

**CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA – ASCES/UNITA
BACHARELADO EM DIREITO**

**A EFETIVIDADE DA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: aplicabilidade da Lei
de Cotas e Estatuto da Pessoa com Deficiência**

REINALDO JOSÉ DE ARAÚJO NETO

CARUARU

2018

REINALDO JOSÉ DE ARAÚJO NETO

**A EFETIVIDADE DA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: aplicabilidade da Lei
de Cotas e Estatuto da Pessoa com Deficiência**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao
Centro Universitário Tabosa de Almeida –
ASCES/UNITA, como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharel em Direito.
Orientadora: Prof^a. Marília Vila Nova

CARUARU

2018

BANCA EXAMINADORA

Aprovado em: ____/____/____

Presidente: Prof.

Primeiro Avaliador: Prof.

Segundo Avaliador: Prof.

RESUMO

O presente artigo científico trata acerca das leis de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e a problemática da efetividade da Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas) e da Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência). O artigo perpassa pelo desenvolvimento do trabalho na sociedade, enfatizando a constante dificuldade das pessoas com deficiência exercerem a sua mão-de-obra. Em continuidade, através do método dedutivo, passa a tratar sobre o processo de criação das leis no Brasil, com foco na Lei de Cotas e no Estatuto da Pessoa com Deficiência, os quais visam a erradicação da discriminação dos deficientes e o cumprimento das cotas destinadas a estes trabalhadores. Através de índices oficiais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), foi usado o método quantitativo para verificação do motivo pelo qual tais legislações não conseguem por si só atingirem os fins a que vieram ao ordenamento jurídico brasileiro, vez que, com o passar dos anos, as empresas vem descumprindo ainda mais o legislado. Os estudos das leis e dos índices oficiais levam a crer que o modelo utilizado no país para efetivar as contratações da pessoa com deficiência é pouco eficaz. Com base em artigos científicos e matérias que tratam sobre o tema, foi possível detectar, pelo método qualitativo, que os incentivos fiscais e benefícios aos empregadores que viessem a cumprir a Lei de Cotas poderiam fomentar a contratação dos deficientes nos postos de trabalho, e, por consequência, diminuir a discriminação das pessoas com deficiência e trazer economia as empresas. Estes recursos foram utilizados em diversos países, apresentando resultados positivos. Porém, o Brasil não aplica tais políticas públicas, permitindo que o processo de contratação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho se torne tarefa árdua a estes empregados.

Palavras-chaves: deficiência, cotas, trabalho, contratação, eficácia.

ABSTRACT

The present scientific article deals with the laws on the inclusion of persons with disabilities in the labor market and the issue of the effectiveness of Law N^o. 8,213/1991 (Law on quotas) and Law N^o 13.146 / 2015 (Disabled Persons Statute). The work goes through the development of work in society, emphasizing the constant difficulty in people with disabilities to exercise their workforce. In parallel, through the deductive method, it begins to deal with the process of creating laws in Brazil, focusing on the Law of Quotas and the Statute of Disabled person, which aim at eradicating discrimination of the disabled and compliance with quotas intended to these workers. Through the official indexes of Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE), the quantitative method was used to verify the reason why these legislations not to achieve the purposes for which they came to the Brazilian legal system. Over the years, companies have been breaking even more the legislated. Studies of laws and official indices suggest that the model used in the country to effect hiring of people with disabilities is not very effective. Based on scientific articles and materials dealing with the subject, it was possible to detect by the qualitative method that the tax incentives and benefits to employers that came to comply with the Quota Law could encourage the hiring of the disabled in the workplace, and, as a consequence, to reduce the discrimination of people with disabilities and to bring savings to companies. These resources have been used in several countries, with positive results. However, Brazil does not apply these public policies, allowing the process of hiring people with disabilities in the labor market to become an arduous task for these employees.

Key words: disability, quotas, work, hiring, efficiency.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	06
1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	09
2. O PROCESSO DE INCLUSÃO DOS DEFICIENTES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	13
3. A EFICÁCIA DA CONTRATAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA....	17
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	22
REFERÊNCIAS.....	24

INTRODUÇÃO

A Lei nº 13.146 de 2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, trouxe uma nova análise da percepção legal e social ao tema, por ter realizado significativas mudanças no instituto da capacidade civil. Esta lei buscou, principalmente, a ruptura da ideologia preconceituosa quanto à pessoa com deficiência, seja física ou intelectual, discriminação essa que segue na veia dos brasileiros desde os primórdios da sociedade.

Tal legislação tem em seu interior o caráter de modificação do modo de convivência e aceitação social da pessoa com deficiência através das normas protetoras. Ademais, a lei foi além, alterando substancialmente outras legislações que tratam sobre o tema deficiência.

Inicialmente, tem-se que as alterações com maiores forças para a consequente modificação de outras normas foram as mudanças dos artigos 3º e 4º do Código Civil. O instituto da capacidade civil, em seu texto revogado, dispunha que o deficiente mental seria, necessariamente, incluído taxativamente como absolutamente incapaz, enquanto os deficientes que possuíam o discernimento reduzido poderiam se encaixar como relativamente incapazes.

Essas premissas dos artigos supra instituíam graves consequências à pessoa com deficiência, posto que, por serem taxadas legalmente como incapazes, seja absoluta ou relativamente, os demais ramos do Direito também obedeciam à regra e, desta forma, a convivência social com os deficientes se tornava cada vez mais discriminatória por uma força indireta da lei.

Com a entrada em vigor da Lei nº 13.146/15 ao ordenamento jurídico brasileiro, os artigos mencionados foram modificados para uma interpretação diferenciada: todos são absolutamente capazes, independente do obstáculo físico ou mental que alguém possua. Essa ruptura do pensamento que vinculava certas deficiências à ideia de incapacidade trouxe amplitude e profundidade ao tema, não só na área do Direito Civil, na modificação dos artigos 3º e 4º do Código Civil; a legislação vai além: altera tanto a percepção de como conviver em igualdade de paridade com essas pessoas, como também foi decisiva para a modificação e regulamentação de novas normas protetoras.

As mudanças estenderam-se para as demais esferas do Direito, e no que se refere ao Direito do Trabalho, o Estatuto consegue ratificar direitos dispostos na

chamada Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91), a qual impõe o dever de obediência a uma quota de 2% a 5% das vagas destinadas a contratação de pessoas deficientes, sendo regra obrigatória às empresas com mais de 100 empregados.

Embora o Estatuto vise dignidade ao portador de deficiência, garantindo-lhe direito a ser equiparado aos demais, os empregadores continuam a desobedecer a Lei de Cotas, deixando de contratar em virtude da dificuldade de se manter o empregado deficiente (PITA, 2011). Nesse diapasão, dados do Ministério Público do Trabalho demonstram que o descumprimento à imposição da Lei de Cotas em 2015, comparado ao ano anterior, aumentou de 61% do número de multas impostas as empresas por descumprimento da lei (OLIVEIRA, 2016).

Dentre estas mudanças, o presente artigo científico recai sobre, especificamente, a análise da Lei de Cotas e do Estatuto da Pessoa com Deficiência e suas consequências nas relações trabalhistas, uma vez que, com a finalidade de demonstrar que, muito embora o deficiente seja legalmente reconhecido como absolutamente capaz, estando, portanto, em igualdade de condições, observa-se que a simples disposição legal dos artigos 3º e 4º do Código Civil podem não ter sido satisfatórias a ponto de garantir ao deficiente as mesmas condições sociais que garantam a contratação nas empresas.

Sendo assim, embora possuam capacidade civil absoluta, os deficientes não conseguem ser contratados se não única e exclusivamente pela obrigação de precisar contrata-los. Outrossim, os dados são clarividentes de que os empregadores não satisfazem a lei, verificando-se três grandes problemas em fazer valer a Lei de Cotas: discriminação, falta de acessibilidade e ausência de incentivos para cumprimento da legislação.

Portanto, será que ao empregado portador de deficiência lhe é atribuída a permissão de exercer suas funções em igualdade de paridade com os demais empregados? Qual o motivo por não lhe serem dadas as mesmas oportunidades na contratação? Seria apenas pelo seu obstáculo físico ou por um obstáculo posto pelas mãos do empregador? O que falta na legislação para garantir sua inclusão nas vagas? Afinal, como poderiam as leis trabalhistas recaírem potencialmente nesta ausência do cumprimento ao direito constitucional de trabalhar dignamente e de ser contratado?

Desta feita, o presente artigo científico busca analisar a legislação vigente sobre a pessoa com deficiência dentro das relações de trabalho, através da apreciação de índices e pesquisas relacionadas ao tema, comparando o procedimento

de inclusão da pessoa portadora de deficiência nas relações de emprego, sob a ótica da Lei de Cotas e do Estatuto da Pessoa com Deficiência.

1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Na civilização ocidental, antes de Cristo, a sociedade era revestida de preconceito: abandonava as pessoas com deficiência física ou mental a mercê da morte, vindo, inclusive, a cometer assassinato simplesmente por estes fugirem dos padrões de beleza e força da época. Em detrimento ao preconceito dirigido aos deficientes, a sociedade era dividida em nobres e o povo. A estes era destinado o trabalho em favor daqueles, lhes conferindo riquezas e, conseqüentemente, poder. Neste diapasão, os plebeus considerados incapazes de produzir riquezas ou laborar para a nobreza eram discriminados a ponto de se tornarem marginalizados socialmente. A deficiência era um fator de exclusão social, uma vez que as pessoas com deficiência não possuíam as mesmas condições de exercer a mão-de-obra:

Depreende-se desse contexto que na Grécia Antiga a visão compartilhada era a de deficiência como dificultadora da sobrevivência/subsistência do povo, visto que um corpo disforme ou sem as funções que garantiriam o vigor e a força pouco contribuiria para a agricultura ou para a guerra. (FREITAS, 2011)

De igual modo, na Roma antiga, desde cedo as crianças eram preparadas para a guerra, sendo criadas para lutar e treinadas fisicamente para servirem à nobreza. Em contrapartida, as crianças nascidas deficientes eram abandonadas, pois não podiam ser treinadas para as guerras, tampouco laborar e servirem a nobreza, em razão dos obstáculos físicos que enfrentavam. Uma vez consideradas inúteis a gerar riquezas, a nobreza autorizava o assassinato dos deficientes para que houvesse a diminuição destes na sociedade. Nesse contexto:

Na Roma Antiga, tanto os nobres como os plebeus tinham permissão para sacrificar os filhos que nasciam com algum tipo de deficiência. Da mesma forma, em Esparta, os bebês e as pessoas que adquiriam alguma deficiência eram lançados ao mar ou em precipícios. (GARCIA, 2011)

Após o nascimento do Cristianismo, a visão dos deficientes progrediu por pequenos passos, por se considerar os deficientes como pessoas, não idênticas às demais, mas advindas de um mesmo Deus. Isto permitiu uma diminuição nos assassinatos das crianças, contudo, o abandono e a marginalização se mantiveram, passando a grande maioria a tornarem-se pedintes. Durante esta época, as poucas

peças com deficiência que conseguiam trabalhar para os nobres serviam apenas de diversão para convidados em festas, dada sua realidade física ou mental.

Com o crescimento da igreja católica, o clero era quem definia as pessoas como “imagem e semelhança de Deus” (MAZZOTA, Marcos *apud* FERNANDES, Lorena et al., 2011, p. 135). Por este motivo, eram apenas considerados justos a receberem as bênçãos da igreja aqueles que se aproximassem à perfeição divina. Ainda, “não sendo “parecidos com Deus”, os portadores de deficiências (ou imperfeições) eram postos à margem da condição humana, e tidas como culpadas de sua própria deficiência”.

Neste sentido, o clero conseguiu instituir mudanças na sociedade através de sua força política naquela época. Se antes a população devia serviços aos nobres, neste momento se devia tanto para esta classe, quanto para o clero. Por este motivo, os problemas dos deficientes se efervesceram, visto que os que não podiam servir para o labor, não possuíam capacidade para outras atividades sociais, e, por consequência, passavam a ser discriminados, assassinados, e postos à margem da população.

Na Idade Média, no século XIII, a cobiça pela riqueza e pelo poder da igreja aumentaram, e o clero encontrava-se no auge do poder. Nesta época, pela Santa Inquisição, a igreja tinha autonomia para torturar e perseguir pessoas que não se enquadravam nos moldes sociais. Estas pessoas eram tidas como indignas ao Reino de Deus, e por isso, os deficientes foram julgados seres demoníacos e figuras malignas (OLIVEIRA, 2010, p. 29).

Mesmo com o nascimento do protestantismo, que criticavam as atitudes da Santa Inquisição, a Reforma Protestante não alterou a visão que se tinha dos deficientes, pois ainda eram vistas como escolhidas por Deus para pagarem pelos pecados do mundo, merecendo, por vezes, a morte. Nesta época, nem mesmo para a diversão da nobreza não mais serviam os deficientes.

No século XX, houve uma progressão dos direitos das pessoas com deficiência. Por um lado, na Alemanha que passava pela Segunda Guerra Mundial, estas pessoas passaram a servir em experimentos científicos, e muitos foram torturados pelo líder alemão Hitler. Do outro lado, nos EUA, soldados feridos retornavam com honra, e passaram a serem vistos como heróis frente ao novo obstáculo em suas vidas: a deficiência (FERNANDES, 2017). Estes começaram a possuir proteção do Estado, principalmente os veteranos de guerra, por terem lutado diretamente na guerra. Nesta época, a Organização das Nações Unidas (ONU) deu os primeiros passos para um

novo avanço social. Segundo Viana et al (2014, p. 86):

Logo depois em 1981, a ONU Organização das Nações Unidas decretou o Ano das Pessoas com Deficiências, foi pela primeira vez que a palavra pessoa, foi introduzida, para se referir aos deficientes. Acredita-se que este ano foi o marco extremamente importante, pois a sociedade acordou e começou a dar a importância merecida as pessoas com deficiências.

Por anos, os avanços neste grupo social progrediu sem grandes entusiasmos, mas aos poucos vislumbrava-se o a ideia da inclusão e equiparação social. No Brasil, com o surgimento da Constituição Federal em 1988, deu-se ênfase no Princípio da Dignidade Humana, princípio constitucional que norteia novas mudanças sociais para os deficientes. Isto fez nascer um novo olhar para as pessoas com deficiência, tendo em vista serem merecedoras de dignidade em todos os aspectos sociais. De acordo com Pietro de Jesús Lora Alarcón (2004, p. 253):

[...] o ser humano não pode ser objeto de humilhações ou ofensas, mas se deve reconhecer na sua essência de liberdade, responsabilidade e finalidade em si mesmo. Em função disso, a impossibilidade de degradação do ser humano impede redução do homem a mero objeto do Estado ou de terceiros, o que incluía impossibilidade de coisificação da pessoa, um ponto de não retorno da pessoa ao estado de simples coisa.

No século XXI, é visto a grande atuação da ONU no que concerne à proteção aos deficientes, inclusive com força para inseri-los no mercado de trabalho. Em 2009, o Brasil ratificou a Convenção Internacional sobre os direitos da pessoa com deficiência, documento este que inseriu no ordenamento jurídico brasileiro com status de emenda constitucional, corroborando o princípio da Dignidade da Pessoa Humana (CARVALHO, 2007, p. 65).

Em 1991, entrou em vigor a Lei nº 8.213, a chamada Lei de Cotas, a fim de preencher um determinado número de vagas nas empresas com mais de 100 empregados. Em 2015, foi sancionada a Lei nº 13.146, denominado Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, que trouxe normas protetivas que buscam a inserção social das pessoas com deficiência.

Contudo, ainda que haja crescimento significativo de direitos sociais, a análise da Lei de Cotas e do Estatuto da Pessoa com Deficiência gera discussões no que concerne a efetiva contratação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em virtude do grau de efetividade das normas não alcançar a inclusão social esperada,

seja por uma forte repressão social ainda existente no século XXI, pela ausência de normas incentivadoras, ou pela discriminação contra os deficientes nos postos de trabalho.

2. O PROCESSO DE INCLUSÃO DOS DEFICIENTES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Com o advento da Constituição Federal de 1988, as pessoas com deficiência passaram a ser reconhecidas legalmente através do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Em se tratando de um princípio basilar do qual todos os demais bebem de sua fonte, lastreou os Constitucionalistas a uma visão garantidora do bem estar social, trazendo um conjunto de direitos decorrentes do cuidado da vida humana em todos os aspectos. A partir de então, o deficiente pôde ser reconhecido como sujeito de direitos no Brasil em patamar de igualdade de condições perante os demais, sendo-lhes garantido o direito a honra, liberdade, propriedade e, sobretudo, dignidade humana.

Em decorrência do princípio em comento, a Carta Magna previu direitos sociais a fim de garantir a instauração de um Estado lastreado pelos ditames dos direitos fundamentais alcançados por todos. Dentre os direitos sociais, o Constituinte estabeleceu, no art. 7º, XXXI, o direito ao trabalho digno e sem distinções à pessoa com deficiência, visando a proteção, resguardo e garantia do trabalho aos deficientes.

A fim de concluir os ditames supracitados, a Constituição incumbiu ao Poder Legislativo a criação de lei que dispunha acerca da contratação dos deficientes para o trabalho. Em decorrência disto, em 1989, entrou em vigência a Lei nº 7.853/89 tratando acerca da pessoa com deficiência e sua inclusão social. Dentre os ditames legais estabelecidos, o art. 2º ratifica a Constituição Federal no que concerne proteção dada ao trabalho destinado ao portador de deficiência. Todavia, esta Lei não estabeleceu normas que efetivassem a contratação para integrarem ao mercado de trabalho, ficando a encargo da Lei nº 8.213 de 1991 ditar regras a serem seguidas pelas empresas no momento de contratar empregados.

Desta feita, a Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, conhecida por Lei de Cotas, tratou sobre o tema trazendo normas gerais a fim de que sua aplicação fosse efetivada em todo o território nacional. Para tanto, dispôs percentuais mínimos de vagas a serem disponibilizadas às pessoas com deficiência, trazidos no art. 93 da Lei, devendo as empresas que se amoldarem nas disposições legais realizarem a contratação destas pessoas.

Nesse sentido, a Lei de Cotas exige que empresas que possuam mais de 100 funcionários devam preencher de 2% a 5% dos seus cargos a pessoas com deficiência

ou empregados reabilitados. *Stricto sensu*, o art. 93 estabelece que a empresa que tenha de 100 a 200 funcionários, deverá resguardar 2% de seus cargos a estes beneficiários; de 201 a 500 funcionários, 3%; de 501 a 1.000 funcionários, 4%; e acima de 1.001 funcionários, 5%.

A partir da entrada em vigor da Lei de Cotas, as empresas foram compelidas a reservar percentuais de vagas para preenchimento dos cargos destinadas às pessoas com deficiência. Por conseguinte, as empresas passaram a contratar mais deficientes dentro das vagas disponibilizadas a eles. De acordo com o Censo 2000 (IBGE, 2000), realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as Leis puderam atingir 24,5 milhões de brasileiros portadores de deficiência, o que significa 169,8 milhões de pessoas em 2000. Ou seja, 14,5% da população brasileira pôde, a partir de então, ter o direito a possuírem vagas destinadas para a contratação destas pessoas. Contudo, a mesma pesquisa aponta que:

Quando se trata da inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, verifica-se uma proporção de pessoas ocupadas menor neste grupo que no das pessoas sem nenhuma das deficiências investigadas. Das 66,6 milhões de pessoas de 10 anos ou mais de idade que compõem a população ocupada no País, 9,0 milhões são portadoras de alguma das deficiências pesquisadas.

Após nove anos da publicação da lei, foi regulada a questão das fiscalizações das empresas a fim de que obedecessem aos ditames legais de contratação. Esta previsão foi trazida pela Lei nº 11.941/09, que completou a Lei de Cotas, estabelecendo que cabe ao auditor fiscal do Ministério de Trabalho e Emprego (MTE) realizar fiscalização das empresas em períodos anuais (MARCON, 2016). Assim, as empresas que deixarem de preencher suas vagas aos deficientes sofrerão sanção pecuniária através de multa, a qual será calculada com base em valores a serem estipulados anualmente a fim de se regular o descumprimento à Lei. O problema encontrado é que as empresas cumpriam a legislação à época da pesquisa, de modo que após a vistoria do MTE as empresas tornavam a não preencherem as vagas dos deficientes (Id, 2016).

Ainda em 2009, o Brasil ratificou a Convenção Internacional sobre os direitos da pessoa com deficiência através do Decreto nº 6.949/09, reconhecendo o direito de igualdade da pessoa com deficiência frente à sociedade. A Convenção foi internalizada com *status* de Emenda Constitucional no ordenamento jurídico brasileiro, e desde esse momento, o país se comprometeu a aprimorar medidas para assegurar

e promover a inclusão e participação desses indivíduos na vida em comunidade. Por ter se tornado signatário a esta Convenção, o Brasil estabeleceu a adoção de certas medidas para dar os mesmos direitos a todas as pessoas sem qualquer distinção quanto à enfermidade que detenha.

Embora signatário da Convenção, os dados ainda assim não alcançaram os fins desejados: a inclusão do deficiente no mercado de trabalho. Segundo os dados do Censo 2010 (IBGE, 2010), foi verificado que apenas 53% dessas pessoas em idade ativa estariam regularmente empregadas. Em outra pesquisa feita em 2011, o Ministério do Trabalho e Emprego verificou que em 20 anos de Lei de Cotas, apenas 25% das vagas que deveriam ter sido criadas foram devidamente abertas. O Ministério do Trabalho e Emprego declarou que em 2014, haviam 381,3 mil vagas para deficientes no mercado de trabalho, mas que, de acordo com a lei, este número deveria ser de 827 mil vagas destinadas a essas pessoas.

A fim de assegurar a participação da vida em comunidade e os direitos sociais sem distinção, foi sancionada a Lei nº 13.146/15, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), com objetivo de assegurar e promover o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais da pessoa com deficiência (art. 1º da Lei nº 13.146/15).

Dentre as várias disposições, o Estatuto da Pessoa com Deficiência traz importantes colocações no que concerne à inclusão da pessoa com deficiência nas relações de trabalho. Unindo várias legislações que tratam sobre o tema, a Lei nº 13.146/15 deu ênfase à acessibilidade ao ambiente de trabalho com igualdade. Para atingir seus fins, um importante passo foi dado a partir da modificação dos artigos 3º e 4º do Código Civil (Lei nº 10.046/02), que alterou o instituto da capacidade civil, não sendo mais considerada a pessoa com deficiência um incapaz. Segundo Flávio Tartuce (2015):

Em suma, não existe mais, no sistema privado brasileiro, pessoa absolutamente incapaz que seja maior de idade. [...] Todas as pessoas com deficiência, das quais tratava o comando anterior, passam a ser, em regra, plenamente capazes para o Direito Civil, o que visa a sua plena inclusão social, em prol de sua dignidade.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência é pertinente em demonstrar, em seu artigo 3º, IV e seguintes, que as barreiras impostas a esse grupo de pessoas devem ser quebradas. Assim, a lei enfatiza a ideia de que, no ambiente de trabalho, deve

haver um preparo para receber a pessoa com deficiência, e não esta estar sujeita a se adaptar ao local de trabalho.

Em vista disso, o paragrafo 3º do artigo 34 veda a restrição ao trabalho, não podendo o empregador fazer qualquer discriminação à pessoa por acreditar que não poderá assumir determinado cargo em razão de sua deficiência, devendo promover não só sua contratação, mas também a sua permanência, garantindo assim o direito de participação igualitária.

A lei atingiu a Consolidação das Leis Trabalhistas diretamente em apenas dois parágrafos de um mesmo artigo, quais sejam, os parágrafos 6º e 8º do artigo 428, que tratam sobre o contrato de aprendizagem. A norma já previa o espaço deste contrato diferenciado ao portador de deficiência, mesmo antes de vigorar o Estatuto de Pessoa com Deficiência, sendo apenas o último parágrafo do artigo mencionado que acarretou alguma modificação importante após a entrada da referida lei no ordenamento jurídico brasileiro. Embora trate sobre o tema neste tipo de relação de emprego, a CLT não foi nem alterada, nem acrescentada substancialmente no que concerne à efetividade do deficiente configurar a relação de trabalho.

Neste sentido, ao analisar a Lei nº 13.146/15, verifica-se que ela se preocupou com questões de envolvimento interpessoal no ambiente de trabalho, mas não efetivamente no que concerne a sua contratação, posto que a lei não trouxe qualquer novidade punitiva ao empregador que descumpra a Lei de Cotas.

3. A EFICÁCIA DA CONTRATAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

São mais de 25 anos de vigência da Lei de Cotas, e os fins esperados pela legislação não foram alcançados, segundo o Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência (IBDD). Ao tratar sobre o panorama da eficácia da Lei de Cotas, Patricia Roedel (2013) argumenta que as empresas vem descumprindo o exigido em lei sob a alegada dificuldade para o preenchimento das vagas, uma vez que relacionam a ausência de contratação principalmente pela falta de qualificação dos empregados com deficiência.

Neste sentido, há a ponderação no sentido de que “a maioria das empresas não acredita que possa existir pessoas com deficiência bem qualificadas, com isso, as vagas ofertadas se restringem a trabalhos operacionais.” (NEVES-SILVA et al. 2014). Diante do exposto, verificou-se que a ideia de que a pessoa com deficiência não tem a mesma produção ainda corrompe os empregadores, os quais evitam a contratação.

Em *contrario sensu*, o que faz os empregadores não respeitarem os direitos destes trabalhadores, descumprindo a legislação que aufere vagas de emprego às pessoas com deficiência ainda é o preconceito e a falta de conhecimento destes trabalhadores. Assim, apesar dos mais de 25 anos da Lei de Cotas no Brasil, o preconceito e a falta de acessibilidade ainda são as barreiras que impedem a efetiva inclusão dos deficientes nos postos de trabalho (D'AMARAL, 2011).

Segundo o Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativo aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho (2007, p. 7):

Existe um consenso de que a discriminação no trabalho é uma violação de um direito humano que origina um desperdício de talentos, com prejuízos ao nível da produtividade e do crescimento económico, gera desigualdades socioeconómicas que põem em causa a coesão e a solidariedade social e funciona como um travão à redução da pobreza. É também consensual que a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento é necessária com vista à criação de condições para a eliminação da discriminação na legislação e na prática.

Sob a argumentação de que a contratação não se faz eficaz no Brasil, principalmente pela questão cultural, na ideia de que a pessoa com deficiência não tem a mesma produção que outro empregado, pode-se entender que, no que

concerne à questão tecnológica, verifica-se que as barreiras de cunho arquitetônico, de comunicação, e de instrumentos que possibilitem o trabalho, são facilmente contornados, pois no momento em que as empresas estejam preparadas para receber as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, supera-se o argumento de que estes empregados não conseguem se adaptar ao meio (BEGALLI, 2012, p. 88).

Neste sentido, verifica-se que as questões físicas que impedem o acesso e a contratação destes trabalhadores já encontram-se superadas ao menos no caráter normativo, vez que existe expressa previsão legal trazida no parágrafo 1º do art. 34 da Lei nº 13.146/15, que dispõe:

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.

Para Junior (JUNIOR, Roberto *apud* SOUZA, Maria e KAMIMURA, Ana, 2010):

[...] no que se refere à empresa ela deve se preocupar com a adequação do ambiente de trabalho, garantido a perfeita acessibilidade, adaptando o local, as instalações e desenvolver um efetivo treinamento para que o portador de necessidade especial possa ser um empregado produtivo.

Outrossim, além do problema da acessibilidade que atinge os deficientes nos postos de trabalho, as questões discriminatórias são igualmente preocupantes, pois, muito embora sejam protegidos pela legislação que resguarda cotas a serem destinadas aos deficientes, o processo de inclusão destes no mercado de trabalho ainda se encontra em constante descumprimento, seja pela inacessibilidade nas funções a serem desempenhadas pelo trabalhador com deficiência, seja pelo preconceito que permeia as empresas (BEGALLI, 2012, p. 137, 138).

Tornou-se visível que perpetua dois grandes problemas que impedem a efetiva contratação das pessoas com deficiência nas empresas: a falta de acessibilidade, por haver despreparo das empresas em relação ao deficiente; e o preconceito, que leva a ideia de que este empregado é incapaz para exercer funções laborais na mesma proporção que os demais.

Contudo, há ainda há um terceiro fator que merece maior aprofundamento, o qual diz respeito à problemática legal que acaba por agravar os quadros

apresentados. A Lei de Cotas, ao dispor conduta impositiva às empresas com mais de 100 funcionários, prevê que eventual descumprimento legal será passível de multa a ser aplicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) no momento em que o auditor fiscal verificar o não preenchimento das vagas disponíveis para as pessoas com deficiência. Assim, os auditores fiscais tem o dever de fiscalizar o cumprimento da Lei de Cotas e aplicar multas caso encontrem irregularidades.

O § 5º, art. 36, do Decreto Nº 3.298/99, dispõe que:

§ 5º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados com deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no caput deste artigo.

Ocorre que a multa não gera a efetivação das contratações vez que a fiscalização mostra-se precária, posto que, de acordo com Maicon Rodrigo Tauchert et al. (2015), “é de suma importância que o Estado elabore mecanismos de fiscalização mais efetiva nos locais de trabalho onde há pessoas com deficiência”, sendo o problema da multa atenuado por sua aplicação ser posterior a fiscalização (TEIXEIRA, 2014):

Mas elas [as empresas] não cumprem a cota, tem um ou outro funcionário. Isso [cumprimento da cota] só ocorre em setores após fiscalização e multa. Então, as empresas se adequam, cumprem o que manda a lei para se regularizar e depois, pela rotatividade natural, passam a descumprir. É um ciclo de multa-contratação-rotatividade.

Esta ausência de sanção ao empregador que descumpra a lei tem o condão de gerar a diminuição da contratação, uma vez que dificilmente as multas atingiriam as empresas irregulares pela problemática da fiscalização. Por consequência, as empresas continuam a descumprir a lei, visto que é mais positivo ao empregador simplesmente não contratar a ter que adaptar o meio de trabalho para receber o empregado com deficiência.

Maria Ivonete Fortunato Laraia (2009, p. 181) diz ser a multa como único meio de cumprimento das cotas um mecanismo inviável de efetivação, e argumenta que o melhor caminho para alcançar os fins legais é o incentivo aos empregadores:

Para incentivar o cumprimento da legislação, será necessária a implementação de incentivos às empresas, eis que não faz sentido algum contratar pessoas com deficiência apenas em decorrência do temor à fiscalização e multas, esquecendo de sua função.

Neste sentido, aborda fatores que influenciariam a contratação das pessoas com deficiência (LARAIA, 2009, p. 182). São elas: a criação de subsídios para as empresas a fim de que possam se adaptar estruturalmente e para aperfeiçoamento profissional; a necessidade de se ter o cumprimento das cotas para que possam participar de licitações; políticas públicas de incentivo à contratação; incentivos fiscais.

São positivas as experiências dos países que adotaram o sistema de incentivos fiscais às empresas que cumprem as cotas destinadas às pessoas com deficiência (PEREIRA, 2015). Ana Silvia Marcatto Begalli (2012, p. 92) diz ser o incentivo fiscal um modo de compensação do ônus alegado pelos empregadores, pois incentiva a contratação desse grupo. Para tanto, demonstra que a utilização da dedução de tributos na Holanda fomentou a contratação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho:

Excelente alternativa é o que vem sendo realizado na Holanda. Nesse país, existe legislação que garante aos empregadores de pessoas com deficiência o direito de receber incentivo financeiro ou reembolso dos custos estimados, mas com a obrigação de manter esses trabalhadores no emprego, sob pena de ter de devolver, inteira ou parcialmente a quantia recebida.

Ademais, defende a ideia de que devem ser criadas políticas públicas que visem o aumento da fiscalização e punição às empresas que não cumprem as cotas, de modo que seriam necessários, conjuntamente, programas governamentais com a finalidade de qualificar os empregados com deficiência no Brasil visando a menor discriminação em virtude de suas deficiências (Id, Ibid. p. 84).

No Brasil, o Projeto de Lei nº 2.761 de 2015 propôs a redução do imposto de renda em 50% para as empresas que contratarem pessoas portadoras de deficiência em percentuais maiores que aos estabelecidos no art. 93 da Lei nº 8.213/91. A justificativa dada pelo deputado Arthur Virgílio Bisneto (2015) é de que “a medida visa incentivar a inclusão de beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho”. Entretanto, o projeto foi arquivado em 24 de agosto de 2017 por “inadequação financeira e orçamentária” (DIÁRIO DA CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017, p. 453).

A ausência de benefícios fiscais ao empregador que contrata o deficiente físico gera menos contratações, visto que se mantém a ideia de que há dificuldade de adaptação do ambiente de trabalho para receber o empregado com deficiência e da alegada incapacidade para exercer o labor nos mesmos moldes de outro trabalhador

(PEREIRA, 2015).

Verifica-se, portanto, que se trata de um grave problema de inclusão social, visto que, segundo o filósofo Friedrich Engels (ENGELS, Friedrich *apud* BEGALLI, Ana Lúcia, 2012, p.16), é na relação de trabalho que se encontra não só o poder de gerar e distribuir riquezas, mas o desenvolvimento de uma sociedade equânime e inclusiva. Assim, trabalho não possui apenas o caráter de manutenção da subsistência do empregado, pois o labor ultrapassa a questão salarial, sendo por meio do trabalho que o empregado terá um papel social.

Neste contexto, a importância do cumprimento à Lei de Cotas é vital, posto que será através dela que haverá a devida inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e na própria sociedade. Tarefa árdua, vez que é preciso pôr o fim no preconceito, no descumprimento às legislações, à precariedade das fiscalizações, e, ainda, à necessidade de normatização de incentivos fiscais às empresas regulares e de políticas públicas aos empregados e empregadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Brasil é considerado um dos países mais avançados no sistema de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Através de cotas que obrigam as empresas com mais de 100 empregados a contratarem estes trabalhadores, as vagas de trabalho ficam destinadas a uma porcentagem a ser obedecida de acordo com o número de empregados contratados na empresa.

A chamada Lei de Cotas de 1991 trouxe a possibilidade de inserir os deficientes no mercado de trabalho utilizando um sistema de vagas disponíveis a essas pessoas, considerando a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego como o meio por onde se atingiria os fins pelos quais fundamentam a legislação em comento. Conjuntamente, o Estatuto da Pessoa com Deficiência vigente desde 2015, apostou na liberdade de escolha, igualdade e quebra da figura da incapacidade a fim de que o deficiente seja reconhecido como apto a exercer labor.

Conferindo vagas de emprego, a Lei de Cotas auxiliou a contratação desses empregados. Visando igualdade e acessibilidade, o Estatuto quebra, legalmente falando, os preconceitos contra a pessoa com deficiência. Contudo, a face legal se contrapõe à fatídica: estudos mostram que as leis puderam fazer mudança na vida de muitos brasileiros, se comparado com a época em que não existiam as leis, mas as pesquisas também apresentam pequena efetivação nos fins legais, vez que ainda há descumprimento aos regramentos protetores da pessoa com deficiência.

Em sendo a atual forma de lidar com a problemática ineficaz a alcançar os fins a que se destinam as leis, os recursos que o Brasil poderia utilizar seriam as políticas públicas que viabilizassem benefícios aos empregadores, e incentivos às empresas que cumpram a legislação, como a criação de subsídios para as empresas a fim de que possam se adaptar estruturalmente e para aperfeiçoamento profissional; a necessidade de se ter o cumprimento das cotas para que possam participar de licitações; políticas públicas de incentivo à contratação; incentivos fiscais e dedução de tributos; aumento de fiscalização e punição às empresas que não cumprem as cotas; políticas públicas de qualificação de empregados com deficiência.

Tais recursos, utilizados em outros países com resultados positivos, fomentam a contratação das pessoas com deficiência e estimula a política econômica das empresas.

Entretanto, a não aplicação destes recursos no Brasil terá o condão de estagnar

os baixos índices de contratação das pessoas com deficiência nos postos de trabalho. A falta de efetividade das leis de inclusão destes trabalhadores no mercado de trabalho os mantém marginalizados socialmente, vez que a ausência de contratação faz com que não consigam apresentar-se como aptos a exercer mão-de-obra, permanecendo excluídos do meio de trabalho.

Em sendo legislações que por si só não suportam os fins a que vieram ao ordenamento jurídico brasileiro, os direitos do trabalhador encontram-se ameaçados, uma vez que são direitos dirigidos à todos sem distinções. Ademais, a falta de inclusão destes trabalhadores gera exclusão social, contrariando os fins constitucionais dispostos no art. 7º.

Conforme analisado, quando a fiscalização consegue identificar a empresa que não cumpre as cotas impõe a ela o pagamento de multa, conferindo-lhe punição. Todavia, permeia a precariedade tanto da fiscalização quanto das normas que não fomentam a contratação, gerando pouca efetivação das leis protetivas. Este vácuo legislativo que confere pouco cumprimento à Lei de Cotas acarreta discriminação no trabalho, tornando-se tarefa ainda mais árdua a busca pelo emprego.

REFERÊNCIAS

ALARCÓN, Pietro de Jesús Lora. **Patrimônio genético humano e sua proteção na Constituição Federal de 1988**. São Paulo: Método, 2004. p. 253.

BRASIL. **Código Civil**: Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

BRASIL. **Lei Brasileira da Pessoa com Deficiência**: Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**: Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988.

BRASIL. **Decreto nº 3.298**, de 20 de dezembro de 1999.

BRASIL. **Decreto nº 6.949**, de 25 de agosto de 2009.

BRASIL. **Lei de Cotas**: Lei nº 8.213, de 24 de junho de 1991.

BRASIL. **Lei nº 11.941**, de 27 de maio de 2009.

BRASIL. **Lei nº 7.853**, de 24 de outubro de 1989.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 8.214**, de 25 de agosto de 2015.

BEGALLI, Ana Lúcia Marcatto. **A efetivação do direito ao trabalho da pessoa com deficiência no Brasil: o papel do Estado e das empresas**. 2012. Disponível em <<https://www.fdsu.edu.br/site/posgraduacao/dissertacoes/09.pdf>>. Acesso em 20 de maio de 2017.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. **Concepções de Deficiência: da Grécia**

Antiga aos dias de hoje. 2011. Disponível em <http://www.bengalalegal.com/concepcoes>>. Acesso em 10 de setembro de 2017.

CARVALHO, Sandra Maria Cordeiro Rocha. **Representação social com deficiência frente à exclusão / inclusão.** 2007. Disponível em <http://tede.biblioteca.ufpb.br/bitstream/tede/4876/1/arquivototal.pdf>> Acesso em 10 de setembro de 2017.

CENSO DEMOGRÁFICO 2000. **IBGE.** Disponível em <https://ww2.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/20122002censo.shtm>>. Acesso em 13 de setembro de 2017

CENSO DEMOGRÁFICO 2010. **IBGE.** Disponível em <http://www.portalinclusivo.ce.gov.br/phocadownload/cartilhasdeficiente/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia.pdf>> Acesso em 15 de setembro de 2017.

D'AMARAL, Teresa Costa. **Artigo da superintendente do IBDD Teresa Costa d'Amaral publicado no Jornal O Globo de 1 de julho de 2015.** 2015. Disponível em <http://www.ibdd.org.br/noticias/artigo-teresa-30%20nao%20sancionar%20o%20estatuto.asp>> Acesso em 2 de outubro de 2017.

D'AMARAL, Teresa Costa. **20 anos de descumprimento da lei.** 2011. Disponível em <http://www.ibdd.org.br/noticias/artigo-teresa-20%20descumprimento%20da%20lei.asp>> Acesso em 15 de outubro de 2017.

DIÁRIO DA CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Arquivamento do Projeto de Lei nº 8.214/2015.** 2017. Disponível em <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD0020170825001460000.PDF#page=453>> Acesso em 15 de outubro de 2017.

FERNANDES, Claudio. **Eugenia Nazista.** Disponível em <http://historiadomundo.uol.com.br/idade-contemporanea/eugenia-nazista.htm>> Acesso em 10 de setembro de 2017.

FERNANDES, Lorena Barolo et al. **Breve histórico da deficiência e seus paradigmas.** 2011. Disponível em http://www.fap.pr.gov.br/arquivos/File/extensao/Arquivos2011/NEPIM/NEPIM_Volume_02/Art08_NEPIM_Vol02_BreveHistoricoDeficiencia.pdf. Acesso em 10 de setembro de 2017.

FOLHA DO ESTADO DA BAHIA. **86% só contratam para cumprirem a lei.** 2016. Disponível em <http://www.jornalfolhadoestado.com/noticias/52381/86--s%C3%B3-contratam-deficientes-para-cumprirem-a-lei> Acesso em 26 de agosto e 2017.

GARCIA, Vinícius Gaspar. **As pessoas com deficiência na história do mundo.** 2011. Disponível em <http://www.bengalalegal.com/pcd-mundial>. Acesso em 28 de agosto de 2017.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho.** 2009. Disponível em <https://tede.pucsp.br/bitstream/handle/8878/1/Maria%20Ivone%20Fortunato%20Laraia.pdf> Acesso em 15 de fevereiro de 2017.

MARCÓN, Laura. **Como funciona a fiscalização da Lei de Cotas de PCD nas empresas.** 2016. Disponível em <https://www.egalite.com.br/blog/2039/como-funciona-a-fiscalizacao-da-lei-de-cotas-de-pcd-nas-empresas> Acesso em 13 de setembro de 2017

NEVES-SILVA, Priscila et al. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva.** 2015. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232015000802549 Acesso em 20 de outubro de 2017.

OIT. Organização Internacional do Trabalho – OIT. **Igualdade no trabalho: Enfrentar os desafios.** 2007. Disponível em http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdade_07.pdf. Acesso em 20 de maio de 2017.

OLIVEIRA, Felipe. **60% das vagas para pessoas com deficiência ficam vazias.** Folhas de São Paulo. São Paulo. 2016. Disponível em <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2016/06/1785912-60-das-vagas-para-pessoas-com-deficiencia-ficam-vazias.shtml>>. Acesso em 25 de março de 2017.

OLIVEIRA, Lilia Candella. **A deficiência através da história: da invisibilidade à cidadania.** 2010. Disponível em <http://www2.dbd.puc-rio.br/pergamum/tesesabertas/0812002_10_cap_02.pdf>. Acesso em 10 de setembro de 2017.

PEREIRA, Felipe Guimarães. **A impossibilidade do cumprimento da cota legal destinada à contratação de pessoas com deficiência por empresas privadas que desenvolvem atividades de risco.** 2015. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/43809/a-impossibilidade-do-cumprimento-da-cota-legal-destinada-a-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-por-empresas-privadas-que-desenvolvem-atividades-de-risco>> Acesso em 2 de novembro de 2017.

PITA, Marina. **Lei de Cotas completa 20 anos com só 25% das vagas previstas.** 2011. Disponível em <<https://economia.terra.com.br/terra-da-diversidade/lei-de-cotas-completa-20-anos-com-so-25-das-vagas-previstas,eb28b920548da310VgnCLD200000bbcceb0aRCRD.html>>. Acesso em 20 de maio de 2017.

ROEDEL, Patricia. **Apenas 8% das empresas cumprem a Lei de Cotas; conheça os entraves.** 2013. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/451962-APENAS-8-DAS-EMPRESAS-CUMPREM-A-LEI-DE-COTAS-CONHECA-OS-ENTRAVES.html>> Acesso em 10 de outubro de 2017.

SOUZA, Maria Rubia e KAMIKURA, Ana Lúcia Martins. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** 2010. Disponível em <http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?pid=MSC0000000112010000100024&script=sci_arttext> Acesso em 13 de julho de 2017.

TARTUCE, Flávio. **Alterações do Código Civil pela lei 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Repercussões para o Direito de Família e Confrontações com o Novo CPC. Parte I.** 2015. Disponível em <<http://www.migalhas.com.br/FamiliaeSucessoes/104,MI224217,21048-Alteracoes+do+Codigo+Civil+pela+lei+131462015+Estatuto+da+Pessoa+com>> Acesso em 19 de maio de 2017.

TAUCHERT, Maicon Rodrigo et. al. **A fiscalização do trabalho contra a discriminação da pessoa com deficiência.** 2015. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/40916/a-fiscalizacao-do-trabalho-contr-a-discriminacao-da-pessoa-com-deficiencia>> Acesso em 12 de julho de 2017.

TEIXEIRA, Máira. **Lei de cotas para deficientes é desrespeitada por falta de fiscalização.** 2014. Disponível em <<http://economia.ig.com.br/2014-12-23/lei-de-cotas-para-deficientes-e-desrespeitada-por-falta-de-fiscalizacao.html>> Acesso em 27 de fevereiro de 2017.

VIANA, Carmem Patricia Lima et al. **Evolução histórica das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre empregabilidade.** 2014. Disponível em <<http://www.aphonsiano.edu.br/novoportal/aphonline/artigos/ARTIGO%205%202014.pdf>>. Acesso em 20 de agosto de 2017.