

KATIA REGINA CEZAR

**AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E O DIREITO À
INCLUSÃO NO TRABALHO
A EFETIVIDADE DA LEI DE COTAS**

**DISSERTAÇÃO DE MESTRADO
ORIENTADOR: PROFESSOR DOUTOR OTÁVIO PINTO E SILVA**

**FACULDADE DE DIREITO DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
SÃO PAULO
2010**

KATIA REGINA CEZAR

**AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E O DIREITO À
INCLUSÃO NO TRABALHO
A EFETIVIDADE DA LEI DE COTAS**

ORIENTADOR: PROFESSOR DOUTOR OTÁVIO PINTO E SILVA

Dissertação de Mestrado apresentada como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Direito, área de concentração Direito do Trabalho, do Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

SÃO PAULO

2010

KATIA REGINA CEZAR

**AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E O DIREITO À
INCLUSÃO NO TRABALHO
A EFETIVIDADE DA LEI DE COTAS**

ORIENTADOR: PROFESSOR DOUTOR OTÁVIO PINTO E SILVA

Dissertação de Mestrado apresentada
como parte dos requisitos para obtenção
do título de Mestre em Direito, área de
concentração Direito do Trabalho, do
Programa de Pós-Graduação da Faculdade
de Direito da Universidade de São Paulo.

Aprovada em:

BANCA EXAMINADORA:

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

A todas as pessoas com deficiência e suas famílias, em especial, à minha: José Claudio Cezar, Nair Aparecida Marques Cezar, Claudia Fernanda Cezar e Débora Thais Cezar, com amor.

Ao casal Claudia e Guilherme, com alegria e esperança.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela vida.

À FAPESP – Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo, pela concessão da bolsa de mestrado (2007-2009).

Ao meu orientador, professor doutor Otávio Pinto e Silva, com profunda admiração e carinho, pela oportunidade, atenção constante e ensinamentos.

Ao professor doutor Marcus Orione Gonçalves Correia, cujas sábias palavras no exame de qualificação foram imprescindíveis para o rumo deste trabalho, e pela exemplar disciplina “Exclusão Social e Políticas de Inclusão”. E à professora doutora Ana Lúcia Pastore Schritzmeyer, pelos esclarecimentos e sugestões ofertados após primeiro parecer da Fapesp e no exame de qualificação, além de ter-me recebido de braços abertos em sua sala e no Nadir. Agradeço aos dois, com admiração e carinho.

Aos demais professores com quem estive em contato durante as disciplinas da pós-graduação, em especial à professora doutora Maria Isabel Garcez Ghirardi, que também me recebeu de braços abertos em sua sala, presenteando-me com textos fundamentais, e ao professor doutor Jorge Luiz Souto Maior, pela acolhida no Luta Trabalhista ainda antes do meu ingresso no mestrado, com admiração.

A todos os entrevistados, pelo tempo dispensado e aprendizados registrados nas transcrições das entrevistas, com as quais conversei silenciosamente durante toda a construção deste trabalho. Que o lema “Nada sobre nós sem nós” fortifique-se, espalhe-se e torne-se realidade. Meu muito obrigada!

Aos servidores da Biblioteca do Instituto de Psicologia da USP e da Biblioteca da Faculdade de Direito da USP, pela atenção.

A todos os amigos e colegas de pós-graduação, em particular a Tamira Maira Fioravante, pela revisão do trabalho de qualificação, a Vanessa Braga Matijascic, pela revisão do segundo parecer da Fapesp, a Deigles Giacomelli Amaro, pelas indicações bibliográficas e convites para os Fóruns de Educação Inclusiva de Mauá, a Marcos Neves Fava, pela leitura do capítulo segundo desta dissertação e palavras de confiança, a Manuela da Palma Coelho Germano Lourenção, pela leitura e sugestões ao capítulo segundo desta dissertação, e a Taylisi de Souza Corrêa Leite por ter me apresentado Sílvio Luiz de Almeida, com quem tive uma conversa agradável e esclarecedora após minha qualificação.

A todos, com admiração. Ainda, ao casal Mariana Dias e Álvaro Augusto Camilo Mariano, pela revisão do projeto de pesquisa, com carinho, e a Maria Cecília Máximo Teodoro, Marco Aurélio Serau Junior, Luma Cavaleiro de Macêdo Scaff e Osmar Teixeira Gaspar por dividirem comigo as dúvidas, inseguranças, descobertas, tristezas e alegrias do curso de pós. Obrigada!

Aos participantes da disciplina “Saúde, Trabalho e Terapia Ocupacional”, um agradecimento especial, pela rica troca de experiências e pela receptividade com a qual me receberam.

Ao “irmão” Vitor Baracho Strauss, com imensa gratidão, pelas constantes palavras de apoio e por sua sempre pronta ajuda, sem as quais eu não teria concluído o mestrado.

A todos os meus familiares, em especial a tia Nice e vó Esmeralda, pela preocupação. A minha irmã Débora e meu cunhado Serginho, pela alegria dos sobrinhos Pedro e Davi. Com amor.

Ao meu companheiro Willian, com amor, pela paciência e compreensão.

“Aceitar e respeitar a diferença é uma dessas virtudes sem o que a escuta não se pode dar. Se discrimino o menino ou menina pobre, a menina ou o menino negro, o menino índio, a menina rica; se discrimino a mulher, a camponesa, a operária, não posso evidentemente escutá-las e se não as escuto, não posso falar com eles, mas a eles, de *cima para baixo*. Sobretudo, me proíbo entendê-los. Se me sinto superior ao diferente, não importa quem seja, recuso-me *escutá-lo* ou *escutá-la*. O diferente não é o *outro* a merecer respeito é um *isto* ou *aquilo*, destratável ou desprezível.”

(Paulo Freire)

RESUMO

CEZAR, Katia Regina. **As pessoas com deficiência intelectual e o direito à inclusão no trabalho:** a efetividade da lei de cotas. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2010.

Por meio de estudo bibliográfico e de investigação empírica (que deu voz a pessoas envolvidas na temática da inclusão laboral, sejam fiscalizadores da lei, agentes públicos, consultores renomados ou trabalhadores com deficiência intelectual) constatou-se que as barreiras atitudinais são responsáveis pela baixa efetividade das cotas para pessoas com deficiência intelectual. A partir dessa constatação, a pesquisa tece considerações sobre a necessidade de interpretação da lei conforme princípios do paradigma da inclusão social. Tais princípios foram trazidos para o ordenamento jurídico brasileiro pela Convenção da Organização das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e são um dos meios jurídicos capazes de mitigar os problemas encontrados, viabilizando a dignidade do trabalhador com deficiência.

Palavras-chave: deficiência intelectual; lei de cotas; dignidade da pessoa humana; inclusão social.

ABSTRACT

CEZAR, Katia Regina. **People with intellectual disability and the right to labor inclusion:** the effectiveness of the quotas law. Dissertation (Master). Faculty of Law of the University of São Paulo, 2010.

By means of a bibliographical study and in depth investigation (which has given people a chance for expression in regards to labor inclusion, whether they are Law supervisors, public agents, renowned consultants or workers with intellectual disability), it has been certain that the attitude barriers are responsible for the low numbers in hiring people who are intellectually disabled. From this point on, this research shall deal with relevant considerations regarding the need for the law interpretation in accordance with the social inclusion paradigm. Such principles have been brought to the Brazilian juridical system by the United Nations' Convention on the Rights of Persons with Disabilities and represent a juridical means able to soften the existing problems, bringing to those employees with disabilities their due dignity.

Key words: intellectual disability, quotas law, human dignity and social inclusion.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACP	Ação Civil Pública
ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
APAE	Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
BPC	Benefício de Prestação Continuada
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CC/02	Código Civil de 2002
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CF/88	Constituição Federal de 1988
CID	Classificação Internacional de Doenças
CIF	Classificação Internacional de Funcionalidade, Deficiência e Saúde
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNS	Conselho Nacional de Saúde
CONADE	Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência
CORDE	Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
CUT	Central Única dos Trabalhadores
CVI	Centros de Vida Independente
DTB	Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social
EC	Emenda Constitucional
FADUSP	Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo
FAPESP	Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FBASD	Federação Brasileira das Associações de Síndrome de Down
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FIEMG	Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LOAS	Lei Orgânica da Assistência Social
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego

MVI	Movimento de Vida Independente
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
OEA	Organização dos Estados Americanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONG	Organização Não-Governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
OPAS	Organização Pan-Americana da Saúde
PADEF	Programa de Apoio à Pessoa com Deficiência
PL	Projeto de Lei
PRT	Procuradoria Regional do Trabalho
QI	Quociente intelectual
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SERT	Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho
SRTE	Superintendência Regional do Trabalho e Emprego
TAC	Termo de Ajustamento de Conduta
UNICEF	Fundo das Nações Unidas para a Infância
USP	Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
1. A LEGISLAÇÃO NACIONAL COMO GARANTIA DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NA EMPRESA	23
1.1 A Convenção da ONU sobre os <i>Direitos das Pessoas com Deficiência</i> : os princípios da inclusão social e a superioridade da dignidade humana	27
1.2 Uma ação afirmativa no Brasil em prol do direito ao trabalho das pessoas com deficiência: a Lei de Cotas do setor privado	40
1.2.1 Considerações sobre a responsabilidade social da empresa	43
2 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E SUA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	47
2.1 Iniciando uma construção mais humana sobre o tema: o modelo social de deficiência	49
2.1.1 As tecnologias assistivas e o meio ambiente de trabalho inclusivo	62
2.1.2 O benefício de prestação continuada como aliado da inclusão	67
2.2 A qualificação profissional das pessoas com deficiência intelectual: o reconhecimento das Inteligências Múltiplas e da Capacidade Plena	71
3 A ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA EMPÍRICA	86
3.1 Da síndrome de Down e da escolha dos entrevistados	87
3.1.1 Da relação entre a deficiência intelectual e a síndrome de Down	90
3.2 Das entrevistas na “Associação X”	97
3.2.1 Da fala da coordenadora da “Associação X”	99
3.2.2 Das falas dos trabalhadores com Down	105
3.3 Das falas dos responsáveis legais pela fiscalização da lei, por políticas públicas sobre a temática e de renomados profissionais da área da inclusão	112
3.4 Dos Termos de Ajustamento de Conduta	115
3.5 Do Pacto Coletivo	121

CONSIDERAÇÕES FINAIS	126	
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	129	
ANEXOS		
A		
TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	139	
B		
PAUTAS DAS ENTREVISTAS	143	
C		
TRANSCRIÇÃO DAS ENTREVISTAS		
C.1	Dr. José Carlos do Carmo (MTE)	144
C.2	Dr. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (MPT)	151
C.3	Dra. Linamara Rizzo Battistella (Secretaria Estadual)	155
C.4	Dr. Renato Corrêa Baena (Secretaria Municipal)	159
C.5	Dr. Frederico Antônio Gracia (OAB)	164
C.6	Sra. Mina Regen (APAE)	168
C.7	Sra. Lia Crespo (MVI)	178
C.8	Dr. João Baptista Cintra Ribas (Serasa)	187
C.9	Coordenadora da “Associação X”	190
C.9.1	Aluno 1	198
C.9.2	Aluno 2.	202
C.9.3	Aluno 3.	205
C.9.4	Aluno 4	212
C.9.5	Aluno 5	215
C.9.6	Aluno 6	219