de sociedades pluralistas”.

Em um mesmo sentido, Fraser (2006) aborda a questão da diferença, segundo a teoria crítica do reconhecimento, que identifica e assume a defesa apenas das versões da política cultural da diferença que possam ser combinadas coerentemente com a política social da igualdade. Vê-se então, que segundo essa teoria, a igualdade não mais pode ser compreendida sem a compreensão da diferença, que é essencial para a valorização das identidades humanas. Sobre a teoria do reconhecimento discorre o autor:

O remédio para a injustiça cultural [...] em contraste, é alguma espécie de mudança cultural ou simbólica. Pode envolver, também, o reconhecimento e a valorização positiva da diversidade cultural ou simbólica. Pode envolver a revalorização das identidades desrespeitadas e dos produtos culturais e grupos difamados. Pode envolver, também, o reconhecimento e a valorização positiva da diversidade cultural. Mais radicalmente ainda, pode envolver uma transformação abrangente dos padrões sociais de representação, interpretação e comunicação, de modo a transformar o sentido do eu de *todas as pessoas*. Embora esses remédios difiram entre si, doravante vou me referir a todo esse grupo pelo termo genérico do “reconhecimento” (Fraser, 2006, p. 232).

Para Sen (2001), os seres humanos divergem entre si, tanto em características externas, como em características pessoais, havendo, portanto, uma diversidade humana generalizada. A valorização da retórica da igualdade dos homens, tende a desconsiderar as diferenças, sendo que as exigências de igualdades substantivas podem ser demasiadamente complexas quando existe uma boa dose anterior de desigualdade a ser enfrentada.

No mundo em desenvolvimento, os inaptos, termo que compreende o grupo das pessoas com deficiência, são frequentemente os mais pobres dos pobres com relação à renda, e mais ainda, sua necessidade de renda é maior do que das pessoas fortes e sãs, uma vez que precisam de dinheiro e assistência para tentar ter suas vidas normais e aliviar desvantagens



(Sen, 2011). Logo, a aplicabilidade das cotas destinadas à pessoa com deficiência, não cumprem apenas um dever de inclusão, mais do que isso, denotam um verdadeiro instrumento de justiça social.

A igualdade é, portanto, a base principiológica para a efetivação de vários outros princípios e direitos, face seus desdobramentos. Nesse rumo, existe uma correlação direta entre a igualdade política e a igualdade jurídica, pois ambas possuem estrita relação dentro de uma comunidade político-democrática, formando a base da cidadania, que pode ser vista como status social, bem como uma forma de subjetivação dos indivíduos, posto que permite que estes sejam reconhecidos como atores competentes na ordem pública e privada. A inclusão da PCD na sociedade, permite a compreensão desta, como ser social.

Permeando as dimensões supramencionadas de igualdade, faz-se presente a revalorização de identidades, tratando-se neste estudo, da identidade da pessoa com deficiência, como sujeito detentor de direitos subjetivos, frente ao mundo social em que está inserida. O processo histórico-social desses sujeitos está ligado à correlação estrutural entre a vida psíquica e a vida política, estando então nesses aspectos, presentes os fundamentos da igualdade psicológica. Salienta Moreira (2020, p. 139):

A igualdade política e jurídica permite a formação de um repertório identificatório que possibilitará às pessoas uma afirmação para si mesmas como sujeitos moralmente capazes, como sujeitos que podem encontrar meios adequados para encontrar a realização psicológica.

Moreira (2020) considera a política da diferença, como uma das importantes dimensões referentes à igualdade. Essa política reconhece a necessidade de igual dignidade àqueles que têm sido marginalizados e estigmatizados, ao longo do tempo, por não corresponderem aos ideais sociais da maioria. Esse processo traz consequências desastrosas para um Estado Social Democrático de Direito, promovendo a exclusão econômica de alguns segmentos sociais, criando barreiras entre diversas classes de pessoas. Segundo tal entendimento, uma sociedade justa é aquela que destaca o aspecto diferenciativo da igualdade.

Sobre as diversas dimensões da igualdade, percebe-se o entrelaçamento das fundamentações – a igualdade política, interferindo na jurídica, que por sua vez, interfere na igualdade moral, esta, na igualdade psicológica, e assim por diante; podendo assim, afirmar que a igualdade é a base para que outros princípios possam se desvelar, a exemplo do princípio da dignidade humana, da solidariedade e da liberdade, posto que estes não podem ser analisados, com vistas a englobar os valores morais presentes no texto constitucional que recepcionam o sistema de cotas, desconectados do princípio da igualdade.

Assim, os fundamentos teóricos da sistematização da Lei de cotas como meio de acesso à pessoa com deficiência no mercado de trabalho, estão legitimados nas várias dimensões de igualdade, resguardando por fim, a teoria da igualdade como capacidade, que segundo, Moreira (2020, p. 168-169): “parte do pressuposto de que uma sociedade justa deve garantir a equalização das capacidades entre os indivíduos”.

Fundando-se na teoria das capacidades, não há como desmerecer a lógica da ação afirmativa, ora destacada no presente estudo, de modo que esta possa oportunizar igualdade ao grupo social objeto deste estudo.

Sen (2010) teve importância significativa no processo de compreensão e expansão das capacidades humanas, representando uma mudança no paradigma econômico, posto que colocou no eixo central das políticas públicas do Estado, as capacidades do ser humano em busca do cumprimento dos direitos fundamentais e da democracia.

Sobre o desenvolvimento das capacidades humanas, Chaveiro e Vasconcellos (2018, p. 27), correlacionam o tema com a expressão “suficiências”; corroborando as lições de que o trabalho é um processo fundamental para que as pessoas com deficiência possam exercer suficiências de mais. Pontuam os autores que as pessoas com deficiência:

Têm no trabalho uma fonte para sair da opressão que os dispositivos sociais lhes impõem para que sejam pessoas com suficiências de menos. A claustrofobia direcionada por uma representação preconceituosa legitimada pela concepção biomédica da deficiência impede com todas as letras que as pessoas, quaisquer que sejam, desenvolvam suas capacidades de serem pessoas com suficiências de mais. E o trabalho, processo emancipatório para a vida ou processo

regulatório da morte, tem a oportunidade de se redimir do segundo processo para se legitimar no primeiro processo de trazer o riso de volta estampado em cada face oprimida por sua ausência (Chaveiro & Vasconcellos, 2018, P. 27).

Assim, denota-se que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, tem por base fundamental, a igualdade, segundo todas as suas vertentes. Ela implica oferecer dignidade humana às pessoas com deficiência, estimulando o desenvolvimento de suas capacidades humanas e conseqüentemente, uma vida mais independente, respeitando as limitações individuais.

## 5. A Emergente Necessidade do Direito Fundamental ao Máximo Existencial no Sistema de Cotas

Diante do que foi abordado, o sistema de cotas de acesso à pessoa com deficiência no mercado de trabalho, figura como um verdadeiro instrumento de inclusão social pautado em princípios constitucionais. Por esse mecanismo, a pessoa com deficiência poderá alcançar níveis de satisfação pessoal, por meio do acesso a um trabalho digno e todos os efeitos psicossociais decorrentes dele.

No entanto, a respeito do que foi demonstrado pelas legislações pertinentes ao tema (Lei nº 8.112/90 e Lei nº 8.213/91), referem-se apenas a critérios quantitativos de admissão, limitando-se a penalidade de aplicação de multa em caso de descumprimento, disciplinada através da Portaria nº 9, de 15 de janeiro de 2020 do Ministério da Economia<sup>12</sup>. Ocorre que, não obstante ao processo legal de inclusão, a PCD necessita exercer suas funções laborais segundo uma logística adequada à sua necessidade específica a ser disponibilizada pela empresa. Assim, citando caso hipotético de um trabalhador com visão subnormal que precisa fazer uso do computador para realizar tarefas, este deverá dispor da tecnologia assistiva<sup>13</sup> em seu benefício, como bem exemplifica Salton et al. (2017), ao mencionar os sistemas OCR (*Optical Character Recognition*)<sup>14</sup>, garantindo dessa forma, qualidade de vida no trabalho (QVT), que pode ser definida com base num enfoque biopsicossocial segundo Limongi-França (1997, p. 80): “[...] o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho.

A rigor, o aspecto qualitativo das condições de trabalho da pessoa com deficiência no trabalho, em se tratando do aspecto legal no ordenamento jurídico brasileiro, se deu com a vigência da Lei nº 13.146/2015, em seu capítulo VI, art. 34 e 35<sup>15</sup>, no entanto, é longo e árduo o caminho para vencer os vestígios do preconceito, de modo que ainda muito deve ser feito nesse sentido.

As condições de trabalho da pessoa com deficiência constituem objeto de estudo, pautado nos direitos fundamentais, e mais especificamente, analisado sob a égide do direito fundamental ao máximo existencial, que Dantas (2011, p. 213-214) define como sendo:

---

<sup>12</sup> Dispõe o art. 9º: A partir de 1º de janeiro de 2019: [...] III - o valor da multa pela infração a qualquer dispositivo do RPS, para a qual não haja penalidade expressamente cominada no art. 283 do RPS, varia, conforme a gravidade da infração, de R\$ 2.411,28 (dois mil quatrocentos e onze reais e vinte e oito centavos) a R\$ 241.126,88 (duzentos e quarenta e um mil cento e vinte e seis reais e oitenta e oito centavos).

<sup>13</sup> Lei nº 13.146/2015. Dispõe o art. 3º: Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se: [...] III - *tecnologia assistiva* ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.

<sup>14</sup> Programa que reconhece caracteres, convertendo o conteúdo de documentos digitalizados em dados pesquisáveis ou editáveis, ou seja, convertem imagens de texto em texto real.

<sup>15</sup> Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. § 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos; § 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor; § 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena; § 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados; § 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

A imposição jurídica de progressiva, contínua e processual ampliação, alargamento, extensão, dos níveis essenciais de prestação até a satisfação suficiente das necessidades básicas (conteúdo essencial ótimo), habilitando o indivíduo ao exercício das suas capacidades e, conseqüentemente, à autorrealização e à autonomia.

Propiciar condições de trabalho digno às pessoas com deficiência constitui um dever por parte do Estado e das empresas, para elas possam usufruir do pleno exercício de suas capacidades. A análise qualitativa do trabalho, se faz medida urgente, tanto para evitar a desmotivação e o sentimento de impotência, e com isso todos os efeitos psicológicos da estigmatização, o que representaria um retrocesso; mas também, para permitir a participação ativa das PCD's dentro do processo construtivo de uma organização, possibilitando assim, a valorização das capacidades do ser humano.

Neste ponto Dantas (2011) confronta a aplicabilidade do mínimo existencial, especialmente se tratando de direitos sociais destinados a grupos vulneráveis. O princípio do mínimo existencial pode ser compreendido como direito às condições mínimas de existência humana digna fundamentado na ideia de hipótese inicial da liberdade. Quando o ser humano está em condições mínimas de sobrevivência ou pobreza absoluta não é capaz do exercício da liberdade (Torres, 1989). Por sua vez, o direito fundamental ao máximo existencial, surge como reação doutrinária ao emprego das condições mínimas de existência ao cidadão por parte do Estado (Dantas, 2011).

Ao dispor sobre o direito fundamental ao máximo existencial, Dantas (2011, p. 268) preleciona que: “A vida humana é deveras importante e única para ficar condenada a mera subsistência ou ao mínimo vital. Também não é suficiente atender as suas necessidades básicas, senão no nível que enseje o pleno desenvolvimento das capacidades”.

Assim, pode-se afirmar que o acesso por meio do sistema de cotas é apenas um dos requisitos a serem disponibilizados à pessoa com deficiência. Ela precisa, no cotidiano de sua vida laboral, de meios para que possa desempenhar suas funções satisfatoriamente, respeitando sua individualidade. Esses meios, precisam ser propiciados, tanto por parte do empregador, quanto por todos aqueles que participam coletivamente da organização, exercendo, portanto, o dever de solidariedade.

Por almejar tanto a desmercantilização e, através dela, o efetivo desenvolvimento da personalidade, com a habilitação do exercício das capacidades humanas, o direito fundamental ao máximo existencial é um sobredireito, pois se sobrepõe aos demais por concernir aos modos e formas pelos quais devem ser compreendidos, garantidos e efetivados. Por isso, como já anunciado, caracteriza-se como ideia reguladora na condição de representar a condição de possibilidade para a realização dos direitos fundamentais no âmbito da transversalidade do constitucionalismo contemporâneo (Dantas, 2011, p. 218).

Assim, o direito fundamental ao máximo existencial é uma questão de extrema urgência a ser discutida dentro dos ambientes organizacionais para o público objeto deste estudo, a fim de evitar o retorno a um passado de atrocidades e que, vem evoluindo paulatinamente com a conquista de direitos, através de ações que visem proporcionar a dignidade humana e a igualdade. Convém esclarecer, que tomando por base, o direito fundamental ao máximo existencial, muito ainda pode ser feito com vistas à inclusão da PCD no mercado de trabalho. A urgência da aplicabilidade do referido direito revela-se pela vulnerabilidade do grupo social aqui estudado.

Dessarte, uma teoria constitucionalmente adequada dos direitos fundamentais que eleve os direitos sociais ao status que lhe é devido tem de ser desenvolvida não apenas pela perspectiva da restrição de direitos, mas também da ampliação real e concreta desses direitos, trazendo novos instrumentais que são o referencial da satisfatoriedade suficiente, com os seus elementos componentes, e o conteúdo ótimo. Assim, enquanto as restrições remetem para a proporcionalidade e para o conteúdo essencial como conteúdo mínimo, a ampliação coloca em questão a satisfação suficiente e o conteúdo ótimo (Dantas, 2011, p. 371).

Diante desse contexto, os direitos humanos e fundamentais não podem ser simples objetos escritos nos textos, precisam ser transportados para a realidade concreta a fim de tornar a existência humana possível e valiosa, evitando assim, a coisificação

da condição humana (Dantas, 2011). Desse modo, o que seria a simples empregabilidade da pessoa com deficiência sem o devido aparato pertinente ao desenvolvimento de suas suficiências? Não estaria incorrendo num caso concreto, do que Dantas denomina de coisificação da condição humana? De que maneira poderia ser evitado esse estado de coisificação? Resguardar o direito fundamental ao máximo existencial na vivência laboral das pessoas com deficiência, através do dever de solidariedade e respeito à diferença nas propostas apresentadas, bem como contribuir para a acessibilidade podem representar novos rumos para o futuro da PCD e contribuição para a eliminação do estado de coisificação humana.

Nessa trajetória de análise, convém ressaltar que muitos dos problemas identificados na qualificação da pessoa com deficiência possui relação com o método utilizado pela empresa, de modo que adequando-o às necessidades apresentadas por esse público, poderia facilitar sobremaneira, o desempenho de suas atividades/tarefas (Santos & Borges, 2018). Esses autores continuam sua explanação sobre o tema, argumentando que as adaptações – de ordem física e social – que impedem o livre acesso da PCD ao trabalho são de responsabilidade do empregador, configurando assim, sua responsabilidade social. Tais argumentos reafirmam a importância do direito fundamental ao máximo existencial como elemento propulsor das capacidades humanas, abrangendo assim, a plena capacidade da pessoa com deficiência.

Em outra esteira, traçados os argumentos da emergência da aplicabilidade do direito fundamental ao máximo existencial direcionado à pessoa com deficiência no âmbito laboral, não resta dúvida que apesar das diretrizes legais que permeiam o assunto, as estatísticas oficiais não são tão otimistas. Os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) divulgados nos anos de 2018, 2019 e 2020 pelo Ministério da Economia demonstram que os vínculos de emprego formal direcionados às pessoas com deficiência, encontra-se há 3 (três) anos consecutivos na média de 1% (um por cento) em relação ao número total de vagas formais oferecidas<sup>16</sup>. Essa estimativa representa um número ínfimo quando se fala de mais de 45 milhões de brasileiros com deficiência, público que representa cerca de 24% da população pelo último censo do IBGE, 2010. Quando se analisam outras pesquisas fora do censo, realizadas pelo IBGE, como a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS 2019)<sup>17</sup>, aponta que no Brasil, 17,3 milhões de pessoas de 2 anos ou mais de idade possuem deficiência. O número corresponde a 8,4% da população referente à faixa etária analisada.

Os dados supracitados revelam que grande parte das pessoas com deficiência no Brasil não fazem parte das estatísticas de emprego formal. Nessa senda, considerando uma defasagem de mais de 10 (dez) anos em relação ao último censo demográfico – que é a análise mais completa da população brasileira, uma vez que os recenseadores visitam todas as residências – pode-se considerar que as estatísticas podem ser ainda mais desfavoráveis em relação às pessoas com deficiência. Ressalta-se que a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS 2019) foi realizada em uma amostra de 108 mil domicílios, um número ínfimo diante da quantidade de domicílios existentes no Brasil, seguindo uma estimativa de aproximadamente 72,4 milhões, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD 2019), também realizada pelo IBGE.

Urgente, portanto, um repensar sobre estratégias de gestão empresarial que giram em torno da pessoa com deficiência, suas aplicabilidades de forma efetiva e ainda, um olhar mais sensível para as eficiências e deficiências a que todos estão sujeitos dentro do ambiente de trabalho e a maneira que esse olhar poderá implicar positivamente na construção de uma sociedade mais solidária e justa.

Dessa feita, a adoção do direito fundamental ao máximo existencial é matéria de ordem primeira, considerando o expressivo número de pessoas com deficiência à margem das condições ótimas de trabalho. Salienta-se a transgressão a condições de trabalho não adequadas às PCD ferem as normas referentes aos direitos humanos e fundamentais, não podendo haver outro referencial de satisfação que não o da satisfação suficiente. A autorrealização individual e o exercício da autonomia, decorrentes

---

<sup>16</sup> Segundo os dados da RAIS, a participação de pessoas com deficiência no mercado formal de emprego equivale a 1,05%, 1,09% e 1,07%, nos anos de 2018, 2019 e 2020, respectivamente.

<sup>17</sup> Pesquisa realizada pelo IBGE em parceria com o Ministério da Saúde (Governo Federal), com base em amostra de 108 mil domicílios. As entrevistas foram feitas entre os dias 26.08.2019 e 13.03.2020.

das capacidades habilitadas pela satisfação das necessidades exigem que, estas sejam atendidas além do mínimo, ou, conforme critério adotado, conforme a satisfação suficiente (Dantas, 2011).

Não há razão plausível para adoção do mínimo vital, no contexto ora estudado, principalmente por tratar-se de um grupo historicamente marginalizado e que tem no trabalho, a oportunidade de desenvolvimento pleno de suas liberdades. A pessoa com deficiência precisa ser vista como ser humano capaz de contribuir para uma sociedade justa. Compreender e solidarizar-se às suas necessidades implica um dever moral a todos. Portanto, não obstante aos progressos advindos com a legislação pertinente ao tema, o direito fundamental ao máximo existencial, deve ser dirigido à temática do presente estudo em caráter de urgência, no sentido de garantir a efetividade de realização pessoal plena.

## 6. Conclusão

Diante da questão de pesquisa que gira em torno da fundamentação da aplicação do direito fundamental ao máximo existencial dentro das relações de trabalho direcionadas à pessoa com deficiência por meio do Sistema de Cotas e do objetivo, quer seja, analisar sob o ponto de vista qualitativo o sistema de cotas direcionado à PCD no mercado de trabalho, utilizando aspectos relevantes do direito fundamental ao máximo existencial para o direcionamento e estratégias de inclusão, tendo por base as diferentes abordagens da igualdade como processo de respeito à diferença, tem-se algumas constatações relevantes.

A primeira delas é sobre a necessidade de uma terminologia adequada para tratar o tema. A questão da nomenclatura utilizada atualmente, não apenas configura uma simples mudança na esfera gramatical, mas sobretudo, uma evolução no sentido de percepção da pessoa com deficiência no mundo. Revela em sua essência, apropriações de causas, como liberdade, empoderamento, autorrealização, independência, dentre outras. A nomenclatura utilizada na atualidade foi possível através da ruptura das acepções advindas através do modelo médico, que via a deficiência exclusivamente como doença; sendo substituído pelo modelo social, que ressignificou a deficiência, podendo ser compreendida dentro de um contexto social, que influenciarão na vivência da PCD, sendo dever do Estado prover condições dignas de vida. Assim, a Lei nº 13.146/2015, passou a considerar a pessoa com deficiência de uma maneira mais abrangente, levando em consideração os aspectos biológicos (CID), psicológicos e sociais (CIF).

A segunda envolve a questão dos sistemas de cotas de acesso ao trabalho e sua base principiológica da igualdade. Nesse caso, denota-se relevante importância aos conhecimentos trazidos por Fraser (2006), que explica o princípio da igualdade com base na teoria do reconhecimento, salientando que este é o remédio para a injustiça cultural através da valorização das identidades, e Moreira (2020), que trouxe os diferentes aspectos da igualdade. Desse modo, verificou-se que é o princípio da igualdade que justifica o tratamento diferenciado das cotas, podendo dizer que ele desencadeia todos os demais, como a dignidade humana e a solidariedade.

Uma terceira aproximação do tema reside na questão da emergente necessidade do direito fundamental ao máximo existencial no sistema de cotas, que desnudados alguns pontos, verificou-se que deve ser aplicado ao trabalho das pessoas com deficiência em todos os contextos, salientando que é através dele que se encontrará meios ideais de trabalho, assegurando a essas pessoas, acessibilidade, autorrealização e dignidade. O referido princípio denota especial atenção quando associado às minorias sociais, como é o caso do presente estudo, uma vez que moldado para ampliar os direitos fundamentais em suas condições reais e concretas, buscando o referencial de satisfatoriedade suficiente.

Por fim, torna-se necessário verificar os números. Embora sejam dados do IBGE de 2010, essa é uma fonte confiável, sendo o último censo realizado no país. Também é interessante os números da RAIS (2018/2019/2020), do PNS (2019) e do PNAD (2019). Os dados demonstram alguns fatores relevantes para o presente estudo: a) a necessidade de uma atualização do número real de pessoas com deficiência no Brasil; b) embora os dados da PNS (2019) sejam relevantes, para elaboração de políticas públicas em relação à saúde, com base em informações sobre os determinantes, condicionantes e necessidades da

população brasileira, eles não representam a realidade concreta em relação à quantidade de pessoas com deficiência no país, sobretudo, porque realizada numa proporção de 108 mil domicílios para aproximadamente 72,4 milhões de domicílios brasileiros (PNAD 2019); c) apesar da expressiva quantidade de pessoas com deficiência existentes no Brasil, o número de trabalhadores com vínculo formal de emprego representa uma média ainda pouco expressiva de apenas 1% (um por cento) e d) revela que é preciso uma atuação conjunta por parte dos diversos órgãos envolvidos com o tema, como a fiscalização do cumprimento da Lei pelo Ministério do Trabalho, a denúncia de arbitrariedades por parte dos interessados junto ao Ministério Público, as manifestações em grupos sociais que venham fortalecer as identidades etc.

Embora esses dados sejam numéricos, o que à primeira vista, parece um contrassenso à metodologia do presente estudo, eles vêm evidenciar a forma como as cotas são objeto de intolerância e preconceito na sociedade atual, demonstram que ainda hoje, após 30 (trinta) anos da promulgação da Lei, as empresas continuam reticentes em abrir sua visão para a contratação de pessoas com deficiência, traduzindo-se pelas raízes históricas de preconceito a essas pessoas, cabendo trazer alguns dados da Justiça do Trabalho do Estado de São Paulo, contando com 51.569 processos para cumprimento da Lei, 600 processos para avaliação da acessibilidade e 800 ações civis públicas relacionadas à inclusão da PCD no trabalho (Araújo, 2021).

Assim, diante do roteiro construído, pode-se responder à questão central de pesquisa e afirmar que foi possível atingir o objetivo proposto para o trabalho. Diante desses aspectos, fica claro que a pessoa com deficiência é tolhida de alguns direitos básicos, em decorrência da falta de acesso às plenas e ideais condições de emprego, o que pode ser verificado tomando por base os dados supra relatados. Nesse sentido, Lotta (2019) faz alusão à importância da fase de avaliação da política pública, em que os resultados podem ser mensurados em suas várias dimensões, como eficiência, eficácia, efetividade etc., permitindo concluir que as condições de trabalho das pessoas com deficiência ainda estão longe de chegar a níveis ideais, seja em termos quantitativos, quanto a condições ideais de trabalho, a fim de garantir o pleno desenvolvimento humano dessas pessoas.

Convém enfatizar que as Leis nº 8.112/90 e nº 8.213/91 foram um avanço para resguardar o acesso ao trabalho das PCD. No entanto, resta reconhecer que não são instrumentos suficientes para a inclusão social desse grupo, tendo em vista que não visam a garantia da qualidade do trabalho, o que pode ser evidenciado pelo texto da Lei Brasileira de Inclusão. Tal assunto deve ser considerado a partir da aplicação do direito fundamental ao máximo existencial com vistas a garantir um conteúdo ótimo de prestação até a satisfação suficiente de suas necessidades básicas, colaborando para o desenvolvimento da capacidade plena dessas pessoas, implicando na construção de um mundo com justiça social, em que as oportunidades sejam de fato, gozadas por todos os sujeitos, de acordo com suas necessidades. Isso só será possível à medida que a sociedade puder ressignificar as identidades humanas, se enxergar no outro, desenvolver a empatia e a solidariedade, oportunizando assim, que as pessoas desenvolvam suas suficiências.

Ainda dentro desta reflexão cabe entender que este estudo tem algumas limitações e propicia que outros estudos possam aprofundar as considerações aqui feitas. Como limitações, destacam-se a temporalidade dos dados, necessitando de números mais precisos em decorrência do atraso no censo demográfico de 2020 e números empresariais mais confiáveis. Como estudos futuros sugere-se pesquisas quantitativas junto as empresas brasileiras, que possam além de ampliar o debate e as conclusões aqui trabalhadas, trazer realidades quantitativas de setores econômicos, por estados ou municípios, que mais tem acolhido esses profissionais e ofertado as melhores condições de trabalho. Deve ser incluído nos estudos, também, o setor público.

## Referências

- Araújo, A. R. de. (2021). *A importância da Lei de Cotas. Lei de Cotas: 30 anos*. De 23 a 24 de julho.
- Araújo, J. C. E. (2009). *Ações Afirmativas e Estado Democrático Social de Direito*. LTr.
- Chaveiro, E. F., & Vasconcellos, L. C. F. de. (2018). Cartografias existenciais – Premissas de uma leitura. In: Chaveiro, E. F., Vasconcellos, L. C. F. de (org.). *Uma ponte ao mundo - Cartografias existenciais da pessoa com deficiência e o trabalho*. (pp. 25-42).

Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF). <http://pcd.mppr.mp.br/pagina-14.html>.

Constituição da República Federativa do Brasil. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm).

Dantas, M. C. (2011). *Direito Fundamental ao Máximo Existencial*. Tese de Doutorado. Universidade Federal da Bahia. <http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/8703>.

Diniz, D. (2007). *O que é deficiência*. Braziliense. E-book.

Farias, N., & Buchalla, C. M. (2005). A classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 8 (2), 187-193. <http://www.scielo.br/pdf/rbepid/v8n2/11.pdf>.

Feres Júnior, J. et. al. (2018). *Ação afirmativa: conceito, história e debates*. Eduerj.

Fonseca, R. T. M. (2006). *O Trabalho da Pessoa com Deficiência e a Lapidação dos Direitos Humanos: O direito do trabalho, uma ação afirmativa*. LTr.

Fraser, N. (2006). Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era “pós-socialista”. *Cadernos de Campo*. 15(14-15), 231-239. <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9133.v15i14-15p231-239>.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2010). *Censo*. <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html>.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2019). *Pesquisa Nacional de Saúde*. <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9160-pesquisa-nacional-de-saude.html?=&t=resultados>.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2019). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios*. <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=o-que-e>.

Laudo Médico para Deficientes Esclarecimentos e Dúvidas. [https://www.deficienteonline.com.br/laudo-medico-para-deficientes-esclarecimentos-e-duvidas\\_\\_81.html](https://www.deficienteonline.com.br/laudo-medico-para-deficientes-esclarecimentos-e-duvidas__81.html).

Lei nº 8.112/1990, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/8112cons.htm).

Lei nº 8.213/1991, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/8213cons.htm).

Lei nº 13.146/2015, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm).

Lei nº 14.176/2021, de 22 de junho de 2021. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para estabelecer o critério de renda familiar per capita para acesso ao benefício de prestação continuada, estipular parâmetros adicionais de caracterização da situação de miserabilidade e de vulnerabilidade social e dispor sobre o auxílio-inclusão de que trata a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), autoriza, em caráter excepcional, a realização de avaliação social mediada por meio de videoconferência, e dá outras providências. Recuperado de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2021/lei/L14176.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14176.htm).

Limongi-França, A. C. (1997). Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. *Revista Brasileira de Medicina Psicossomática*, 1(2), 79-83.

Lotta, G. (2019). A política pública como ela é: contribuições dos estudos sobre implementação para a análise de políticas públicas. In: Lotta, G. (Org). *Teoria e análises sobre implantação de políticas públicas no Brasil* (pp. 11-38). Brasília: Enap.

Martins, B. D. G. de S. (2005). Políticas sociais na deficiência: Exclusões perpetuadas. *Centro de Estudos Sociais*, p.1-19.

Matos, N. V. R. (2017) *Inclusão Perversa: uma reflexão sobre o sentido do trabalho para pessoas com deficiência*. Apris. E-book.

Minayo, M. C. de S. (1992) *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*.: Hucitec - Abrasco.

Ministério da Economia. Gabinete do Ministro. *Portaria nº 9*, de 15 de janeiro de 2009. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 jan. 2019. [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/59253484](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/59253484).

Ministério do Trabalho e Emprego (2018). *Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais*. <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br>.

Moreira, A. J. (2020). *Tratado de Direito Antidiscriminatório*. Contracorrente: E-book.

Moreira, M. C. R. (2018). Política Pública e Igualdade. In: Resende, A. J. C, Bernardes Júnior, J. A. (coord). *Princípio da igualdade: uma abordagem multidisciplinar* (pp. 61-102). Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, Escola do Legislativo, Núcleo de Estudos e Pesquisas. E-book.

Pádua, E. M. M. (2016). *Metodologia da Pesquisa: Abordagem Teórico-Prática*. Papirus.

Pereira, A. S., et al. (2018). *Metodologia da Pesquisa Científica*. UFSM. E-book.

Roso, A. et al. (2002). Cultura e ideologia: a mídia revelando estereótipos raciais de gênero. *Psicologia & Sociedade*. Florianópolis, 14 (2), 74-94. <https://www.scielo.br/j/psoc/a/ScgBPSCs36N664M84wRY7hw/?lang=pt&format=pdf>.

Salton, B. P., Agnol, A. D. & Turcatti, A. (2017). *Manual de acessibilidade em documentos digitais*. IFRS. <http://sites.riogrande.ifrs.edu.br/arquivos/1486518/manual-de-acessibilidade-em-documentos-digitais.pdf>.

Santos, C. R., Borges, R. E. (2018). Inclusão de profissionais com deficiência no mercado de trabalho: entre a pinguela e a ponte em construção. In: Chaveiro, E. F. Vasconcelos, L. C. F. de (Org.). *Uma ponte ao mundo - Cartografias existenciais da pessoa com deficiência e o trabalho* (pp. 97-111). Goiânia: Kelps. E-book.

Sasaki, R. K. (2011) *Terminologia sobre deficiência na era da inclusão*. Disponível em: <https://www.ocuidador.com.br/imgs/utilidades/terminologia-50aa23697289a.pdf>.

Sen, A. K. (2001). *Desigualdade reexaminada*. Record.

Sen, A. K. (2010). *Desenvolvimento como liberdade*. Companhia das Letras.

Sen, A. K. (2011). *A ideia de Justiça*. Companhia das Letras.

Silva, M. M. R. G. (2019). Deficiências e Saúde: revendo modelos e conceitos. Módulo 2. *Curso acessibilidade e os princípios do SUS*. Fiocruz/Icict. E-book.

Sousa Júnior, A. N. de (2011). *O Sistema de Cotas de Acesso ao Mercado de Trabalho para Pessoas com Deficiência*. Consulex.

Torres, R. L. (1989). O mínimo existencial e os direitos fundamentais. *Revista De Direito Administrativo*, 177, 29-49. <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/46113>. doi.org/10.12660/rda.v177.1989.46113.