



REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA NA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

*Bruno Martins Teixeira**
*Eloy Pereira Lemos Júnior**

Resumo

O presente artigo objetiva analisar as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), bem como os prováveis reflexos da nova norma no processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, adotando-se como referenciais teóricos os princípios fundamentais constitucionais da valorização social do trabalho e da redução das desigualdades. Utilizando-se do método dedutivo, com estudo bibliográfico e análise documental, conclui-se que a solução para o problema passa primordialmente pelo necessário reconhecimento da inconstitucionalidade de determinados dispositivos da citada lei.

Palavras-chave

Reforma trabalhista. Inclusão. Mercado de trabalho. Pessoas com deficiência. Inconstitucionalidade.

*É mestrando em Direito - Linha de pesquisa: Proteção dos Direitos Fundamentais, pela Universidade de Itaúna - UIT e possui especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Gama Filho - RI (2009). Servidor técnico-administrativo do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG) - Campus Divinópolis e Advogado.

*Possui pós-doutorado em direito pela PUC/MG (2018), doutorado em direito empresarial pela UFMG (2007), mestrado (2002) e diversas especializações (dentre elas, uma em direito público e outra interdisciplinar). Foi bolsista da CAPES em estágio doutoral na Universidade Clássica de Lisboa (2005) e como professor pesquisador da FUNDEP-UFMG em 2013. Pós-doutorando como professor visitante em estágio pós-doutoral sênior em Administração na FUMEC (2017/19). Avaliador de cursos de direito pelo INEP-MEC (desde 2010). Professor titular do mestrado e da graduação em direito da Universidade de Itaúna (desde 2011) e da FUPAC - Nova Lima. Foi professor, titular na graduação da UEMG - campus Passos (10 anos), FACED - Divinópolis (07 anos), UNIPAC Itatinga (FADIPA EAD - 7anos) e Bom Despacho, UNI-BH, PITÁGORAS, FAMINAS e UNIFENAS. Também lecionou em cursos de especialização da UNA-BH. Possui experiência administrativa como ex-coordenador do curso de direito da FAMINAS-BH (2009/10), com nota 04 obtida pelo MEC. Experiência acadêmica na área de direito privado, com ênfase em direito empresarial e em direitos humanos: em orientações no NPI, em iniciações e pesquisas científicas, em artigos, monografias (TCCs), dissertações e teses; como membro do NDE - Núcleo Docente Estruturante; e como presidente e participante de diversas bancas de defesas de TCCs, dissertações e teses científicas. Conselheiro editorial e parecerista de revistas especializadas e qualificadas, palestrante e organizador de semanas jurídicas e seminários nacionais e internacionais na área de direito. É autor de diversos artigos científicos e livros na área de direito. Coordenador do grupo de Pesquisa em Direito Privado: Direitos Humanos/Fundamentais, Propriedade Privada/Empresas e Justiça/Funções e Inovações Sociais, em conjunto com diversos professores doutores, em especial seus co-orientadores de pós-doutorado Prof. Dr. César Fiuza e Profa. Dra. Cristiana Fernandes De Muvlder. Participa do grupo de pesquisa CNPO GEICE, que tem interesse científico e atua nos temas gestão, inovação, inteligência competitiva e empreendedorismo. Foi Rondonista e ex-corretor de imóveis (curso de especialização em TTI) com CRECI. Recebeu em 2015 o prêmio Iabuti pelo Livro: Pessoas em Situação de Rua (ISBN 9788567020600), onde escreveu um capítulo sobre seus direitos trabalhistas. É advogado desde 1992.

REFLECTIONS OF THE LABOR REFORM IN THE INCLUSION OF THE DISABLED PERSON IN THE LABOR MARKET

Abstract

This article aims to analyze the changes brought by the Labor Reform (Law 13467/2017), as well as the probable reflections of the new norm in the process of inclusion of people with disabilities in the labor market, adopting as theoretical references the fundamental constitutional principles of social valorization of work and reduction of inequalities. Using the deductive method, with bibliographical study and documentary analysis, it is concluded that the solution to the problem passes primarily by the necessary recognition of the unconstitutionality of certain excerpt of the mentioned law.

Keywords

Labor reform; Inclusion; Job market; Disabled people. Unconstitutionality.

1 INTRODUÇÃO

A concretização da igualdade no campo das relações de trabalho é um dos principais imperativos do Estado Democrático de Direito contemporâneo. Sua pertinência tem lugar sobretudo quando se indaga acerca da necessária redução das graves diferenças econômicas ainda presentes no seio social, bem como quando se questiona sobre o estabelecimento do pleno desenvolvimento nacional erigido como fundamento constitucional.

Com o reconhecimento da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho como objetivos fundamentais da nossa Democracia, inscritos no artigo 3º do texto Constitucional, restou claro que o direito ao trabalho se encontra inserido dentre os direitos fundamentais a serem permanentemente protegidos e promovidos em nosso ordenamento.

Buscando-se verificar como esses princípios são albergados na nossa realidade atual, depara-se com um sério e insistente imbróglio a ser enfrentado: o da grande exclusão dos diversos cidadãos que compõem as minorias e grupos socialmente mais vulneráveis, destacando-se, nesse âmbito, o problema da falta de acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

Com a nova reforma trabalhista trazida pela Lei 13.467/2017, promoveu-se uma grande mudança em vários institutos consagrados do Direito do Trabalho. Os impactos esperados pelo novo regramento, que mudou mais de cem dispositivos da CLT, dirigem-se a todas as categorias de trabalhadores, sendo que, como é de se esperar, atingem de forma mais extremada as coletividades mais vulneráveis.

Nesse texto, analisar-se-á especificamente os reflexos dessas novas regras no tocante aos direitos das pessoas com deficiência. A justificativa para o presente estudo centra-se na necessidade de se promover uma maior inclusão desses cidadãos no mercado de trabalho brasileiro, haja vista que os índices oficiais demonstram que apenas 1% dessas pessoas têm vínculo formal de trabalho (IBGE, 2010, p.73).

O objetivo da pesquisa é analisar o contexto em que se desenvolveu a proteção jurídica das pessoas com deficiência no âmbito internacional e interno, com especial consideração à inclusão desse grupo vulnerável no mercado de trabalho, levando em conta a recente reforma trabalhista.

O segundo capítulo é dedicado ao estudo dos vários aspectos que envolvem a proteção jurídica da pessoa com deficiência no ordenamento internacional e na esfera interna, verificando-se como se deu a evolução dos direitos sociais dessa parcela da população, máxime no que toca à questão laboral.

A abordagem dos pontos mais polêmicos da Reforma da Lei 13.467/2017 é o foco do terceiro capítulo, no qual se examinam as questões relativas à promessa de flexibilização e à proposta de dar prevalência aos contratos coletivos em detrimento das disposições legais sobre alguns temas, bem como se discute a controversa questão sobre o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical.

No quarto capítulo são examinados os prováveis reflexos de algumas das recentes mudanças na CLT em relação à inclusão das pessoas com deficiência ao mercado laboral. Nesse diapasão, são tratados os temas referentes ao trabalho em regime de tempo parcial, ao teletrabalho e ao trabalho intermitente.

Mediante pesquisa bibliográfica e análise documental pertinentes ao tema, a reflexão que se faz busca verificar até que ponto as novas regras poderão agravar ainda mais o problema da escassa participação das pessoas com deficiência dentro das oportunidades formais de trabalho.

2 INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

As pessoas com deficiência ainda são, nos dias atuais, constantemente vistas e tratadas como incapazes. O fato é presenciado em quaisquer ambientes que se frequente e os malefícios sociais daí advindos são imensos. Quando se trata das relações de trabalho, os efeitos desse preconceito são ainda mais graves.

Segundo o último senso do IBGE, o grupo das pessoas que possuem alguma deficiência no Brasil representa 23,9 % da população, o que corresponde a 45,6 milhões de cidadãos. Dentre estes, apenas 403.255 (menos de 1 %) têm trabalho formal. (IBGE, 2010, p.73). Esse problema provavelmente se agravou nos dias de hoje, por isso é importante conhecer algumas das razões que estão por trás desses números, visando mudar essa realidade.

Nas últimas três décadas, presenciamos uma significativa evolução no tocante ao reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência. Durante a Revolução Industrial (séculos XVIII-XIX), quase não havia espaço para a referida minoria, principalmente no que atine às oportunidades de trabalho. Essa exclusão era mantida sob a pretensa justificativa de que a contratação dessas pessoas poderia resultar em prejuízo à produtividade das empresas que as contratassem. (GUGEL, 2016, p. 08).

A partir do início da segunda metade do século XX, por ocasião do fim da Segunda Guerra, diversos movimentos começaram a eclodir em todo o mundo, clamando a efetiva proteção dos direitos fundamentais, notadamente dos grupos vulneráveis até então completamente excluídos da participação social.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, no artigo XXIII, item 1, já preceituava que “todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de em-

prego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego". (ONU, 1948)

Por sua vez, a Convenção da OIT n.159 (promulgada por meio do Decreto n. 129, de 22/05/1991), ao tratar da política de Reabilitação Profissional e Emprego das Pessoas Deficientes, anota o seguinte:

Artigo 4 - Essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e os trabalhadores em geral. Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras deficientes. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos. (BRASIL, 1991)

Na contemporaneidade, o ápice do reconhecimento jurídico para essas pessoas se deu com o advento da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - CDPD (Decreto n. 6.949, de 25/08/2009), em cujo artigo 27 está escrito que: "Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas." (BRASIL, 2009)

Relativamente às ações afirmativas, a CDPD é incisiva ao determinar, no seu artigo 27, 1, h, que tais medidas sejam adotadas sempre que for necessário, conclamando os Estados Partes a salvaguardarem e promoverem a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, com a adoção de políticas e medidas apropriadas, inclusive programas de ação afirmativa. (Brasil, 2009)

O coroamento das conquistas obtidas pelas pessoas com deficiência nos últimos anos aconteceu, de fato, com a promulgação da Constituição de 1988, em cujo texto foram inseridos diversos dispositivos promotores da ampliação da participação social desses indivíduos. Nesse âmbito, dá-se destaque ao texto do artigo 7º, XXXI, que proíbe qualquer discriminação quanto a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

Nossa legislação infraconstitucional utiliza-se da ação afirmativa nos âmbitos privado e público. A questão envolvendo as empresas privadas, por exemplo, está prevista no artigo 93 da Lei 8.213/1999. Por esse dispositivo, as empresas com cem ou mais empregados devem obrigatoriamente preencher entre dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas, conforme o tamanho do quadro.

No caso da administração pública, há a previsão da reserva de percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência. A regra prevista no artigo 37, VIII, da Constituição, foi regulamentada, no âmbito federal, pela Lei 8.112/1990 e pelo Decreto 3.298/1999. Essas normas preveem a obrigação de que sejam reservadas, para pessoas com deficiência, entre cinco a vinte por cento das vagas oferecidas nos concursos. A legislação dos Estados, Distrito Federal e Municípios também deverá contar com regulamentação própria a respeito.

Com o advento do Estatuto da Pessoa com Deficiência, materializado na Lei 13.146, de 06 de julho de 2015, cuja base foi centrada na CDPD, obteve-se grande

avanço no campo laboral para esse grupo vulnerável. Além de tratar dos diversos princípios norteadores da conduta de toda a sociedade em relação à minoria em questão, o Estatuto aborda minúcias importantes da vida social das pessoas com deficiência, inclusive estabelecendo regras detalhadas sobre inclusão na educação (arts. 27 a 30) e no trabalho (arts. 34 a 35).

Um ponto alto desse novo arcabouço normativo está no novo conceito jurídico emprestado a vocábulo deficiência, que segundo a Convenção de 2007, é

“ [...] um conceito em evolução e que resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, [...] (BRASIL, 2007)

Comentando a questão no tocante ao âmbito laboral, Goldschmidt e Palma (2011, p. 251) destacam que atualmente “o mercado de trabalho deve adaptar-se às necessidades do trabalhador deficiente físico, considerando-se o que já fora dito sobre a vida humana se sobrepôr aos objetivos do mercado de capital e do lucro.”

Entretanto, apesar de ter havido uma considerável evolução da proteção jurídica desse grupo vulnerável nos últimos anos, o fato é que, tanto na iniciativa privada quanto no funcionalismo público, não se tem visto uma implementação exitosa de políticas públicas que possam modificar essa quase que institucionalização da exclusão trabalhista em nosso país. Isso é facilmente constatável ao observar-se a pouquíssima presença de profissionais com deficiência ocupando os postos de trabalho nos mais diversos ambientes organizacionais. Em vários locais, inclusive, verifica-se a inexistência de qualquer trabalhador cotista compondo o quadro funcional da empresa. No âmbito privado, uma das explicações para esse fenômeno pode ser encontrada no fato de que as empresas de médio e pequeno porte representam atualmente 93,1 % de todos os estabelecimentos no Brasil, concentrando 86,6 % de todos os empregados brasileiros. (SEBRAE, 2014, pp. 53, 77-78). São justamente essas empresas menores que, via de regra, por contarem com menos de cem empregados, estão dispensadas da obrigatoriedade referente às cotas.

O problema apresentado, que exige a tomada de providências mais efetivas na esfera das políticas públicas, demanda também uma atualização da legislação inclusiva, de maneira a legitimar uma adequada inserção dessas pessoas nos ambientes de trabalho.

3 REFORMA TRABALHISTA E A PROMESSA DE MODERNIZAÇÃO

Uma das alterações mais significativas na legislação trabalhista brasileira foi a recente Reforma feita pela Lei 13.467/2017, que alterou diversos pontos da CLT e está sendo motivo de intensos debates e objeto de profunda análise de vários estudiosos em todo o país. Há muito já se acumulavam às reclamações quanto à desatualização da CLT, cujo texto foi publicado no ano de 1943 e realmente carecia de uma modernização, para usar as palavras dos propositores da Reforma. Contudo, as modificações trazidas pela Lei 13.467/2017 tocaram em vários pontos extremamente prejudiciais à

classe trabalhadora. Pode-se dizer que dificilmente é encontrada na nova norma alguma disposição realmente benéfica aos empregados.

O projeto n. 6787, que deu origem à Lei 13.467/2017, de autoria do Poder Executivo, foi apresentado para apreciação do Congresso em dezembro de 2016, ou seja, pouco mais de quatro meses depois da posse do presidente Michel Temer (final de agosto de 2016). Da tramitação do projeto até a publicação da norma passaram-se pouco mais de 7 meses. A Lei 13.467/2017 foi publicada em 14/07/2017 e entrou em vigor 120 dias depois, ou seja, em 13/11/2017.

Percebe-se que, apesar de tratar de assunto de tal relevância e de ter provocado mudança em vários dispositivos da CLT e de outras normas de interesse da classe trabalhadora (Lei do Contrato temporário, Lei do FGTS e Lei 8212/91), a referida reforma foi atropeladamente “gestada” em tempo recorde. Não há registro de que tenha havido prévio e efetivo diálogo com as entidades sindicais e demais instituições representativas das categorias de trabalhadores dentro do período de tramitação da proposta. O que se observou, na verdade, foi a ocorrência de uma série de manobras políticas que possibilitaram a aprovação rápida do texto legal em comento, sendo importante vislumbrar o verdadeiro intuito dessa proposta.

A exposição de motivos do PL 6787/2016 apresenta quatro principais objetivos:

Valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores;

Atualização dos mecanismos de combate à informalidade da mão de obra no país (flexibilização);

Regulamentação do art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa;

Atualização da Lei n.º 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário.

É preciso frisar que a Lei 13.467/2017 não “acabou com a CLT”, como afirmam alguns críticos mais ferrenhos da norma. Há que se lembrar que a principal base da proteção jurídica dos direitos trabalhista encontra-se no texto da Constituição, mais precisamente nos artigos 6º a 11º da Constituição. Entretanto, repita-se, é indifereçável que a quase totalidade das novidades trazidas pela referida lei foram prejudiciais aos trabalhadores. Analisando o documento em estudo, pode-se pinçar alguns aspectos que darão a real dimensão dos possíveis reflexos dessas mudanças, já que o início de sua vigência ainda é recente e não há ainda uma jurisprudência formada em relação ao tema.

Como ponto central das violações identificadas no texto da lei em exame, pode-se afirmar, de antemão, que o princípio da proteção - matriz principiológica do Direito do Trabalho - foi desrespeitado em grande parte dos seus dispositivos. O princípio aludido consiste em “[...] proporcionar uma forma de compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a este último uma superioridade jurídica. (MARTINS, 2004, p. 95). Pelo referido princípio, na apreciação dos fatos e das normas deve prevalecer, havendo dúvida, a interpretação que seja mais benéfica ao trabalhador. Sua violação decorreu da revogação e alteração de inúmeros dispositivos da CLT que visavam proteger a condição do empregado -

parte hipossuficiente da relação contratual - face ao empregador, que detém maior poder econômico e é quem dispõe da vaga de emprego a ser ofertada.

3.1 Flexibilização

Uma dessas precarizações pode ser claramente notada nas alterações feitas sob a justificativa da necessidade de maior flexibilização das relações de trabalho, o que, segundo o Poder Executivo, promoveria a modernização do Direito do Trabalho.

A modificação da jornada parcial de trabalho (art. 58-A), ampliando-a para até 30 horas semanais - ou 32, se considerar horas extras -, é um dos pontos que merecem atenção.

A jornada parcial da redação anterior à reforma não podia ultrapassar 25 horas por semana. A ideia era de que o trabalhador em regime de tempo parcial pudesse cumprir jornadas de no máximo 5 horas ininterruptas, de maneira que tivesse mais tempo livre para se dedicar a outras atividades. A jornada parcial foi criada para atender ao interesse de alguns grupos específicos de indivíduos, como estudantes, donas de casa, aposentados, pessoas com deficiência e quaisquer indivíduos que queiram ou precisam trabalhar em horário reduzido.

Essa nova roupagem do instituto, trazida pela Lei 13.467/2017, que amplia a jornada padrão para no máximo 30 horas, possibilitando inclusive a realização de horas extras nessa modalidade, certamente deixará de atender aquelas pessoas para as quais a modalidade foi pensada.

A regulamentação do teletrabalho também é um tema que suscita indagações quanto à flexibilização. A execução de atividades laborais na própria casa do trabalhador já é um fenômeno muito comum entre autônomos e profissionais liberais. As tecnologias de que dispomos hodiernamente muitas vezes dispensam a ida ao local de trabalho para a realização de determinadas tarefas, o que em certos aspectos é algo benéfico tanto aos empregados quanto aos empregadores.

Até a publicação da Lei 13.467/2017 não se tinha uma regulamentação própria para o contrato de teletrabalho, apesar da já existente previsão do trabalho em domicílio. A Reforma incluiu novo Capítulo na CLT com o título “Do Teletrabalho”, o qual compreende os artigos 75-A até 75-E. Um dos pontos mais discutidos sobre o novo instituto está no artigo 75-D:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Não é difícil compreender onde está o problema. Na tratativa a respeito de quem irá assumir as referidas despesas, o empregador logicamente quererá que o empregado arque com a maior parte desses custos. Isso porque o empregador é quem tem o emprego a oferecer e precisa reduzir gastos para manter a lucratividade, sendo

fácil concluir que quase sempre a responsabilidade por tais custos será assumida pelo empregado.

Um outro aspecto que merece análise no que diz respeito à flexibilização trata-se do instituto das férias. Tradicionalmente as férias sempre foram gozadas de uma só vez, podendo ser divididas em duas vezes apenas em casos excepcionais. Com a nova redação dada ao artigo que trata do assunto - 134, § 1º da CLT -, passou-se a permitir o parcelamento das férias em até três vezes, desde que haja a concordância do obreiro.

O usufruto das férias de uma só vez é mais benéfico à saúde do trabalhador, pois desse modo ele realmente descansa e repõe as energias. Aí está o argumento principal que justificou a definição original de trinta dias de descanso, por ano, como sendo o adequado para tal objetivo.

Por outro lado, ao considerarmos a nova regra que permite o parcelamento das férias em até três vezes, concluímos que a mudança buscou beneficiar apenas as empresas, muitas das quais irão “sugerir” o parcelamento ao empregado. A verdade é que, quando o empregado se ausenta durante menos dias, o empregador consegue remanejar melhor os serviços do que se essa ausência fosse de trinta dias corridos. Com um período menor de férias, é menor a necessidade de contratar temporariamente (“ferista”) alguém para substituir o empregado. Além do mais, quando há o parcelamento e não há substituição, ao retornar de suas férias o empregado terá que trabalhar dobrado por algum tempo, a fim de colocar em dia o serviço acumulado em sua ausência, o que descaracteriza completamente a finalidade do instituto em comento.

3.2 Prevalência do acordado sobre o legislado

Outro propósito apresentado pelos defensores da reforma centra-se na ideia de permitir, em alguns casos, a prevalência da negociação sobre a previsão legal. A nova redação do artigo 611-A da CLT diz que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando estiverem tratando de alguns temas específicos, sendo ao todo 15 itens, entre eles o estabelecimento da jornada de trabalho, banco de horas anuais e regulamento empresarial.

Por seu turno, o novo parágrafo único do artigo 444 da CLT diz que a estipulação entre o empregador e o empregado acerca dos itens previstos no artigo 611-A terá eficácia legal quando o empregado tiver curso superior e sua remuneração for maior do que o dobro do teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Essa estipulação, segundo o referido dispositivo, terá preponderância sobre os instrumentos coletivos, o que leva a concluir que esses empregados foram considerados como hipersuficientes pela nova reforma.

Na prática, como sabemos, raramente se verifica essa hipersuficiência. Há inúmeros funcionários de grandes empresas, portadores de nível superior e que recebem salários acima do citado patamar, exercendo cargos simples e que os posicionam em condição claramente hipossuficiente perante o poder econômico do empregador. As estipulações que serão feitas com base nessa regra decerto poderão prejudicar consideravelmente muitos trabalhadores que se enquadrem nesse grupo.

3.3 O fim do “imposto sindical”

Em meio a esse apanhado de reveses trazidos pela comentada reforma, dá-se destaque à extinção do chamado “imposto sindical”, que tem sido o ponto mais debatido e questionado no bojo de tais mudanças.

Pelo artigo 580, I, da CLT, a contribuição sindical anual corresponde a um dia de salário do empregado. A redação anterior do artigo 545 dizia que o recolhimento dessa contribuição deveria ser feito obrigatoriamente, vindo daí a origem do apelido “imposto sindical”.

Hoje, após a reforma, o novo texto do artigo 545 condiciona o recolhimento da contribuição sindical à autorização por parte do empregado.

A nova regra desagradou consideravelmente os sindicatos, que contabilizavam a referida contribuição como a principal fonte de sua receita, eis que, com a opção, muitos empregados deixarão de contribuir para os sindicatos de sua categoria. No mês de junho de 2018, o STF começou a julgar as Ações que tratam do tema. No dia 29 de junho de 2018, foi prolatada a decisão na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5794, que questiona o instituto em questão. Os pedidos constantes da ADI 5794 foram julgados improcedentes, bem como julgado procedente o pedido formulado na ação declaratória de constitucionalidade sobre o novo dispositivo, por 6 votos a 3. A mesma decisão se aplicou a outras 18 ADIs e à ADC 55, que tramitam em conjunto. (STF, 2018)

Críticos dessa mudança afirmam que, com o fim da obrigação, a quantidade de empregados sindicalizados diminuirá consideravelmente, o que tenderá a enfraquecer a capacidade econômica dessas entidades e dificultará a manutenção de suas atividades representativas reivindicatórias.

A Procuradoria Geral do Trabalho manifestou-se a respeito, afirmando que as mudanças afrontam o princípio da unicidade sindical e enfraquecem as entidades sindicais, pois afetam a organização e a definição de suas políticas, além de dificultar a ampliação do universo de representados. (MPT, 2018)

Por outro lado, os ministros que defenderam a manutenção da nova regra, seguindo o voto divergente do Ministro Luiz Fux, afirmaram que o modelo de contribuição compulsória é ruim porque não estimula a competitividade e a representatividade, sendo, portanto, bom para os sindicatos, mas negativo para os trabalhadores. (STF, 2018)

Essas e outras mudanças – ao todo são mais de cem itens alterados ou incluídos – estão sob a apreciação da população e continuam sendo questionadas no âmbito internacional e interno.

Perante a OIT, inúmeras ações questionando o governo brasileiro estão tramitando neste momento. Em razão da reforma, o país foi inscrito pela agência na lista dos 24 casos considerados como as mais graves suspeitas de violações de direitos trabalhistas na contemporaneidade. (CONJUR, 2018, p. 2)

No âmbito interno, o Supremo tem pendentes hoje 26 Ações Diretas de Inconstitucionalidade questionando dispositivos da Reforma, sendo que 18 delas tratam da questão relativa à contribuição sindical. (RECONDO, 2018, p. 2)

Este estudo logicamente não tem pretensão de tratar de todos os pontos da reforma que são merecedores de análise crítica, até porque isso não caberia em um artigo. O objetivo aqui é mostrar alguns dos principais aspectos da nova regra e buscar contextualizar tais mudanças sob a ótica do direito fundamental ao trabalho, especificamente no que atine à inclusão laboral das pessoas com deficiência, o que se fará adiante.

4 REFORMA TRABALHISTA E A INCLUSÃO LABORAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Conquanto seja certo que as novas regras impactarão indistintamente as diversas categorias profissionais, é útil identificar e examinar criticamente alguns efeitos do novo regramento especificamente em relação às pessoas com deficiência. Nesse sentido, merecem abordagem peculiar os institutos do trabalho em regime de tempo parcial, do teletrabalho e do trabalho intermitente.

4.1 Trabalho em regime de tempo parcial

Como já foi lembrado, antes da publicação da Lei 13.467/2017 o texto do artigo 58-A da CLT estabelecia que o trabalho em regime de tempo parcial era aquele cuja duração não ultrapassasse o módulo semanal de até 25 horas de trabalho. Além disso, frisa-se que o revogado § 4º do artigo 59 proibía expressamente a prestação de horas extras nessa modalidade de contrato.

O novel regramento trazido pela reforma alterou consideravelmente o instituto em questão. A atual redação do artigo 58-A considera como trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais. O mesmo artigo prevê, ainda, a possibilidade da contratação de regime parcial prevendo a realização de horas extras, sendo que, neste caso, a carga horária fixa não poderá ultrapassar 26 horas semanais, com a possibilidade de realização de até 6 horas extras semanais. (BRASIL, 2017)

A antiga regra da proibição de prorrogação da jornada no regime a tempo parcial visava resguardar a natureza dessa modalidade, cuja essência está em propiciar a determinadas pessoas a possibilidade de trabalhar em apenas um turno do dia.

É bom o trabalho a tempo parcial para pessoas que não podem laborar a jornada completa, como estudantes, que precisam trabalhar e estudar, mulheres, que têm seus afazeres domésticos ou que cuidam de crianças; idosos, que têm algumas horas para trabalhar por dia e receber uma renda adicional etc. Essas pessoas precisam contabilizar seus compromissos como o trabalho, podendo ocupar postos de trabalho e ter remuneração. Mesmo a tecnologia pode criar empregos a tempo parcial, dada a necessidade de um menor número de horas de trabalho por dia. (MARTINS, 2004, p. 162)

O antigo regime parcial, que era fixado em no máximo 25 horas semanais, pressupunha, em média, a feitura de uma jornada máxima de cinco horas de trabalho por dia, de segunda a sexta. Desse modo, os turnos poderiam ser organizados com jorna-

das dispostas, via de regra, nos horários 7h às 12h ou de 12h às 17h, o que deixava dois turnos completamente à disposição para que o trabalhador pudesse fazer outras tarefas.

Em relação às pessoas com deficiência, o regime parcial pode propiciar a realização de atividades de lazer, estudo, práticas religiosas, de sociabilidade ou submissão a tratamentos médicos ou fisioterápicos. Pode ser importante, ainda, por permitir maior tempo para o deslocamento, dentre outras situações.

Esse tipo de contrato também constitui ótima opção para aquelas pessoas que, por exemplo, precisem cuidar de algum parente com necessidades especiais e por isso necessite trabalhar em horário reduzido.

Com o novo limite máximo ampliado pela reforma, as empresas tenderão a contratar inicialmente módulos de até 30 horas semanais - que correspondem a uma média de 6 horas diárias -, pois jornadas de 6 horas se “encaixam” melhor no horário de expediente da grande maioria de empresas. Em se tratando de pactuação que preveja a realização de horas suplementares, o módulo poderá alcançar até 32 horas semanais. Significa dizer que, em geral, o obreiro em regime parcial poderá ser contratado para jornadas de até 6 horas, o que poderá ocasionar uma organização de turnos totalmente diversa daquela que seria possível sob a vigência da antiga regra.

A Convenção OIT n. 175, de 1994, que trata do trabalho em tempo parcial no âmbito internacional, apesar de ainda não ratificada pelo Brasil, é importante parâmetro legislativo para a compreensão do reconhecimento da utilidade do instituto para as minorias. No item 2, “c” do artigo 9º, o documento anota que as medidas para facilitar o acesso ao trabalho a tempo parcial devem compreender:

[...]

c) Uma atenção especial, no âmbito das políticas de emprego, às necessidades e referências de grupos específicos, como os desempregados, os trabalhadores com responsabilidades familiares, os trabalhadores idosos, os trabalhadores com deficiência e os trabalhadores que estudem ou que se encontrem em formação. (OIT, 1994)

Com a ampliação da carga horária máxima do trabalho na modalidade de contrato a tempo parcial, passando de 25 para 30 horas, e com a possibilidade de chegar a até 32 horas em contratos que prevejam a realização de horas extras, o instituto poderá deixar de cumprir o seu principal papel, qual seja o de atender à necessidade de alguns empregados que necessitam trabalhar menos horas por dia.

4.2 Teletrabalho e acessibilidade inclusiva

Até o ano de 2011, o teletrabalho era equiparado ao trabalho em domicílio, previsto no artigo 6º da CLT, até que a Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011, alterou o artigo 6º da CLT, cuja redação passou a ser a seguinte: “Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Com a Lei 13.467/2017 foi incluído no texto da CLT o novo Capítulo II-A (artigos 75-A a 75-E), tratando do teletrabalho. Pelo texto do artigo 75-B, o teletrabalho consiste na “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

Muito antes da previsão legal expressa acerca de sua formalização enquanto emprego, o trabalho à distância já havia se tornado comum em várias profissões. Várias empresas e profissionais liberais já realizam, há tempos, o chamado *home office*, que foi sem dúvida o precursor do atual teletrabalho. Grande parte das tecnologias hoje empregadas na execução das atividades empresariais possibilitam a fiscalização da produtividade pelo atingimento de metas e realizações de tarefas remotamente, o que muitas vezes dispensa a presença física do colaborador nos estabelecimentos empresariais e pode significar praticidade e redução de custos para ambos.

Podem ser identificados benefícios e prejuízos da formalização dessa modalidade de trabalho no caso do trabalhador com deficiência.

Tratando-se primeiramente dos benefícios, pode-se afirmar que esse tipo de contrato representará grande benesse para profissionais que possuam limitações físicas, sobretudo relacionadas a locomoção. Para tais indivíduos, pode haver maior comodidade em produzir em sua própria casa, sem a necessidade de se deslocar diariamente para o estabelecimento da empresa. Infelizmente, em nosso país essas pessoas ainda enfrentam grandes obstáculos no que diz respeito à falta de acessibilidade arquitetônica, à inadaptação dos meios de transporte e à maior susceptibilidade à criminalidade urbana. Por isso, para elas, a feitura do trabalho em casa pode significar maior qualidade de vida, com melhor aproveitamento do tempo e consequente melhoria na produtividade.

Os teletrabalhos [...], ou escritórios domésticos computadorizados, cresceram bastante graças à inserção definitiva da informática no dia a dia das atividades humanas, abrindo também um excelente campo de trabalho às pessoas com deficiência. (SASSAKI, 2010, p. 76.)

Por outro lado, a contratação dessas pessoas pela modalidade de teletrabalho pode dificultar o cumprimento de alguns objetivos importantes buscados pelas políticas de inclusão social, os quais preconizam uma verdadeira integração e ampla participação igualitária em todos os serviços e espaços públicos e privados disponíveis. Para esse efeito, vale destacar que o conceito de inclusão social encerra

[...] o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com deficiência (além de outras) e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos. (SASSAKI, 2010, p. 39)

De qualquer modo, é forçoso reconhecer que a difusão do contrato de teletrabalho é um caminho sem volta, máxime porque essa modalidade concentra grandes atrativos do ponto de vista do mercado, principalmente pelo baixo custo que pode representar para os fins do empreendimento.

Sob a ótica da proteção jurídica do empregado com deficiência, é preciso cuidar para que o desenvolvimento normativo e as práticas que serão realizadas na vigência da nova regra promovam, ao mesmo tempo, o aumento na empregabilidade e a garantia de um trabalho digno aos que forem contratados por essa modalidade.

4.3 Trabalho intermitente

O trabalho intermitente, agora previsto no artigo 443 e seu § 3º, foi outra novidade trazida pela Lei 13.467/2017 com a perspectiva de flexibilizar as relações de trabalho e aumentar empregos. Maria Aparecida Gugel resume os motivos apresentados pelo Poder Executivo ao propor a nova regra:

As justificativas para o contrato de trabalho intermitente são variadas e se baseiam em “modernizar as relações do trabalho, sem que haja precarização do emprego”, em que a modalidade pode “gerar cerca de catorze milhões de postos de trabalho formais no espaço de dez anos”, e que “o efeito social da implantação do contrato intermitente em situações como a obtenção do primeiro emprego, especialmente para os estudantes, que poderão adequar as respectivas jornadas de trabalho e de estudo da forma que lhes for mais favorável” prevenindo a evasão escolar. (GUGEL, 2017, p. 07)

Não se pode negar que o novo instituto afronta claramente alguns direitos da classe trabalhadora brasileira. Frise-se, por exemplo, que nessa modalidade, segundo o disposto no artigo 452-A, o empregado contratado como intermitente poderá trabalhar juntamente com os empregados que exercem mesma função dentro da empresa. Tal possibilidade configura nítido tratamento desigual, potencialmente configurador de assédio moral, uma vez que o mesmo obreiro poderá ser remunerado de maneira diferente do colega de trabalho, sob a justificativa de terem firmado diferentes tipos de contrato, ainda que tendo executado atividades idênticas.

Um outro ponto que tem gerado certa polêmica sobre essa questão tem a ver com a remuneração. Segundo a nova redação do artigo 452-A, o contratado pela modalidade de trabalho intermitente tem direito a receber no mínimo o valor horário do salário mínimo ou o mesmo salário que for devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.

O debate que tem sido levantado nesse ponto gira em torno da garantia constitucional do direito de um salário mínimo mensal a todo trabalhador. Pelo respectivo preceito constitucional, independente da quantidade de horas trabalhadas de forma intermitente pelo empregado, a este deverá ser garantido o piso remuneratório de um salário mínimo mensal. Comentando a respeito, o professor Jorge Luiz Souto Maior anota o seguinte:

Todos os defensores da aprovação do trabalho intermitente, sobretudo senadores e deputados, foram unânimes em dizer que aqueles que alardeavam que o trabalhador poderia receber menos do que um salário mínimo no trabalho intermitente estavam fazendo terrorismo porque isso não iria ocorrer. Cumpre, então, já que a lei foi aprovada e alguns pretendem aplicá-la, que se leve a efeito essa garantia dada pelo próprio legislador e compre-

ender que no contrato intermitente está garantido ao trabalhador o recebimento do salário mínimo mensal, independente do número de horas trabalhadas no mês. Cumpre, a propósito, reconhecer que o artigo 452-A não nega esse direito aos trabalhadores, apenas estabelecendo que o valor da hora de trabalho não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo (“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.”); (SOUTO MAIOR, 2017, p. 21-22)

Dada a grande taxa de desemprego e desigualdade econômica existente em nosso país, em um primeiro momento tais mudanças possivelmente ocasionarão um aumento na empregabilidade geral da população. Tal fenômeno, contudo, resolverá o problema somente no sentido quantitativo, o que será feito em detrimento das condições de trabalho, sobretudo no que tange à remuneração.

Muitos desempregados provavelmente não terão escolha e abrirão mão de algumas condições básicas de trabalho ao assumir tais vínculos. Contudo - é preciso advertir -, não é esse o objetivo da Constituição quando elenca como fundamentos do Estado Democrático de Direito a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV), e como objetivos fundamentais a erradicação da pobreza e da marginalização, bem como a redução das desigualdades sociais e regionais (art. 3º, III).

Os efeitos dessa falta de escolha serão ainda mais impactantes para os grupos vulneráveis e diversas minorias excluídas do mercado de trabalho, que são exatamente aquelas pessoas que mais sofrem pela falta de condições econômicas dignas.

Nesse sentido, Gabriela Neves Delgado é certa em afirmar que “todas as vezes que o trabalho afronta a dignidade do ser humano ele deverá ser repellido do ordenamento jurídico, mesmo que tenha sido prestado com a anuência do próprio trabalhador (2008, p. 149)

Relativamente às pessoas com deficiência, uma questão que vem sendo colocada em xeque atualmente diz respeito às cotas do artigo 93 da Lei n 8.213/1991. Como já foi mencionado, o citado dispositivo trata da obrigatoriedade de a empresa que tenha cem ou mais empregados preencher seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, em uma percentagem que vai de dois a cinco por cento do total de funcionários, em proporção ao tamanho do quadro da empresa.

Indaga-se se o trabalhador com deficiência que venha a ser admitido pela modalidade de contrato intermitente poderia ser contabilizado para os fins do cumprimento da referida cota legal. Estudiosa assídua do tema, Maria Aparecida Gugel responde negativamente à questão, asseverando que o referido tipo de contrato não deve ser considerado para efeito de cumprimento das cotas.

A reserva de cargos – número que decorre de percentual de 2% a 5% sobre o total de cargos - ocorre sobre os cargos existentes na empresa, ou quando da criação de novos cargos ou, ainda, em substituição ao trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social dispensado (parágrafo 1º do artigo 93 da Lei nº 8.213/1991). Assim, confrontadas a principal

característica do contrato de trabalho intermitente que é a descontinuidade da prestação de serviços e a possibilidade de o trabalhador intermitente poder prestar serviços a outros empregadores, este (o trabalhador intermitente) não poderá concorrer para a reserva de cargos. Admiti-lo seria criar a figura do “trabalhador com deficiência profissional da reserva de cargos”, ao mesmo tempo, e para diferentes empresas. (GUGEL, 2017, p. 08)

É notoriamente sabido que algumas empresas brasileiras são muito resistentes ao cumprimento da obrigação quanto às cotas, sendo conhecidos diversos casos na jurisprudência pátria que atestam isso. Situação emblemática é a que ocorreu no Recurso de Revista número RR - 204940-72.2004.5.02.0464, cuja sentença foi publicada em outubro de 2016 e reconheceu o direito do obreiro a indenização por danos morais. No caso, o trabalhador cotista era ordenado a ficar junto com outros colaboradores em uma sala envidraçada, sem que lhe fosse designada qualquer tarefa, o que fez com que ele e os outros empregados fossem alvo de ofensas do restante dos funcionários. (BRASIL, 2016)

Portanto, da forma como está posto, o instituto do trabalho intermitente infelizmente poderá ser usado como artifício para o cumprimento da obrigação legal das cotas, vez que o empregado poderá assumir vários contratos ao mesmo tempo, e com isso será contabilizado como cotista nas diversas empresas com as quais mantenha vínculo. É, portanto, urgente a necessidade de uma alteração legislativa no sentido de não permitir tal procedimento, sob pena de se agravar ainda mais a exclusão laboral desse grupo de trabalhadores em nosso país.

5 CONCLUSÃO

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda representa um grande desafio em nosso país. Infelizmente, no ambiente da estrutura econômica moderna não se considera devidamente o respeito à dignidade da pessoa humana e a eliminação das graves desigualdades econômicas como objetivos primordiais. Na maior parte das empresas, a constante melhoria dos índices de produtividade e o aumento na lucratividade ainda são valores que prevalecem em detrimento de quaisquer outros.

A reforma trabalhista feita pela Lei 13.467/2017, se se mantiver por muito tempo vigente, poderá agravar significativamente esse cenário de exclusão que vivenciamos. Constatamos na nova medida o claro intento de rebaixamento de princípios basilares do Direito do Trabalho, por meio da precarização de condições de trabalho relacionadas principalmente à remuneração, à jornada de trabalho e à garantia de emprego estável.

Os pontos da Reforma que afetam diretamente as pessoas com deficiência merecem urgente readequação constitucional, haja vista que, como se demonstrou, a empregabilidade desses indivíduos é um processo mais dificultoso do que aquele que envolve o empregado sem deficiência. O acirramento da competitividade entre as empresas, intensificado pela doença do consumismo, formam um círculo vicioso que

tende cada vez mais a inibir a aceitação de trabalhadores com necessidades especiais, os quais são discriminados como se fossem incapazes.

As várias ações diretas de inconstitucionalidade propostas perante o STF e os pedidos de esclarecimento sobre a Reforma feitos pela OIT ao governo brasileiro denotam claramente a insatisfação popular a respeito das violações de direitos fundamentais cometidas pela citada lei. Espera-se que a atuação dos órgãos internacionais e do STF na verificação das inconstitucionalidades trazidas pelo novo regramento seja tão rápida quanto foi o trâmite da açodada aprovação da Lei 13.467/2017, realizando-se as mudanças necessárias.

É preciso que se promova um aumento das vagas de emprego, mas é necessário que essa melhoria quantitativa seja acompanhada por uma melhoria nas condições de trabalho e no respeito à dignidade dos trabalhadores, gerando maior inclusão trabalhista e social.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Brasília. Presidência da República. *Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991* –. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em 19 jun. 2018.

_____. Brasília. Presidência da República. *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 19 jun. 2018.

_____. Brasília. Presidência da República. Decreto 6.949, de 25/08/2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em 19 jun. 2018.

_____. Brasília. Presidência da República. *Decreto n. 129, de 22 de maio de 1991*. Promulga a Convenção n. 159, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0129.htm>. Acesso em 30 jan. 2018.

_____. Brasília. Presidência da República. *Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999* – Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em 22 mar. 2018.

_____. Brasília. Presidência da República. *Lei 13.146, de 06/07/2015*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm>. Acesso em 22 mar. 2018.

_____. Brasília. Presidência da República. *Lei n. 8.112 de 11 de dezembro de 1990* – Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm>. Acesso em 22 mar. 2018.

_____. Brasília. Supremo Tribunal Federal. Decisão de Julgamento na Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5794/DF. Relator: Edson Fachin. Brasília - DF. Publicação em 29/06/2018. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=5288954>>. Acesso em: 07 jul. 2018.

_____. Brasília. Supremo Tribunal Federal. *STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória*. Notícia em site. Disponível em

<http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>>. Acesso em: 08 jul. 2018.

_____. Brasília. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. RR - 204940-72.2004.5.02.0464*, Julgamento 11/10/2016. Publicação 21/10/2015. Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues. 7ª turma. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>> Acesso em 21 jun. 2018.

_____. Brasília. Ministério Público do Trabalho. *Decisão do STF sobre contribuição sindical preocupa MPT*. Notícia em site. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/2af9ff31-3be0-4912-90e5-48bf05d046b2>. Acesso em: 08 jul. 2018.

CONJUR – Consultor Jurídico (Site). *OIT agora diz que reforma trabalhista respeita convenções internacionais*. São Paulo – SP. Publicado em 07/06/2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-jun-07/oit-volta-atras-reforma-trabalhista-respeita-convencoes>>, Acesso em: 14 jun. 2018.

DELGADO, Gabriela Neves. A constitucionalização dos direitos trabalhistas e os reflexos no mercado de trabalho. In: PEREIRA, Flávio Henrique Unes; DIAS, Maria Tereza Fonseca (Org.). *Cidadania e inclusão social: estudos em homenagem à Professora Miracy Barbosa de Souza Gustin*. Belo Horizonte: Fórum, 2008. p. 145-154.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo e PALMA, Darléa Carine. *O direito fundamental do deficiente físico ao trabalho digno e sua inclusão no mercado de trabalho*. Anais do Seminário Nacional de Dimensões Materiais e Eficaciais dos Direitos Fundamentais – DESCONTINUADO. 17 a 19/08/2011, Chapecó (SC) Disponível em: <<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/seminarionacionaldedimensoes/article/view/911/0>> Acesso em: 25 abr. 2018.

GUGEL, Maria Aparecida. *O contrato de trabalho intermitente é incompatível com a reserva de cargos para pessoas com deficiência em empresas com cem ou mais empregados*. Disponível em: <http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2014/09/trabalhoIntermitente_reservaCargosPessoaComDefici%C3%Aancia_MGugel_2017-1.pdf> Acesso em: 06 nov. 2017.

GUGEL, Maria Aparecida. *Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público. – Reserva de cargos e empregos públicos – Administração pública direta e indireta*, 3. ed. Goiânia – GO: Editora da UCG, 2016. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/publicacoes/pessoas-com-deficiencia-e-o-direito-ao-concurso-publico-novo>> Acesso em: 06 nov. 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Rio de Janeiro: *Boletim estatístico - censo 2010*. Disponível em: <biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*, 19. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2004.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Aprovada pela Resolução n.217, durante a assembleia-Geral da ONU, em Paris, França, em 10/12/1948. Disponível em: <www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. Convenção 175 – Sobre o trabalho a tempo parcial, aprovada em 26 de janeiro de 2006. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242712/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 16 jun. 2018.

RECONDO, Felipe. *A reforma trabalhista e o poder do Supremo Tribunal Federal*. Primeiras ações sobre o tema chegam ao plenário no próximo dia 28 de junho. Brasília – DF, 18 de junho de 2018. Disponível em: <<https://www.jota.info/stf/do-supremo/reforma-trabalhista-poder-stf-18062018>>. Acesso em: 18 jun. 2018.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS - SEBRAE. *Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa – 2013*. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20Na%20Micro%20e%20Pequena%20Empresa_2013.pdf>. Acesso em: 21 mar. 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Impactos do golpe trabalhista (a Lei n. 13.467/17)*. Brasília – DF. Publicado em 05/09/2018. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25669-impactos-do-golpe-trabalhista-a-lei-n-13-467-17>>. Acesso em: 21 jun. 2018.