

A inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: avanços, entendimentos jurisprudenciais e retrocessos com a reforma trabalhista

*Lígia Barros de Freitas*¹
*Karen Artur*²

Introdução

Aproximadamente 23,9% da população brasileira, ou seja, 45,6 milhões de pessoas, afirma ter alguma deficiência, segundo o Censo 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), entretanto somente 1% desse numerário está empregada. Nesse contexto, a Lei de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146, de 6 de junho de 2015), também nomeada de Estatuto da Pessoa com Deficiência, após 15 anos de tramitação, trouxe esperados e significativos avanços em direção à garantia dos direitos fundamentais às pessoas com deficiência, reforçando e regulamentando as normas constitucionais a respeito.

A lei reafirma à sociedade que as pessoas com deficiências devem ser inclusas nas diferentes searas da vida, em condições de igualdade, com a finalidade de ser atingida a justiça social e possibilitar que seja garantido o pleno exercício da cidadania a esses indivíduos acometidos de alguma deficiência, seja de natureza física, mental, intelectual ou sensorial.

¹ Professora de Direito da Universidade Estadual de Minas Gerais, Doutora em Ciência Política pela Universidade Federal de São Carlos (Ufscar) com período sanduíche em *Centre de Recherches Politiques de Sciences PO*, França-Paris e Mestre em Ciências Sociais pela Universidade Federal de São Carlos (Ufscar).

² Professora de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, Doutora em Ciência Política pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) com doutorado sanduíche na *Northwestern University*, e Mestre em Ciências Sociais pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar).

Conforme a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e o seu Protocolo Facultativo, documento que serviu de base para o estatuto referido, para garantir que os direitos das pessoas humanas sejam plenamente exercidos pelas pessoas que possuem alguma deficiência física ou psíquica, devem ser observados os princípios da não discriminação; da plena e efetiva participação e inclusão na sociedade; do respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana; da igualdade de oportunidades; da acessibilidade; da igualdade entre homem e mulher; do respeito pelas capacidades em desenvolvimento das crianças com deficiência e seu direito de preservação de sua identidade (LEITE, 2014).

Dentre os desafios trazidos pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência, certamente a inclusão no trabalho é um dos maiores, pois para atingi-la é necessário a conscientização da sociedade de que a exclusão do deficiente no mercado de trabalho é inconstitucional e traz graves e irreparáveis prejuízos à pessoa do deficiente. Portanto, são necessárias mudanças atitudinais para o efetivo respeito aos direitos humanos garantidos às pessoas com deficiência, além de medidas como a elaboração de políticas públicas, a fiscalização na aplicação da lei e a penalização dos infratores, nos âmbitos civil e criminal.

O Tribunal Superior do Trabalho tem se posicionado sobre o assunto, principalmente em ações civis públicas, sobre o cumprimento da cota estabelecida por lei. Não há um posicionamento predominante, ora há a condenação por danos morais pelo fato das empresas não cumprirem a determinação legal, ainda que tenha sido feito esforços para a contratação do profissional com deficiência, ora há o entendimento que os danos morais não são devidos.

O objetivo do presente estudo é apresentar os avanços na legislação pátria na inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, por meio de colocação competitiva, em igualdade de condições com as demais pessoas, os

posicionamentos jurisprudenciais e o perigo de um retrocesso social na inclusão do trabalhador deficiente frente à Reforma Trabalhista, instituída pela Lei 13.467/2017.

1. Normas internacionais sobre pessoas com deficiência e o direito ao trabalho

Sobre o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, foi a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e o seu Protocolo Facultativo, aprovada em 3 de dezembro de 2006, o diploma mais importante promulgado pela Organização das Nações Unidas (ONU).

Contudo, anteriormente, outras medidas foram importantes para reafirmação de que as pessoas com deficiência são titulares dos direitos humanos, são elas: a) a Declaração dos Direitos das Pessoas com Retardo Mental, promulgada em 1971, dispondo que estas gozam dos mesmos direitos das demais pessoas; b) a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, de 09 de dezembro de 1975, trazendo a definição de pessoa deficiente e, especificamente sobre o tema ora abordado, declarando o seu direito ao trabalho, com a finalidade de possibilitar o desenvolvimento de sua capacidade e habilidade e acelerar o processo de integração social, bem como o direito de participar de sindicatos; e c) a Resolução n. 31/123, de 1976, que ao declarar o ano de 1981 como o Ano Internacional das Pessoas com Deficiência, tornou-se um marco de conscientização e combate à discriminação dessa parcela mundial.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e o seu Protocolo Facultativo, base da Lei 13.146/15, conforme elencado no seu artigo 1º, parágrafo único, na área do direito ao trabalho, serve como uma carta de princípios para os Estados-Partes promoverem os serviços de habilitação e reabilitação da pessoa com deficiência, possibilitando sua inclusão no mercado de trabalho, em igualdade de oportunidade com as

demais pessoas. Declara, ainda, a proibição de discriminação baseada na deficiência e com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação, admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), diante do Ano Internacional da Pessoa com Deficiência, com o tema “Participação Plena e Igualdade”, regulamentou a matéria na Convenção nº 159, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, em 1983, estipulando que cada país-membro formularia, aplicaria e periodicamente revisaria a política nacional sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes. Ainda caberia às autoridades competentes adotarem medidas para proporcionar e avaliar os serviços de orientação e formação profissional, colocação e emprego. A finalidade da Convenção 159 é garantir às pessoas deficientes a obtenção e estabilidade de um emprego, no qual possam progredir; utilizando, sempre que possível, os serviços existentes para os trabalhadores em geral, com as adaptações necessárias.

Em 2001, o Brasil promulgou a Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, conhecida como Convenção de Guatemala, por meio do Decreto nº 3.956, de 08 de outubro de 2001. A convenção trata em termos gerais dos direitos das pessoas com deficiência e do empenho que os Estados deverão ter para garanti-los, sendo que, dentre outros, está elencado o direito trabalhista.

2. Legislação brasileira sobre pessoas com deficiência e o direito ao trabalho

O embasamento constitucional do direito ao trabalho da pessoa com deficiência está contido no coronário da igualdade, contido no artigo 5º, I da

Constituição Federal, que instituiu a igualdade de todos perante a lei, e no seu artigo 6º, que institui como direito social fundamental o trabalho. Os direitos sociais, entre eles, o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, são direitos fundamentais de segunda geração, de acordo com Bonavides (2013), introduzidos nas constituições abraçados ao princípio de igualdade. Os direitos sociais, como direitos fundamentais, alocados no Título II da Constituição Federal, têm aplicação imediata (LENZA, 2014).

A inclusão de pessoas deficientes e reabilitadas no mercado de trabalho é medida que se impõe frente aos princípios da dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da República, e da valorização social do trabalho, cânones fundamentais de todo o ordenamento jurídico (CF, art. 1º, III e IV). Além disso, ao conferir concretude ao objetivo fundamental de construir uma sociedade livre, justa e solidária, a observância dessa inclusão implica o cumprimento da função social da propriedade (CF, arts. 3º, I, 5º, XXIII, e 170, caput e III).

Sobre o trabalho da pessoa com deficiência, o artigo 7º, XXXI, determina: “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”. O artigo 37, VIII, a respeito do ingresso no serviço público, estipula que a lei reservará o percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência, bem como os critérios para a admissão.

Outros artigos constitucionais influenciam o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, como o artigo 24, XIV, estipulando ser competência concorrente da União, dos Estados e do Distrito Federal legislar sobre “proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência.” Por sua vez, o artigo 203, IV da Constituição Federal dispõe que a assistência social terá como um dos objetivos promover a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência e a promoção de integração à vida comunitária. O artigo 208, III, ao atribuir ao Estado o dever de atendimento educacional especializado às pessoas com deficiência, tem garantido a estes a

possibilidade, em igualdade de condições, de se profissionalizarem, desenvolvendo sua capacidade laborativa.

Outra norma constitucional, por força do artigo 5, § 3º da Constituição Federal, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada pela ONU e ratificada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo n. 186, de 9 de julho de 2008, base do Estatuto da Pessoa com Deficiência, em seu artigo 27, disciplina o trabalho e emprego dessas pessoas, assinalando medidas para assegurar o direito à igualdade de oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. A norma chama os Estados à responsabilidade de promoverem e garantirem acesso, manutenção, ascensão no emprego às pessoas com deficiência.³

No plano infraconstitucional, a Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989, estipulou no seu artigo 2º, III, na área da formação profissional e do trabalho, a obrigatoriedade do Poder Público na formação profissional, o empenho quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência e a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores público e privado, de pessoas com deficiência. A lei também aponta a responsabilidade da 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.

Um importante ponto que a lei regulamentou, com consequências para a área do trabalho, foi sobre a legitimidade para propor ação civil pública, em defesa dos interesses coletivos e difusos das pessoas com

³Conforme Leite (2014), a Convenção ora analisada já ingressou no ordenamento jurídico brasileiro com força normativa de emenda constitucional, tal como previsto no artigo 5º, §3º da Constituição Federal. Dessa forma, o Decreto Legislativo n. 186 prescindiria do Decreto Presencial para entrar em vigor no Brasil, não obstante, o Presidente da República editou o Decreto nº 6949, de 25 de agosto de 2009 que promulgou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinado em Nova York, em 30 de março de 2007.

deficiência, do Ministério Público, das associações constituídas a mais de um ano, das autarquias, das empresas públicas, das fundações e das sociedades de economia mista que incluam entre seus objetivos a defesa da pessoa com deficiência. O Estatuto da Pessoa com Deficiência, alterando o artigo da lei, incluiu entre os legitimados, a Defensoria Pública da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal.

A lei supramencionada também tipificou como crime a conduta de obstar inscrição em concurso público ou o acesso de alguém a qualquer cargo ou emprego público, em razão de sua deficiência (artigo 8º, II); e a de negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência (artigo 8º, III). A pena fixada na lei era de 1 a 4 anos e multa, o que foi alterada pela Lei 13.146/15, para de 2 a 5 anos e multa.

O Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, regulamentando a Lei 7.853/1999, estabeleceu princípios e diretrizes para a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, em consonância com o Programa Nacional de Direitos Humanos. Como princípios básicos, o diploma legal previu: I - desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a plena integração da pessoa portadora de deficiência no contexto socioeconômico e cultural; II - estabelecimento de mecanismos e instrumentos legais e operacionais que assegurem às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciam o seu bem-estar pessoal, social e econômico; III - respeito às pessoas portadoras de deficiência, que devem receber igualdade de oportunidades na sociedade por reconhecimento dos direitos que lhes são assegurados, sem privilégios ou paternalismos.

O Decreto, em seu artigo 34, estabeleceu como primordial a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. No artigo 35, disciplinou três modalidades de inserção laboral da pessoa com deficiência: 1) colocação competitiva, por processo de contratação regular, que não depende de procedimentos especiais para sua contratação, entretanto, não sendo

excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais; 2) colocação seletiva, por processo de contratação regular, que depende de procedimentos especiais e adoção de apoios especiais para sua contratação; 3) promoção do trabalho por conta própria, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar. Os procedimentos especiais são definidos como aqueles utilizados para a contratação da pessoa, que por causa de seu grau de deficiência exige condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, ambiente adequado de trabalho (artigo 35, §2º). Já os apoios especiais referem-se a orientações, supervisão e ajudas de técnicos, entre outros elementos, que auxiliam e permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras de mobilidade e da comunicação (artigo 35, §3º).

Outra importante determinação, trazida no § 1º do Decreto, diz respeito à possibilidade das entidades beneficentes de assistência social intermediarem a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, na colocação seletiva e na promoção do trabalho por conta própria.

Ainda sobre o direito ao trabalho, o referido decreto, dispondo de ação afirmativa e de discriminação positiva, disciplina as cotas determinadas pela Lei 8.213/91, em seu artigo 36, com o direito da pessoa com deficiência de se inscrever em concurso público e nas vagas para elas destinadas (artigos 37 a 44) e a criação de programas de formação e qualificação profissional voltada a pessoa com deficiência (artigo 44).

A Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, em seus artigos 89 a 93, dispõe sobre as adaptações que o Poder Público e as empresas devem realizar para as adequações necessárias às limitações de seus empregados com deficiência. Dessa forma, caberá à Previdência Social a habilitação e a reabilitação das pessoas portadoras de deficiência para a sua participação no mercado de trabalho. Para o objetivo proposto, a reabilitação compreende o fornecimento de

aparelho de próteses, órtese e instrumentos que facilitem a locomoção. Concluído o processo de habilitação ou reabilitação social, caberá a Previdência Social emitir certificado individual indicando as atividades que o beneficiário está apto ao exercício.

Outra medida que a referida lei estipulou foi a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência nas empresas com 100 ou mais empregados. A proporção dessas admissões varia de 2% a 5%. A dispensa desses trabalhadores com deficiência só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condições semelhantes (artigo 93, § 1º).

O mérito da Lei 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) foi reproduzir muitas das disposições já existentes em outras medidas legislativas, assim como disciplinar de forma mais aprofundada e completa os direitos das pessoas com deficiência.⁴

Pessoa com deficiência, como a própria lei define no artigo 2º, é aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. O direito ao trabalho do deficiente, disciplinado no Capítulo VI do Estatuto, justamente vem para determinar que este possa concorrer em igualdade de condições, impondo ao empregador e ao Estado a eliminação dessas barreiras.

O Capítulo VI disciplina os modos de inclusão do deficiente no mercado de trabalho, em colocação competitiva com as demais pessoas, observando as regras da proibição de discriminação, do direito à participação em cursos de formação e de capacitação e da acessibilidade. Por outro lado, a lei impõe ao Poder Público o dever de elaborar políticas públicas para a implementação dos serviços e programas completos de habilitação

⁴ Apesar disso, o Estatuto, quando de sua aprovação, sofreu críticas, dado que o seu projeto de lei apresentou vetos presidenciais, o que diminuiu o seu alcance em alguns pontos. Na área do trabalho, suprimiu o artigo que obrigava empresas com menos de 100 empregados a contratarem pelo menos uma pessoa com deficiência.

profissional e de reabilitação para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo de trabalho (seção II do mencionado Capítulo VI).

Na seção III do Capítulo VI, foi disciplinado o direito da pessoa com deficiência ter acesso aos recursos tecnológicos e à adaptação do meio ambiente do trabalho. Para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado por meio da colocação competitiva em igualdade de oportunidade com as demais pessoas, segundo o estatuto, há obrigatoriedade do empregador, seja público ou privado, observar as regras de acessibilidade e preparar o ambiente do trabalho para esse trabalhador, em conformidade com sua deficiência (motora, sensorial, intelectual e mental), com fornecimento de tecnologia assistiva e as demais adaptações necessárias para que esse trabalhador possa exercer suas atividades laborativas.

É dever do empregador promover as adaptações razoáveis no espaço do trabalho para o empregado com deficiência. Não é o trabalhador com deficiência que deve se adaptar ao meio ambiente do trabalho, e sim o lugar do trabalho que deverá ser apropriado e adaptado para receber esse empregado.

As adaptações são modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretam ônus desproporcional e indevido ao empregador, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar todos os seus direitos e liberdades fundamentais, entre eles, o direito ao trabalho (artigo 3º, VI). Não será por causa da adaptação razoável quando o ônus é desproporcional, o que deverá ser analisado no caso concreto, segundo o binômio necessidade e possibilidade.

As adaptações razoáveis devem ser entendidas para além de modificações arquitetônicas e de engenharias, para incluir nessa interpretação a eliminação das barreiras atitudinais (artigo 3º, IV), ou seja, atitudes e comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidade

com as demais. Este foi o posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, em julgamento recente e com posicionamento inovador em Recurso Ordinário, no qual a reclamante pediu reforma da sentença de primeiro grau, que não concedeu a redução de sua jornada para 6 horas diárias, a fim de que pudesse assistir sua filha, menor, detentora de transtorno do espectro autista (Síndrome de Asperger). No caso, o Tribunal reformou a decisão, determinando que a reclamada, uma empresa pública, reduzisse a jornada, dentre outros fundamentos, pelo fato de que a adaptação razoável compreende também a eliminação de barreiras atitudinais. A decisão é paradigmática por entender que é obrigação do empregador realizar as adaptações razoáveis para possibilitar a inclusão indireta do deficiente, que está em desenvolvimento, baseado na sua função social.⁵

Tornar acessível o ambiente de trabalho, conforme a própria lei dispõe no artigo 3º, III, é torná-lo seguro e possibilitar a autonomia do empregado com deficiência. O empregador é o responsável pelo cumprimento das normas de edificação, com rampas de acesso, passagens e espaços apropriados, especialmente para cadeirante, banheiros apropriados, colocação de piso tátil e corrimões nas paredes para orientação de deficientes visuais.

A acessibilidade refere-se também a utilização de tecnologias e sistemas que propiciem compensar uma ou mais limitações motoras,

⁵ Ementa - direitos fundamentais. Eficácia direta e imediata. concretização da proteção à pessoa com deficiência e à infância e juventude. Condição peculiar de pessoa em desenvolvimento. Dever de adaptação razoável do empregador. Inexistência de ônus desproporcional. Pressupostos fáticos e jurídicos autorizadores da redução do horário de trabalho da autora. Em razão da conjugação das normas protetivas da infância e da adolescência, bem como das pessoas com deficiência, o empregador tem a obrigação de promover as adaptações razoáveis no meio ambiente do trabalho, seja para a inclusão direta do trabalhador com deficiência, seja para possibilitar a inclusão indireta - no contexto mais amplo de sua função social - do dependente com deficiência. A aplicação direta e imediata dos direitos fundamentais autoriza ao Poder Judiciário, de acordo com os pressupostos fáticos e jurídicos da situação concreta, determinar a implementação das medidas adequadas à fruição dos direitos tutelados. In casu, é incontroversa a gravidade da situação vivenciada pela autora, em razão da necessidade de amparo à sua filha - portadora de transtorno do espectro autista - o que enseja a concessão de horário reduzido, objetivando o auxílio direto na formação biológica, moral e espiritual de sua filha, a necessitar de proteção integral, com absoluta prioridade, pois em condição peculiar de pessoa em desenvolvimento (TRT 21, RO- 0001176-73.2015.5.21.0003, relatora: juíza convocada Isaura Maria Barbalho Simonetti, julgamento em 24.05.2016). Disponível em: <https://pje.trt21.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=20063&p_grau_pje=2&p_seq=1176&p_vara=3&dt_autuacao=27%2F04%2F2016&cid=144493> Acesso em 04.ago2016.

sensoriais ou mentais do trabalhador, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades. Como exemplos, temos tecnologias de acesso ao computador para pessoas com deficiência visual e motora, sintetizadores de voz, livros falados, sinalização e alarmes sonoros e luminosos, folheadores eletrônicos para tetraplégicos, serviço de impressão em Braille, serviço de mensagem e *vibracall* em telefones para deficientes auditivos.⁶

O artigo 3º, IV, da lei em análise, visando à autonomia, independência e qualidade de vida e inclusão social, conceitua tecnologia assistiva como sendo 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 mobilidade reduzida.

O parágrafo único e seus incisos do art. 37 do Estatuto elencam que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, em igualdade de oportunidades, pode ocorrer pelo trabalho com apoio. A definição de trabalho com apoio é dada pelo Decreto nº 3298/99, no artigo 35, §3º, que intitulou como “apoio especial”, as orientações, supervisão e ajudas de técnicas, entre outros elementos, que auxiliam e permitem compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras de mobilidade e da comunicação.

O trabalho com apoio deverá priorizar as pessoas com deficiências com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho (inciso I). A prioridade se justifica pelo fato desse empregado ser provavelmente o que mais precisará de adaptações razoáveis no seu posto de trabalho, a fim de possibilitar a superação das barreiras arquitetônicas, de mobilidade, na comunicação e informação, tecnológicas e atitudinais.

⁶ Exemplos extraídos do estudo do Ministério do Trabalho e Emprego (2007).

Desde que respeitada a vontade do próprio empregado deficiente, principalmente em relação ao tipo de trabalho que desenvolverá, observando seu perfil vocacional (inciso III), a sua colocação no mercado de trabalho poderá depender das adaptações necessárias do ambiente de trabalho, como dispõe o *caput* do artigo, contando com ajuda técnica para a realização dessas adequações, inclusive com uso de tecnologias assistivas (inciso II).

Com a preocupação da qualidade do emprego ofertado ao trabalhador com deficiência, bem como adequação do ambiente de trabalho, para possibilitar sua inclusão, o legislador se preocupou de determinar as avaliações periódicas (inciso V), ou seja, o acompanhamento do empregado com deficiência, visando à sua integração com os colegas, a chefia e as rotinas laborais.

Esse trabalho com apoio, conforme o inciso VII, poderá ocorrer por meio de assessoramento, desde que respeitadas as condições elencadas nos incisos. O dispositivo legal contempla a realidade vivenciada pelas empresas: a dificuldade de contratação de pessoas com deficiência e o conhecimento sobre as possibilidades e limitações desse empregado. Nesse panorama, é útil o trabalho de apoio fornecido pelas entidades especializadas em desenvolver as capacidades da pessoa com deficiência. O desenvolvimento de parcerias com escolas, associações, Organizações não Governamentais (ONGs), Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIPs) é uma das formas para o empregador atender as exigências da Lei, dado que essas entidades mantêm acúmulo de conhecimento especializado na matéria. Essa também é a orientação dada pelo documento elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (2011), sobre a Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho.

O Poder Público também presta serviço de orientação e indicação de empregados com deficiência. Os postos do Sistema Nacional de Empregos (SINE), visando à inclusão do deficiente, mantêm cadastro de candidatos com deficiência para inserção no mercado de trabalho. Já nos Centros de

Unidades Técnicas de Reabilitação Profissional do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) há o cadastro dos candidatos reabilitados.

O inciso VI disciplina que a colocação competitiva da pessoa com deficiência no mercado de trabalho deve ocorrer por articulações intersetoriais das políticas públicas. A Resolução 34/2011 do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), dessa forma, determina que a assistência social deverá trabalhar em articulação com outras políticas setoriais na perspectiva de enfrentar as barreiras atitudinais, sociais, culturais, econômicas, arquitetônicas e tecnológicas. A esse respeito, é importante salientar que foram obtidos alguns avanços, desde antes da publicação da lei, com as Conferências Nacionais dos Direitos da Pessoa com Deficiência, que ocorreram nos anos de 2006, 2008, 2013 e 2016. Esses eventos tornaram-se uma arena coletiva e democrática em que governo e sociedade civil discutem, avaliam e aprimoram as políticas públicas para as pessoas com deficiência.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), desde a aprovação da lei determinando as cotas do empregado deficiente nas empresas (Lei 8.213/91), tem sido chamado a julgar ações civis públicas pleiteando danos morais coletivos em face do não cumprimento da lei. Mesmo com a aprovação do Estatuto da Pessoa com Deficiência, o posicionamento de suas Turmas continuou divergindo. A 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) entendeu serem devidos os danos morais coletivos, pleiteados pelo Ministério Público do Trabalho, dada a omissão na contratação de pessoas com deficiência, entendendo ser prática discriminatória, independentemente dos esforços da empresa em demonstrar as dificuldades que teve na contratação das pessoas com deficiência. Entendeu, ainda, que o dano moral baseava-se na teoria do "danum in re ipsa", em que não se exige que o dano moral seja demonstrado, dado que decorre da gravidade do fato ofensivo que,

no caso, restou materializado pelo descumprimento de norma que visa à inserção das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho.⁷

Em caso semelhante, a 6ª Turma desse Tribunal entendeu pelo não deferimento do pedido de danos morais, por ter comprovado a empregadora que envidou esforços – por meio de publicações, divulgações em emissoras de rádio, consulta a entidade beneficente – para localizar e contratar pessoas com deficiências, entretanto, sem sucesso⁸.

⁷ Recurso de revista do ministério público do trabalho interposto sob a égide da Lei nº 13.015/2014. Dano moral coletivo. Omissão na contratação de pessoas portadoras de deficiência. 1. A Constituição Federal, em seu art. 7º, XXXI, conferiu especial relevância à inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. 2. Ressalte-se que a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência conclama os Estados a promoverem o emprego de portadores com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas. 3. A Lei nº 8.213/91, desde a sua redação original, cuidou em estabelecer, no art. 93, a obrigação de empresas, cooperativas, associações e entidades de qualquer natureza ou finalidade de preencher parte de seus cargos com reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, o que foi descumprido pela empresa. 4. Diante desse quadro, tem-se que a desobediência do empregador à imposição de contratação de pessoas portadoras de deficiência ofende toda a população, por caracterizar prática discriminatória, rechaçada pela Constituição Federal. 5. Tratando-se de lesão que viola bem jurídico indiscutivelmente caro a toda a sociedade, surge o dever de indenizar, sendo cabível a reparação por dano moral coletivo (arts. 186 e 927 do CC e 3º e 13 da LACP). 6. Frise-se que, na linha da teoria do "danum in re ipsa", não se exige que o dano moral seja demonstrado. Ele decorre, inexoravelmente, da gravidade do fato ofensivo que, no caso, restou materializado pelo descumprimento de norma que visa à inserção das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. Recurso de revista conhecido e provido (TST-ARR-920-07.2013.5.09.0013, Ministro Relator Alberto Luiz Bressiani de Fontan Pereira, julgamento em 02.03.2016).

Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=ARR%20-%20920-07.2013.5.09.0013&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAANrbAAS&dataPublicacao=11/03/2016&localPublicacao=DEJT&query=NEAR%28%28%20NEAR%28%28%20inclus%E3o,%20pessoa%29,%20100%29,%20defici%Eancia%29,%20100%29>>. Acesso em 06 ago.2016.

⁸ Agravo de instrumento da união. Recurso de revista. Lei nº 13.015/2014. Ação anulatória. Auto de infração. Multa administrativa. Artigo 93 da Lei nº 8.213/1991. Contratação de trabalhadores reabilitados ou de portadores de deficiência habilitados. Caso em que o TRT afirma que a empresa demonstrou de forma inequívoca a tentativa sem sucesso de cumprimento da obrigação legal.

1 - Recurso de revista na vigência da Lei nº 13.015/2014. Preenchidos os requisitos da Lei nº 13.015/2014.

2 - A relevância e o profundo significado da proteção especial aos trabalhadores reabilitados e aos portadores de deficiência habilitados, positivada no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, compatibiliza-se com as garantias institucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (art. 1º, III e IV), da construção de uma sociedade justa e solidária e da redução das desigualdades sociais (art. 3º, I e III), do direito social ao trabalho (art. 6º, caput), da ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano com o fim de assegurar a todos uma existência digna conforme os ditames da justiça social (art. 170) e da ordem social cuja base é o primado do trabalho (art. 193).

3 - Nesse contexto, a proteção tem de ser efetiva, e não meramente formal, quer dizer, não basta que a empresa se limite a colocar vagas à disposição, assim como também não basta que se limite ao mero procedimento formal de enviar ofícios ao SINE ou a associação local de portadores de deficiência e fique passivamente à espera da iniciativa dos interessados nos postos de trabalho. O cumprimento da obrigação legal exige a postura ativa da empresa para o fim de preenchimento das vagas colocadas à disposição. Entendimento contrário iria contra a finalidade da lei, esvaziando-a completamente.

Esse também foi o entendimento da subseção I Especializada em Dissídios Individuais, julgado em 12 de maio de 2016, justificando que conquanto seja ônus da empregadora cumprir as exigências do artigo 93 da Lei 8213/91, ela não pode ser responsabilizada pelo insucesso, quando comprovado ficou que se esforçou para o preenchimento mínimo da cota⁹.

4 - Não se ignoram as dificuldades que as empresas têm para preencher as vagas destinadas aos trabalhadores reabilitados e aos portadores de deficiência habilitados, de maneira que há muitos casos nos quais não se consegue preenchê-las, por mais que se tente, até mesmo para as funções mais simples. Mas o que se está dizendo aqui é que a não aplicação da multa administrativa somente se justifica quando esteja demonstrado de maneira inequívoca que a empresa se empenhou em cumprir a obrigação legal, que buscou as várias alternativas à sua disposição, as quais não se limitam à mera remessa de ofícios.

5 - Estudos elaborados pelo Ministério do Trabalho e por instituições de pesquisa demonstram que há soluções objetivas e concretas que podem ser adotadas pelas empresas, e não é necessário que fiquem esperando que apareçam candidatos encaminhados por meio do SINE ou da associação local; sobretudo no caso das funções mais simples, pode ela própria treinar, qualificar e aproveitar os trabalhadores que estejam em condições pessoais especiais, ressaltando-se ainda que, nos termos do art. 36, § 3º, do Decreto nº 3.298/1999, "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".

6 - Contudo, no caso concreto, as premissas fáticas registradas no acórdão recorrido, insuperáveis nessa Corte Superior nos termos da Súmula nº 126 do TST, foram de que a empresa "comprovou que envidou esforços (publicações, divulgação em emissoras de rádio, consulta a entidades beneficentes, entre outras providências), para localizar pessoas com deficiência para contratação, não tendo constado do auto de infração, notícia de recusa, pela requerida, de admissão de beneficiários reabilitados pela Previdência Social ou de portadores de deficiência. Importante registrar que, diante das declarações constantes dos autos, formuladas por entidades voltadas à defesa do trabalhador e dos portadores de deficiência, nas quais se noticia que, em razão de o número de vagas ofertadas ser maior do que o de pessoas deficientes em condições ou dispostas a trabalhar, nos últimos anos, as empresas de calçados dessa cidade têm, sem sucesso, envidado esforços no sentido de preencher as vagas de emprego com pessoas deficientes, para cumprimento das cotas fixadas no artigo 93 da Lei 8.213/91". Assim, deve ser mantido o acórdão do TRT que anulou o auto de infração e a respectiva multa administrativa.

7 - Agravo de instrumento a que se nega provimento (TST, TST-AIRR-10229-98.2013.5.15.0073, 6ª Turma, Juíza Relatora Kátia Magalhães Arruda, julgado em 16.03.2016). Disponível em: <[http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIIR%20-%2010229-98.2013.5.15.0073&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAANIGAAL&dataPublicacao=22/03/2016&localPublicacao=DEJT&query=NEAR%28%28%20NEAR%28%28%20inclus%E3o,%20pessoa%29,%20100%29,%20defici%EAncia%29,%20100%29](http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIIR%20-%2010229-98.2013.5.15.0073&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAANIGAAL&dataPublicacao=22/03/2016&localPublicacao=DEJT&query=NEAR%28%28%20NEAR%28%28%20inclus%E3o,%20pessoa%29,%20100%29,%20defici%EAncia%29,%20100%29>)>. Acesso em 05 ago.2016.

9 Ação civil pública. Vagas destinadas a pessoas portadoras de deficiência. Preenchimento. Art. 93 da Lei 8.213/91. Multa. Indenização por dano moral coletivo. Absolvição. Persistência da obrigação legal.

1. Conquanto seja ônus da empregadora cumprir a exigência prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, ela não pode ser responsabilizada pelo insucesso, quando ficou comprovado que desenvolveu esforços para preencher a cota mínima, sendo indevida a multa bem como não havendo falar em dano moral coletivo. 2. A improcedência do pedido de condenação da ré ao pagamento de multa e de indenização por dano moral coletivo fundada no fato de a empresa haver empreendido esforços a fim de preencher o percentual legal de vagas previsto no art. 93 da Lei 8.213/91, não a exonera da obrigação de promover a admissão de pessoas portadoras de deficiência ou reabilitados, nos termos da lei. Recurso de Embargos de que se conhece e a que se dá parcial provimento. (E-ED-RR - 658200-89.2009.5.09.0670 , Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 12/05/2016, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 20/05/2016) ⁹ Disponível em:

<aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/intsteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&hig

Uma das questões que permeia o tema da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é a baixa escolarização dessa camada da população, o que traz dificuldades extras para a sua contratação. Uma das soluções que a jurisprudência vem apontando é a necessidade das próprias empresas criarem programas de capacitação específicos para a pessoa com deficiência, assim resolvendo os problemas de cumprir a reserva legal de postos de trabalhos para o portador de deficiência, imposta pela Lei 8.213/91, e fomentando a inclusão em igualdade de oportunidades, conforme a Lei 13.146/15.

Outra dificuldade na inclusão das pessoas com deficiência e o combate à discriminação é encontrada na falta de mecanismos de conscientização consistentes por parte do próprio governo. Nuss (2015), analisando as ações do Governo Federal, nos últimos 10 anos, na conscientização da sociedade sobre os direitos do deficiente, concluiu que poucas foram as propagandas publicitárias para mudança atitudinal da sociedade e a inclusão da pessoa com deficiência. O que a autora percebeu é que o discurso circula entre o próprio grupo de pessoas com deficiência, por meio de sites e blogs, de abrangência nacional e internacional, que tratam do assunto, nos quais a comunidade participadora é praticamente formada pelas próprias pessoas com deficiência, tornando-se uma espécie de universo paralelo.

Somando-se a essas dificuldades tem-se a inserção na legislação trabalhista, por meio da Lei 13.467/17, conhecida como Reforma Trabalhista, do contrato de trabalho intermitente, do qual poderão se valer os empregadores mal-intencionados, com o intuito de cumprir a exigência das cotas, instituída pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência. No contrato

hlight=true&numeroFormatado=E-ED-RR - 658200-89.2009.5.09.0670&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAQI8AAS&dataPublicacao=20/05/2016&localPublicacao=DEJT&query=>. Acesso em 07 ago.2016.

intermitente, o trabalho é prestado sem dia e hora fixos, percebendo o trabalhador apenas pelo trabalho efetivamente prestado.

Se o contrato de trabalho intermitente já traz retrocesso social ao trabalhador sem deficiência, a situação é agravada no caso do trabalhador com deficiência, pois haverá a sua superexploração, já que poderá ser contratado por várias empresas em busca de atender a exigência da legislação trabalhista quanto às cotas. Além de ser uma burla evidente ao Estatuto da Pessoa com Deficiência, atinge em cheio às alterações atitudinais necessárias ao reconhecimento do direito ao trabalho da pessoa com deficiência em condições dignas e de plena participação na sociedade, uma vez que, em muitos casos, poderá ser contratada como forma de cumprir a exigência da lei de cotas, entretanto, na forma de contrato intermitente, no qual poderá ficar mais tempo na inatividade (e na precariedade) do que no desenvolvimento de suas habilidades por meio do trabalho.

Considerações finais

O direito ao trabalho da pessoa com deficiência, disposto no Estatuto da Pessoa com Deficiência, tem como principais fundamentos a dignidade da pessoa humana e a igualdade de oportunidades. A sociedade e o governo são responsáveis pela inclusão da pessoa com deficiência e do pleno exercício de seus direitos e o desenvolvimento de suas capacidades.

O ambiente do trabalho deve ser preparado e adaptado para a inclusão do trabalhador com deficiência. Isso significa a eliminação de barreiras tecnológicas, de mobilidade, na comunicação e informação e atitudinais. Por outro lado, é necessário preparar a pessoa com deficiência para o mercado de trabalho, com a promoção da habilitação e reabilitação profissional, tornando possível a colocação competitiva desse empregado, a manutenção no emprego e a sua ascensão profissional.

Muitos fatores concorrem para as dificuldades na inclusão do trabalhador com deficiência. Um deles é o preconceito, responsável pela discriminação dessa parcela da população pela sociedade, o que reflete nas relações de trabalho. Dentre as medidas para combatê-lo é a fiscalização do cumprimento do Estatuto da Pessoa com Deficiência, principalmente em relação às vagas destinadas para os empregados com deficiência, bem como em relação à qualidade de emprego que tem sido ofertada e as condições de trabalho em que são realizadas as funções desse trabalhador; para isso, ganha relevância as avaliações periódicas que o Estatuto trata no artigo 37, V. Outra importante medida é a conscientização da população e da classe empresarial para a inclusão da pessoa com deficiência em seus quadros, proporcionando meios adequados de exercerem suas funções e desenvolverem suas habilidades e para tanto, importante são ações e propagandas publicitárias do governo sobre o assunto.

Soma-se a essas dificuldades, o retrocesso social trazido pela Lei 13.467/2017, que instituiu a Reforma Trabalhista, com a criação do contrato de trabalho intermitente, abrindo-se a possibilidade de que empregadores se valham desse instituto para o fim de burlar a legislação sobre cotas das pessoas portadoras de deficiência.

Outro fator que concorre é a baixa escolarização das pessoas com deficiência. O empregador muitas vezes encontra óbice para o cumprimento da lei por não encontrar empregados com deficiência ou reabilitados qualificados para a função que irão exercer. A questão tem sido objeto de ações civis públicas na Justiça do Trabalho, tendo o TST, em recente decisão, por meio da subseção I Especializada em Dissídios Individuais, julgado pela não ocorrência de danos morais coletivos e direito à multa nessas situações em que o empregador não cumpre a lei das cotas por não encontrar empregados com deficiência para as vagas.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência traz uma nova concepção de inclusão, segundo a qual a deficiência é deslocada do indivíduo ao meio.

Cabe ao Estado, à sociedade e às empresas eliminarem as barreiras do meio que impeçam o desenvolvimento das capacidades do empregado com deficiência física, sensorial, intelectual e mental. Por barreiras, além dos obstáculos físicos, entendem-se também as atitudes e comportamentos que dificultem a participação da pessoa com deficiência a exercer seus direitos de cidadania, sendo um deles o direito ao trabalho.

Referências

- BRASIL. **Constituição da República Federal do Brasil de 1988**. Disponível em:<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 3 ago. 2016.
- _____. Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. **Presidência da República**. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm>. Acesso em 05 ago.2016.
- _____. Decreto nº 3.298, 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. **Presidência da República**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm>. Acesso em: 2 ago. 2016.
- _____. Decreto nº 3.956, de 08 de outubro de 2001. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. **Presidência da República**. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/D3956.htm>. Acesso em: 03 ago. 2016.
- _____. Decreto Legislativo nº 186. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. **Presidência da República**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm>. Acesso em: 04 ago. 2016.
- _____. Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. **Presidência da República**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6949.htm>. Acesso em: 03 ago. 2016.
- _____. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. **Presidência da República**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm>. Acesso em: 02 ago. 2016.

- BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Presidência da República**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm>. Acesso em: 02 ago. 2016.
- _____. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Presidência da República**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em: 01 ago.2016.
- _____. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Presidência da República**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>.
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 28º ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2013.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. – 2. ed. – Brasília: MTE, SIT, 2007.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Manual de direitos humanos**. 3ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- LENZA, Pedro. **Direito Constitucional esquematizado**. 18º ed. São Paulo: Saraiva, 2014.
- NUS, Virginia Maria. O deficiente físico no Brasil: As camadas de uma discriminação discursiva. **Interfaces**. Vol6, n.3, p.74-87, 2015.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração dos Direitos das Pessoas com Retardo Mental. 1971. Disponível em:<<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Direito-dos-Portadores-de-Defici%C3%Aancia/declaracao-de-direitos-do-deficiente-mental.html>>. Acesso em 06 ago.2016.
- _____. Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes. 1975. Disponível em:<http://direitoshumanos.gddc.pt/3_7/IIIPAG3_7_3.htm>. Acesso em 06 ago.2016.
- SILVA, Alexandre Antonio Bruno da; LEITÃO, André Studart; DIAS, Eduardo Rocha. O caminho da inclusão de pessoas com deficiência no Mercado de Trabalho: onde estamos? **Revista Opinião Jurídica**, Fortaleza, ano 14, n. 18, p. 13-43, jan/jun. 2016. Disponível em: <<http://periodicos.unichristus.edu.br/index.php/opiniaojuridica/issue/current/showToc>>. Acesso em 05. ago 2016.