

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
FACULDADE DE DIREITO

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

**Por Paula Campos Teixeira**

Juiz de Fora  
2010

**Paula Campos Teixeira**

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

Monografia de Conclusão de Curso apresentado  
como requisito para obtenção do Título de  
Bacharel em Direito da Universidade Federal de  
Juiz de Fora - MG.

Orientadora: Jussara Araújo de Almeida

Juiz de Fora  
2010

**Paula Campos Teixeira**

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

Monografia de Conclusão de Curso submetida ao Curso de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito aprovado pela seguinte banca examinadora:

---

Prof.<sup>a</sup> Jussara Araújo de Almeida  
(Orientadora)

---

Prof. Flávio Bellini de Oliveira Salles  
(Examinador)

---

Prof. Polliana Henrique  
(Examinadora)

Juiz de Fora  
29/ 11/ 2010

Para os meus pais, Paulinho e Beth, pela compreensão, apoio e carinho que sempre me dedicaram. As minhas irmãs, Natália e Carol, pela amizade incondicional.

## **AGRADECIMENTOS**

Gostaria de agradecer, primeiramente, a Deus, pela minha vida e saúde que me permitiram chegar até aqui.

Aos meus pais, pelo esforço que sempre fizeram para que eu pudesse me dedicar ao estudo e por acreditarem no meu potencial.

As minhas irmãs, pelo companheirismo e pela paciência.

A minha orientadora Jussara pela dedicação e pelo incentivo.

Aos meus amigos e ao meu namorado, por me apoiarem e compreenderem a minha ausência.

"Temos o direito a sermos iguais quando a diferença nos inferioriza. Temos o direito a sermos diferentes quando a igualdade nos descaracteriza. As pessoas querem ser iguais, mas querem respeitadas suas diferenças. Ou seja, querem participar, mas querem também que suas diferenças sejam reconhecidas e respeitadas."

Boaventura de Souza Santos

## RESUMO

A presente monografia tem como objetivo abordar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, enfatizando a importância do princípio da igualdade, não discriminação e dignidade humana. Serão abordadas as leis que existem no Brasil a respeito da inclusão social da pessoa com deficiência. Analisar-se-á o cumprimento das leis que determinam a reserva de percentual de vagas para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, demonstrando os problemas enfrentados pelos empregadores para cumprir as cotas estabelecidas. Ressaltar-se-á a discriminação até hoje existente na sociedade, informando o papel do Estado na inclusão da pessoa com deficiência. Procurar-se-á soluções para diminuir cada vez mais a exclusão social, buscando sempre a inserção no mercado de trabalho como forma de integração da pessoa com deficiência na sociedade em que vive.

**Palavras-chave:** Pessoa com deficiência; Lei de Cotas; Não discriminação; Inclusão Social; Mercado de Trabalho.

## SUMÁRIO

.....	3
Prof. <sup>a</sup> Jussara Araújo de Almeida (Orientadora).....	3
.....	3
(Examinador).....	3
Juiz de Fora.....	3
AGRADECIMENTOS.....	5
<b>TRT-7 - RECURSO ORDINÁRIO: RO 361004420085070004 CE 0036100-4420085070004.....</b>	<b>44</b>



## INTRODUÇÃO

### 1. CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA

A Constituição Federal de 1988 alargou e consolidou, significativamente, o sistema de proteções jurídicas a favor da não discriminação. Apesar de antes da atual constituição já existirem outras leis proibindo práticas discriminatórias, foi especialmente depois da nova carta magna que estabeleceram-se regras para a não discriminação na relação de trabalho.

O princípio da igualdade é uma forma de vedar a discriminação e vem expresso no art. 5º da nossa Constituição Federal de 1988:

“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à igualdade, a segurança e a propriedade, (...)”

A adoção desse princípio resulta em um tratamento igualitário dispensado a todos os cidadãos, tanto pelo legislador ao criar as normas, quanto ao Estado ao executá-las. Ocorre que a igualdade exige uma análise da situação concreta vivida pelo sujeito passivo, por isso trata-se de um conceito relacional.

Documentos internacionais ressaltam o princípio da igualdade, proibindo qualquer espécie de discriminação. No entanto, para que esse princípio impeça a discriminação, faz-se necessária a garantia efetiva da igualdade de oportunidades.

Atualmente, existem muitas ações afirmativas e leis protetivas que ajudam a transformar em realidade o princípio da igualdade. Há situações em que ocorrem certas desigualdades passíveis de tratamento diferenciado, sem que sejam consideradas formas de tratamento discriminatório. Ou seja, existem casos em que deve haver um tratamento diferenciado aos desiguais, com a finalidade de buscar uma compensação das dificuldades que cada um possui para que seja efetiva a igualdade de oportunidades.

Merece transcrição o entendimento do renomado Hugo Mazzilli (1988, p.64): “Torna-se preciso compreender que o verdadeiro sentido da isonomia, constitucionalmente

assegurada, é tratar diferentemente os desiguais, na medida em que se busque compensar juridicamente a desigualdade, igualando-os em oportunidades.”

A proteção legal às pessoas com deficiência objetiva acabar com a discriminação, através da promoção de oportunidades. A constituição Federal, a Lei 8.213/91, esta também conhecida como lei de cotas, e a Lei 8112/90, lei do Regime Disciplinar dos Servidores Públicos Civis da União, asseguram percentuais dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência. Com isso, percebe-se que o legislador preocupa-se em assegurar condições primordiais para a inclusão delas no mercado de trabalho e, como consequência, na vida social.

Além da necessidade de um tratamento normativo diferenciado, existem barreiras arquitetônicas e atitudinais a serem quebradas. Infelizmente no mundo atual, o preconceito prepondera. Além disso, temos a falta de informação e lugares inacessíveis, o que dificulta a inserção de uma pessoa com deficiência na sociedade e no mercado de trabalho.

## **1.2 Caracterização do Problema**

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE existem, no Brasil, cerca de 14,48% (catorze, quarenta e oito por cento) de pessoas com deficiência, o que significa aproximadamente 24,5 milhões de pessoas. É necessária a existência de mais políticas voltadas a esse grupo de pessoas, visando tornar o meio em que vivem acessível de todas as formas possíveis.

A acessibilidade é um assunto que vem ganhando relevância e deve ser encarado de três formas primordiais, quais sejam: acessibilidade física, informacional e educacional. A respeito da acessibilidade física, deve haver uma reestruturação dos diversos locais, especialmente os públicos, responsabilidade inquestionável do Estado, em suas três esferas de governo, mas também dos espaços privados, tornando-os acessíveis. Já a acessibilidade informacional consegue-se através de uma maior conscientização da população acerca de como tratar e receber essas pessoas, seja através de campanhas informativas, seja através da orientação individual aos profissionais que irão trabalhar diretamente com os deficientes. E na parte de acessibilidade educacional, o governo deve ter projetos direcionados à inclusão das pessoas com deficiência nas instituições de ensino, capacitando-os, tornando o seu

aprendizado mais acessível e qualificando-os da melhor forma possível para o mercado de trabalho.

Apesar das diversas leis existentes sobre o assunto, muitas ainda não são respeitadas, como a destinação de vagas no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência que é a problemática desta monografia.

Serão aqui discutidas as questões enfrentadas pela pessoa com deficiência no mercado de trabalho, como o acesso às vagas, a discriminação dos empregadores, o preconceito dos outros trabalhadores e da sociedade, as políticas estatais, além das ações afirmativas existentes. Também serão analisadas formas de solucionar certos problemas, levando-se em conta os diversos sujeitos dessa temática, quais sejam: a sociedade, as empresas, o Estado e a pessoa com deficiência.

## **1.3 Objetivos**

### 1.3.1 Objetivos Gerais

O objetivo geral desse trabalho baseia-se na Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948) que em seu artigo I determina que todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos e no artigo II, inciso 1, que todo homem tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidas nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

Contudo, para que essa Declaração seja cumprida é mister que os princípios constitucionais sejam respeitados, valorizando o indivíduo e protegendo seus direitos. Essa valorização e proteção dos indivíduos e dos seus direitos é o objetivo geral desse trabalho, entendendo primordial a extinção da discriminação com a consequente inclusão de todos os cidadãos.

### 1.3.2 Objetivos específicos

São objetivos específicos desta monografia:

- Conhecer a evolução histórica do tratamento da pessoa com deficiência, enfatizando aspectos gerais da antiguidade até os dias atuais;
- Discorrer sobre a importância do trabalho para o indivíduo, ressaltando o seu caráter social e dando ênfase ao empregado com deficiência;
- Demonstrar a real necessidade das políticas estatais e das ações afirmativas, realçando a importância das mesmas;
- Explicitar as leis existentes que dispõem sobre as pessoas com deficiência, principalmente em relação ao mercado de trabalho;
- Buscar soluções para o preenchimento das vagas disponíveis para as pessoas com deficiência, analisando a acessibilidade da empresa, bem como a capacitação dos empregados com deficiência;
- Conscientizar a sociedade, o Estado e as empresas de suas responsabilidades sociais, bem como mostrar formas desses sujeitos auxiliarem na inclusão social da pessoa com deficiência, visto que são peças-chaves na construção de um país mais justo, igualitário e livre.

### 1.4 Marco teórico

O presente trabalho tem como referencial teórico a obra de Ivana Aparecida Grizzo Ragazzi, na qual a mesma afirma que:

“(…)em um Estado Democrático de Direito, todos deverão ter as mesmas oportunidades, em qualquer esfera social, afastando o fantasma do preconceito, prestigiando a diversidade e dando a importância a que faz jus ao trabalho desenvolvido. Trabalho que dignifica, enaltece, inclui as pessoas, se fazendo força geradora de todo um sistema, mister, as pessoas portadoras de deficiência, que por direito e justiça, também pertencem a ele.” (RAGAZZI, 2009, p.56-57)

Juliana Luciani, em sua tese de mestrado, também faz afirmativa importante e sobremaneira adequada para orientação do presente trabalho:

“(...) a reserva de cotas ainda é importante tendo em vista que parte da classe empregadora nega-se atentar para o potencial das pessoas com deficiência, principalmente sob a crença de que são improdutivas, preconceito gerado pelo longo processo de exclusão a que foram submetidas até os dias atuais. Muitos empregadores, se caso não fosse obrigatório o respeito ao sistema de cotas, ainda negariam trabalho às pessoas com deficiência, em atitude eminentemente discriminatória.” (LUCIANI, 2009, p.128)

O tema, portanto, será abordado com base nas duas afirmativas retro referenciadas e utilizando-se como metodologia as documentações indiretas, isto é, bibliográficas e documentais.

## 2. CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

### 2.1 Evolução histórica

A luta pela aceitação do indivíduo que possui certa deficiência física ou mental tem origem há séculos atrás, onde os mesmos eram discriminados e até mortos quando nasciam com certa limitação. Se for comparado o tratamento destinado à pessoa com deficiência desde a idade antiga até os dias atuais, conclui-se que muitos costumes bárbaros modificaram-se, mas ainda hoje existe o preconceito e a indiferença da sociedade.

Ao analisarmos a Grécia antiga verificamos que o tratamento dispensado às pessoas com deficiência não era muito diferente nas duas principais cidades-estados: Atenas e Esparta. Em Atenas a preocupação primordial era desenvolver um equilíbrio entre o corpo e a mente, privilegiando tanto a saúde física quanto o debate filosófico entre os cidadãos atenienses. Apesar de Atenas valorizar a educação de seu povo, seus principais filósofos apoiavam o infanticídio. Platão e Aristóteles concordavam que as crianças que nascessem com alguma deficiência deveriam morrer. Platão (428-348 a.C.), no livro *A República*, e Aristóteles (384 – 324 a.C.), no livro *A Política*, ao estudarem o planejamento das cidades concordavam que os habitantes nascidos "disformes" deveriam ser eliminados. A eliminação poderia ser por abandono ou até mesmo atirada do aprisco de uma cadeia de montanhas chamada Taígeto, na Grécia.

“E no que concerne aos que receberam corpo mal organizado, deixa os morrer (...). Quanto às crianças doentes e as que sofrerem qualquer deformidade, serão levadas, como convém, a paradeiro desconhecido e secreto.” (PLATÃO apud SILVA, 1986, p.124)

“Quanto a saber quais as crianças que se deve abandonar ou educar, deve haver uma lei que proíba alimentar toda criança disforme” (ARISTÓTELES apud SILVA, 1986, p.124)

Já em Esparta a preocupação primordial era com o aspecto militar. O governo tinha como objetivo fazer de seus cidadãos modelos de soldados, sabendo ler e escrever o

estritamente necessário. Por esses motivos as crianças nascidas em Esparta eram examinadas, caso não fossem fortes e resistentes eram jogadas de um abismo e morriam.

Em Roma, na Lei das XII Tábuas, havia uma determinação para o extermínio das crianças consideradas “anormais” de acordo com Cícero (106 – 43 a.C.) em sua obra "De Legibus":

“Tábua IV Sobre o Direito do Pai e Direito do Casamento: Lei III O pai imediatamente matará o filho monstruoso e contrário à forma do gênero humano que lhe tenha nascido há pouco” (CÍCERO apud SILVA, 1986, p.128).

Ainda na antiguidade, as pessoas com deficiência que sobreviviam eram utilizadas para a execução de serviços simples e, na maioria das vezes, humilhantes em casas comerciais, bordéis, entre outros lugares. Outros foram utilizados como mendigos para arrecadar dinheiro e até mesmo como artistas circenses em razão de suas anormalidades.

Na Idade Média foram criadas instituições para tratar das pessoas com deficiência, os quais eram internados em asilos, hospitais, hospícios, geralmente mantidos pela Igreja Católica ou por ricos senhores. Elas eram internadas e enclausuradas nesses estabelecimentos, junto com doentes e idosos. Vale ressaltar que só a minoria era internada, pois não havia instituições suficientes para todos, devendo os demais mendigarem para prover meios de sobreviver. A internação das pessoas com deficiência era um meio de proteção segundo a Igreja Católica, mas acabava por confinar e separar essas pessoas da sociedade.

No final da Idade Média a pessoa com deficiência ainda continuava sendo enxergada somente sob o aspecto místico, ou seja, eram vistas como o resultado de forças demoníacas, como um castigo para o pagamento de seus pecados ou de seus ancestrais e até como um instrumento de manifestação das obras divinas.

Nos primeiros dois séculos da sociedade moderna (sécs. XVI e XVII), houve uma grande mudança no pensamento da sociedade, em que a abordagem mística da pessoa com deficiência foi substituída por um enfoque mais científico na limitação dessas pessoas. Apesar dessa evolução, a institucionalização continuou e muitos seres humanos, principalmente os pertencentes às classes exploradas, foram internados em asilos, manicômios, hospícios, entre outros lugares, por serem considerados com os perturbadores da ordem social.

A partir do século XX, as pessoas com deficiência receberam mais atenção, sobretudo em relação às ajudas técnicas ou elementos tecnológicos assistivos. Os instrumentos que já vinham sendo utilizados - cadeira de rodas, bengalas, sistema de ensino para surdos e cegos,

dentre outros - foram se aperfeiçoando. A sociedade, apesar das constantes guerras, organizou-se e dedicou-se a defender os direitos da pessoa com deficiência.

Em 1919 foi criada, pelo Tratado de Versalhes, a Organização Internacional do Trabalho – OIT com o objetivo de promover a justiça social, passando a editar normas conhecidas como convenções. A OIT adotou, em 1928, a Recomendação n.22 que representou uma proteção as pessoas com deficiência.

A partir da criação da Carta das Nações Unidas, surgiu a Organização das Nações Unidas (ONU) no ano de 1945 em Londres, com o objetivo de propor junto de todos os países membros as soluções dos problemas que assolavam o mundo. Os temas centrais foram divididos entre as agências e uma delas era a ENABLE – Organização das Nações Unidas para Pessoas com Deficiência.

No artigo 25 da Carta há a menção expressa à pessoa com deficiência, designada de "inválida":

Artigo 25 em relação à pessoa com deficiência:  
1. Toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência fora de seu controle.  
2. A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças nascidas dentro ou fora do matrimônio gozarão da mesma proteção social.

Durante esse tempo de reconstrução, as instituições que se dedicavam as pessoas com deficiência se consolidaram em muitos países. Através da Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948, as pessoas com deficiência passaram a ser titulares de direitos e deveres como qualquer outro cidadão, mas sob um viés assistencialista e caridoso. A partir de então várias leis vêm sendo criadas, tanto no âmbito nacional como no internacional. A OIT estabeleceu convenções e o Brasil adotou-as, sendo muitas delas a respeito da pessoa com deficiência.

A Constituição Federal de 1988 inovou no tratamento da pessoa com deficiência, acabando com o caráter assistencial até então existente. Contudo, mesmo existindo várias leis protegendo o direito das pessoas com deficiência, ainda há discriminação. Deve-se efetivar as leis existentes respeitando os direitos de todos e substituindo o olhar caridoso pelo olhar respeitoso destinado às pessoas com deficiência.



## 2.2 A terminologia adequada

A utilização de uma terminologia adequada para referir-se a pessoa com deficiência, ajuda no combate a discriminação por refletir a maneira como a sociedade a vê. Antigamente, essas pessoas eram muito discriminadas e excluídas, por isso até meados de 1980 os termos utilizados pela sociedade variavam entre: “incapacitado”, “inválido”, “aleijado” e “defeituoso”.

“No passado, expressões como excepcional, retardado, desvalido, aleijado, minusvalido, cego, surdo-mudo, mancos, indivíduos com capacidade limitada, dentre outras, eram adotadas, enfatizando a deficiência mais do que a pessoa que a portava.” (GOLDFARB, 2007, p. 30)

Percebe-se como são preconceituosas e pejorativas essas formas de referência à pessoa com deficiência.

A partir de 1981 a ONU estabeleceu o Ano internacional das pessoas deficientes, com isso o termo que passou a ser utilizado foi “deficientes”. Esse termo ressalta as diferenças e parece referir-se a uma pessoa ineficiente, considerando a improdutiva para o trabalho.

As expressões “pessoa portadora de deficiência” e “portadores de necessidades especiais” passaram a serem utilizadas e até hoje muitas leis referem-se a esse grupo através de um dos dois termos anteriores, mas que não são amplamente aceitos atualmente. As pessoas com deficiência esclarecem que elas não portam deficiência, que o que elas têm não é como coisa que se porta ou não, essa condição simplesmente faz parte da pessoa, não devendo ser encarado como um rótulo ou uma marca. Já a respeito do termo “necessidades especiais”, repele-se, pois, após tanta luta pela igualdade na diferença ser considerada “especial” exclui a pessoa do todo, da igualdade, remetendo-se somente à diferença.

Conforme entendimento de Lutiana Nacur Lorentz (2006, p.197):

“(…)para muitos, o termo ‘portador’, ou a expressão ‘portador de deficiência’ frequentemente vem associado a doenças (portador de vírus) e não as características físicas (não se usa a expressão: Alberto é portador de olhos azuis.)”

A Constituição Federal de 1988 e muitas das leis aprovadas depois dela, inclusive documentos internacionais a respeito da pessoa com deficiência, utilizam o termo pessoa portadora de deficiência, por isso muitos autores até hoje valem-se desse termo para designar essas pessoas.

A partir da metade da década de 1990 é que começou a utilização da terminologia "pessoa com deficiência" que até hoje demonstra ser a mais adequada. Apesar de o texto ficar repetitivo, adota-se, aqui, o termo "pessoa com deficiência" para se referir as pessoas que possuem deficiência e "pessoas sem deficiência" para referir as demais pessoas, já que utilizar termos como pessoas "normais" acarreta numa maior exclusão e discriminação.

### 2.3 Definições de deficiência

A Constituição Federal e a Lei n. 7.853/1989 não definiram quem são as pessoas com deficiência. Por esse motivo, não possuímos uma definição única e exclusiva sobre deficiência. Existem em nosso ordenamento várias conceituações desse termo.

O Decreto nº 914/93 determina, para fins legais, que a pessoa com deficiência é "aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anomalias da sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano".

Posteriormente, Decreto nº 3.298/1999, com redação modificada pelo Decreto nº 5.296/2004, definiu a pessoa com deficiência em seu art.4º:

**Art. 4º** É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que

significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV - deficiência mental - funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

Vale citar o entendimento acertado de Rosana Beraldi Bevervanço que

“O legislador não deveria definir o que é deficiência tecnicamente, porque além do constante avanço da ciência isso pode gerar muita injustiça, pois alguém pode ser excluído da tutela legal especial por décimos, frações ou poucos graus, o que ao longo da vida do indivíduo eventualmente acarretou exclusões, dificuldades de acesso ao ensino, inabilitação para o trabalho e assim por diante, mas quando diante da lei, poderá ser considerado uma pessoa dita ‘normal’ ou nos termos do decreto ‘dentro do padrão considerado normal para o ser humano’. Em razão disso, entende-se que sempre é necessário associar ao conceito legal o conceito doutrinário para, conforme antes dito, propiciar interpretação benéfica ao indivíduo e favorecer uma justa contextualização da realidade social a que pertence.”(BERVENANÇO, 2001, p. 09)

O termo deficiência foi definido pela Convenção de Guatemala (Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência) de uma forma mais acertada, já que o Decreto nº 3.298/1999 restringiu as pessoas com deficiência, devido a seu rol restritivo, que na verdade, para maioria da doutrina, deve ser visto como rol exemplificativo, sob pena de desrespeito a princípio da igualdade.

A Convenção de Guatemala foi promulgada pelo Brasil por meio do Decreto nº 3.956, de outubro de 2001, passando a fazer parte do nosso ordenamento jurídico. O artigo I dessa convenção define deficiência:

### Artigo I

1. Deficiência: "O termo "deficiência" significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social."

Como bem define Cinthia Robert (1999, p.16), pessoa com deficiência:

“(...) é qualquer indivíduo que apresente uma limitação física e/ou mental, real ou imaginária, que o desvie do modelo-padrão fixado pelo grupo social a que pertence, dificultando sua vida emocional e social. As diferenças tornam-se barreiras que impedem a integração e o exercício da cidadania.”

Como no ordenamento jurídico brasileiro existem várias definições, algumas delas citadas acima, não se pode restringir a matéria a aplicação de um só conceito, sob pena de desrespeito ao princípio da igualdade.

### 3. PREVISÕES NORMATIVAS

#### 3.1 A Constituição Federal

No Brasil, existe farta legislação que proíbe a discriminação da pessoa com deficiência e tenta diminuir o caráter assistencialista para aumentar as chances deste grupo se inserir socialmente da forma mais independente possível.

A Constituição de 1988 protegeu os direitos da pessoa com deficiência em vários artigos. Entre eles temos:

O artigo 7º, XXXI, integrado no rol dos direitos sociais, referindo-se aos trabalhadores urbanos e rurais, determina a "proibição de qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência". Este inciso reitera o artigo 3º, IV que estabelece como objetivo da República Federativa do Brasil a "promoção do bem de todos, sem preconceitos... e quaisquer outras formas de discriminação";

O artigo 23, II, distribui a competência para cuidar da saúde e da assistência pública, da proteção e da garantia das pessoas portadoras de deficiência entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, cabendo ao Poder Público Federal, nos termos da lei complementar 7853/89, conferir-lhes atendimento prioritário e apropriado, a fim de que lhes seja efetivamente ensejado o pleno exercício de seus direitos individuais e sociais, bem como sua completa integração social;

O artigo 24, XIV, remete à competência concorrente da União, dos Estados e do Distrito Federal para legislar sobre a proteção e a integração social das pessoas portadoras de deficiência, ensejando maior eficácia nas atribuições da norma anterior. Os municípios não se incluem entre os entes federativos de competência legislativa com tal finalidade.

O artigo 37, VIII, ao tratar da Administração Pública determina que "a lei reservará percentual dos cargos e dos empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de admissão". Esta norma constitucional encontra-se complementada pela Lei 8112/90 em seu artigo 5º, § 2º.

Artigo 203: este artigo trata da assistência social aos menos favorecidos e preocupou-se o legislador, tanto no inciso IV que institui como um dos seus objetivos a habilitação e a reabilitação das pessoas portadoras de deficiência à vida comunitária, como no inciso V, garantindo-lhes um salário mínimo mensal a título de benefício quando comprovarem não possuir meios de se manterem ou serem providos por suas famílias.

Artigo 208: reconhece a Educação como dever do Estado, assegurando às pessoas portadoras de deficiência atendimento especializado, preferencialmente na rede regular de ensino.

Artigo 227: inserido no capítulo Da Família, da Criança, do Adolescente e do Idoso, responsabiliza, igualmente, a família, a sociedade e o Estado pelo atendimento dos direitos fundamentais da criança e do adolescente necessário ao pleno desenvolvimento de sua personalidade, integridade física e perfeita adaptação social, enumerando um rol de prioridades. O inciso II do § 1º do referido artigo, estabelece para o Estado o dever de promover programas de assistência integral à saúde destas crianças e adolescentes que, portadores de deficiência física, sensorial ou mental, aí se inserem, com o objetivo de promover-lhes: prevenção e tratamento especializado; integração social assegurada através do treinamento para o trabalho e a convivência; a facilitação operacional do acesso aos bens e aos serviços coletivos e a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.

O Artigo 244: remete à disposição, por força de lei complementar, sobre a adaptação de logradouros, edifícios públicos, veículos de transporte coletivo já existentes ao tempo da promulgação da Constituição Federal vigente, a fim de garantir às pessoas com deficiência o direito constitucional de ir e vir.

### **3.2 Normas Civis Federais**

Além das normas constitucionais, leis civis promulgadas em todos os níveis federativos vêm ao encontro dos direitos das pessoas com deficiência em conformidade com os princípios gerais do direito consagrados em nosso ordenamento jurídico.

As principais, promulgadas após a Constituição de 1988, são as leis nº 7853/89, a nº 8028/90 (que alterou a anterior), o Decreto nº 914/93, a de nº 8.213/91 e Decreto nº 3.298/99.

A Lei Federal nº 7.853/89 foi alterada recentemente pela Lei nº 11.958/09, em conjunto estabelecem os direitos básicos das pessoas com deficiência. O Decreto nº 3.298/99

foi alterado pelo Decreto nº 5296/04 e rege a política nacional de atenção às pessoas com deficiência existentes no país e regulamenta as Leis nº 10.048/00 e nº 10.098/00.

A Lei nº 7.853/89 dispõe sobre medidas na área da educação, da saúde, da formação profissional e do trabalho, de recursos humanos e de edificações, além de ordenar a CORDE (Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência), entre outras providências. Um aspecto importante dessa lei é o seu artigo 8º que determina ser crime negar trabalho ou emprego a alguém por possuir deficiência e este crime é punível com reclusão de 1 a 4 anos ou multa. O art. 8º estabelece outros atos que são considerados crime, protegendo a pessoa com deficiência de certas humilhações e discriminações:

Art. 8º Constitui crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa:

I - recusar, suspender, procrastinar, cancelar ou fazer cessar, sem justa causa, a inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, por motivos derivados da deficiência que porta;

II - obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência;

III - negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho;

IV - recusar, retardar ou dificultar internação ou deixar de prestar assistência médico-hospitalar e ambulatorial, quando possível, à pessoa portadora de deficiência;

O Decreto nº 914/93 instituiu a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência, atribuindo à CORDE a ampla divulgação desta política. Este órgão é vinculado ao Ministério da justiça e lhe cabe, principalmente, propor ao Presidente da República a “Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência”, seus planos, programas e projetos e cumprir as instruções superiores que lhes digam respeito, com a cooperação dos demais órgãos da Administração Pública Federal.

No Decreto nº 3076/99, o Presidente da República criou, no âmbito do Ministério da Justiça um órgão superior de deliberação coletiva, o CONADE (Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência), constituído por representantes de instituições governamentais e da sociedade civil, com composição e funcionamento disciplinados pelo Ministro de Estado da Justiça.

A competência do CONADE apresenta-se elencada em dez incisos do artigo 2º do referido decreto e tem o perfil de um constante fiscal do cumprimento da política nacional específica para as pessoas em questão, bem como de propositor dos encaminhamentos necessários ao atendimento de seus interesses.

A lei 8.213/91 estabeleceu a reserva legal de cargos em seu artigo 93:

**Art. 93** A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados 2%

II - de 201 a 500 3%

III - de 501 a 1.000 4%

IV - de 1.001 em diante 5%

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados fornecendo-as quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

Apesar de todas essas leis criadas a partir da constituição de 1988, somente a partir do Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999 que a matéria foi regulada e pode-se aplicá-la na prática. Com esse decreto, foram assegurados os direitos básicos das pessoas com deficiência e determinados órgão passaram a ter como função a fiscalizar e cumprir efetivamente a legislação. Nesse decreto veio disposto:

Art. 37. Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

§1º O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.

§2º Caso a aplicação do percentual de que trata o parágrafo anterior resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente.

A Lei nº 8.112/90, que traça o regime jurídico do servidor público federal também reservou percentual de vagas destinadas as pessoas com deficiência conforme abaixo;

Art. 5º São requisitos básicos para investidura em cargo público:

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



O Decreto nº 5296/04 rege a política nacional de atenção as pessoas com deficiência existentes no país, determinando a concretização da acessibilidade arquitetônica e urbanística e o atendimento prioritário. O decreto, como já afirmado, regulamenta as Leis nº 10.048/00 e 10.098/00, destas, a primeira institui o atendimento prioritário de certas pessoas, incluindo entre elas as pessoas com deficiência; a segunda estabelece normas gerais e critérios básicos para que seja promovida a acessibilidade, tanto para pessoas com deficiência quanto para pessoas com mobilidade reduzida.

### **3.3 O Direito Internacional e comparado**

A convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi ratificada no Brasil, em 18 de maio de 1991, com o objetivo de promover um programa mundial para inserir a pessoa com deficiência no mercado trabalho. Essas pessoas devem ser integradas a sociedade para que participem dela de forma plena, digna e igualitária contribuindo para o desenvolvimento social e econômico do país. Trata-se também de uma forma auxiliar de eliminar o preconceito existente.

O país que ratifica uma convenção deverá demonstrar regularmente, através de relatórios, que aplica as normas em sua política nacional, portanto os países devem colocar em prática o que determina a convenção.

As normas dessa convenção são de suma importância para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, além da sua reabilitação profissional permitindo uma progressão e integração tanto no emprego quanto na vida social. Para que isso ocorra é necessária a participação dos Estados, empresas e sociedade civil em conjunto, somando esforços para atingir esses objetivos. O art. 1º da Convenção de nº 159 determina:

Art. 1º - Para efeitos desta Convenção entende-se por "pessoas deficientes" toda a pessoa cujas possibilidades de conseguir e manter um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.

Para efeitos desta Convenção, todo o País Membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade.

Todo o País Membro aplicará os dispositivos desta Convenção através de medidas adequadas às condições nacionais e de acordo com a experiência

(costume, uso e hábitos) nacional.

As proposições desta Convenção serão aplicáveis a todas as categorias de pessoas deficientes.

Além dessa Convenção que é adotada por mais de 80 países, temos outras políticas com o objetivo de inserção da pessoa com deficiência que são adotadas em outros ordenamentos. Dentre as políticas internacionais existentes, podemos citar as contribuições empresariais que devem ser feitas para fundos de apoio à pessoa com deficiência que ajudam em sua formação profissional, além de reservas de vagas no mercado de trabalho e a concessão de incentivos fiscais.

No Peru existe uma Lei Geral da pessoa com deficiência que concede incentivos para as empresas que contratem essas pessoas, entre eles, preferência nos processos de licitação e dedução da renda bruta de uma percentagem das remunerações pagas às pessoas com deficiência.

Em Portugal há o estabelecimento de cota para pessoas com deficiência. O art. 28 da Lei nº38/04 determina que 2% das vagas da iniciativa privada e no mínimo 5% das vagas da administração pública sejam destinadas a esses trabalhadores com deficiência.

Na Espanha além de ser assegurado um percentual mínimo de 2% para as empresas com mais de 50 trabalhadores, há também incentivos fiscais quando há a contratação de pessoas com deficiência.

Na Áustria os empregadores podem escolher entre aplicar a cota de 4% de vagas destinadas às pessoas com deficiência nas empresas com mais de 25 trabalhadores ou contribuir para o fundo de formação profissional dessas pessoas. Com isso, nem todas as empresas possuem trabalhadores com deficiência.

Já a política do Reino Unido é mais expressiva, vedando a discriminação das pessoas com deficiência através do *Disability Discrimination Act (DDA)* de 1995 em que trata da inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, estabelecendo medidas organizacionais e físicas para o acesso, a conservação e o progresso no emprego. Caso verifique O Poder Judiciário pode fixar cotas, desde que provocado e de que se constate falta de correspondência entre o percentual de empregados com deficiência existente na empresa e no local onde a mesma se situa.

Por fim, nos Estados Unidos não existem cotas legalmente fixadas, mas o Judiciário pode, através de decisões judiciais, promover algumas medidas afirmativas caso não haja número expressivo de trabalhadores com deficiência em determinada empresa. Além disso, o *The Americans with Disabilities Act (ADA)*, de 1990, estabelece as características físicas e

organizacionais de acessibilidade da pessoa com deficiência para que as empresas possam recebê-las como empregadas de forma adequada.

## **4. INCLUSÃO SOCIAL**

### **4.1 Conceito de Inclusão Social**

Analisando o conceito jurídico de inclusão, temos:

“Inclusão – 1. Lógica Jurídica. Relação existente entre duas classes que estão na relação de gênero para espécie. 2. Nas linguagens comum e jurídica: a) abrangência de uma coisa dentro de outra; b) admissão; c) ato ou efeito de incluir.” (DINIZ, 1998, p. 806)

Percebe-se que a definição acima é vaga, perto da abrangência e importância da inclusão social para as pessoas com deficiência. A inclusão social buscada é aquela em que os indivíduos participam da sociedade de forma efetiva, sem serem discriminados em razão das diferenças existentes. Aplica-se a inclusão a todos os meios sociais e no presente trabalho busca-se a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mas para que isso aconteça deve-se buscar viver em uma sociedade preparada para lidar com as diferenças existentes entre os indivíduos que a compõem.

De acordo com Cláudia Werneck:

“Uma sociedade inclusiva deve ser capaz de contemplar todas as condições humanas e encontrar meios para que cada indivíduo, do mais privilegiado ao mais vulnerável, por qualquer razão e ponto de vista, tenha o direito de contribuir com seu melhor talento para o bem comum.” (WERNECK, 2004, p.50)

### **4.2 A igualdade, a não-discriminação e a dignidade da pessoa humana**

Existem muitos aspectos na vida em que a pessoa com deficiência em nada se diferencia dos demais. Qualquer ser humano possui momentos de alegria e tristeza, conquistas e derrotas, ou seja, por bons e maus momentos todos nós passamos. Ocorre que há uma

particularidade: as pessoas com deficiência são vítimas de preconceito da sociedade e do mercado de trabalho.

O direito à igualdade está no rol dos direitos e garantias fundamentais elencados no art.5º da Constituição Federal. Este direito deve abranger a todos, sem qualquer distinção em razão de gênero, raça, cor, nacionalidade, poder aquisitivo ou diferenças entre os seres humanos. É vedado o tratamento diferenciado das pessoas respeitando, portanto, a regra da não discriminação e o princípio da dignidade da pessoa humana.

A Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, em seu artigo I define o termo discriminação:

"2. Discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência

a) O termo "discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência" significa toda diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, antecedente de deficiência, conseqüência de deficiência anterior ou percepção de deficiência presente ou passada, que tenha o efeito ou propósito de impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício por parte das pessoas portadoras de deficiência de seus direitos humanos e suas liberdades fundamentais."

A Convenção III da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que o Brasil subscreveu em 1964, conceitua discriminação como:

"Toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade, ou origem social, que tenha o efeito de anular a igualdade de oportunidade ou de tratamento em emprego ou profissão".

O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana afirma a idéia de que os seres humanos devem ser tratados de forma respeitosa pela simples essência e existência. Todos deverão ter sua dignidade respeitada independentemente de sua origem, raça, sexo, idade, estado civil ou condição social e econômica. Para que essa dignidade seja concretizada, devem ser reconhecidos a todos os seres humanos os direitos fundamentais que são o mínimo existencial necessário para sua concretização. Um dos direitos que auxiliam na efetivação desse princípio é o direito ao trabalho.

Como bem se posiciona Luís Roberto Barroso (2006, p.372):

“O princípio da dignidade da pessoa humana identifica um espaço de integridade moral a ser assegurado a todas as pessoas por sua só existência no mundo.”

No caso da pessoa com deficiência, para que sejam respeitados todos esses princípios deve haver um tratamento “desigual” para que sejam incluídos no mercado de trabalho. Esse tratamento diferenciado é uma forma de compensação e não de discriminação.

“Desigualar nesses termos é permanecer fiel ao princípio constitucional da igualdade e seu consectário lógico, o princípio da não discriminação. Desigualar em termos diversos e discriminar, o que está constitucionalmente vetado. Ali, o tratamento desigual deixou de ser discriminador, por ter produzido maior igualdade como resultado. Na segunda hipótese, o tratamento desigual se macula de inconstitucionalidade, por oferecer como resultado a manutenção da desigualdade anterior ou sua exasperação, ou a instituição de desigualdade nova antes inexistente.” (CALMON DE PASSOS, p.1)

Percebe-se que o princípio da igualdade atua como agente ativo de promoções de políticas sociais para concretizar na realidade o direito à igualdade, não-discriminação e a dignidade da pessoa humana. Para que seja atingida a igualdade efetiva de tratamento e de oportunidades, deve ser ponderada a necessidade de se proteger determinado grupo através de um tratamento jurídico diverso, sem que isso caracterize discriminação. A lei e as políticas sociais devem conter medidas que sejam adequadas e proporcionais as desigualdades a serem corrigidas, evitando-se que sejam dados privilégios inconstitucionais.

Mencionam-se os entendimentos de Rui Barbosa:

"A regra de igualdade não consiste senão em quinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desigualem.(...)Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não, igualdade real." (RUI BARBOSA, p.199)

Esse tratamento diferenciado ganhou forças com a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, onde em seu artigo I preceitua:

b) Não constitui discriminação a diferenciação ou preferência adotada pelo Estado Parte para promover a integração social ou o desenvolvimento pessoal do portadores de deficiência, desde que a diferenciação ou preferência não limite em si mesma o direito à igualdade dessas pessoas e que elas não sejam obrigadas a aceitar tal diferenciação ou preferência. Nos casos em que a legislação interna preveja a declaração de interdição, quando for necessária e apropriada para o seu bem-estar, esta não constituirá discriminação.

O princípio da igualdade atua na defesa contra as discriminações existentes, promovendo oportunidades e tratamento diferenciado as pessoas com deficiência, utilizando-se de ações afirmativas, que serão comentadas em momento oportuno, para que a inclusão social das pessoas com deficiência torne realidade.

### **4.3 O trabalho como instrumento de inclusão social**

O trabalho foi, na antiguidade, entendido como algo penoso, como se fosse um castigo dado aos seres humanos. Atualmente, representa um dos bens mais valiosos na vida do homem e a atual Constituição Federal protege o direito ao trabalho e o inclui nos direitos sociais.

A força de trabalho é a capacidade humana de executar atividades laborais e essa força todos têm, inclusive as pessoas com deficiência. Ocorre que essas pessoas sofrem preconceitos e tem poucas oportunidades de emprego, pois possuem limitações físicas ou mentais que dificultam sua inserção no mercado de trabalho, necessitando de leis que garantam sua inclusão.

O trabalho é uma forma de luta para que o ser humano consiga realizar seus sonhos materiais, pessoais e concretize sua autonomia. Apesar de muitas vezes ser visto como meio de conquista dos desejos materiais, o trabalho é essencial para que o indivíduo se realize pessoalmente e participe de forma ativa na sociedade. Colocando em prática toda sua força de trabalho, o trabalhador desenvolve sua capacidade de pensar, de decidir, de solucionar problemas, de se relacionar com outras e pessoas e de evoluir como indivíduo.

Como bem expressa Olney Queiroz de Assis e Lafayette Pozzoli (2005, p.327): “Na sociedade moderna, portanto, a pessoa que não tem acesso ao mercado de trabalho está excluída do convívio social. O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência desenvolve-se sob o manto protetor do princípio da igualdade.”

Os direitos dos trabalhadores estão inseridos em nossa carta política no título referente aos direitos sociais, principalmente no seu artigo 7º. O conjunto de normas da Constituição sobre o trabalho (art. 1º, IV, 170 e 193 da CF), reconhecem o direito social ao trabalho como condição da efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento também da República Federativa do Brasil (art. 1º, III da CF). Além da Constituição, a Consolidação das

Leis Trabalhistas (CLT) regulamenta também as relações de trabalho no Brasil. Todos os cidadãos, tenham eles deficiência ou não, tem direito ao trabalho.

Além das reservas legais de um percentual de vagas de trabalho destinadas aos trabalhadores com deficiência, existe também a proteção constitucional da pessoa com deficiência que veda qualquer tipo de diferenciação quanto a salários e critérios de admissão dessas pessoas.

A declaração Universal dos direito humanos em seu artigo 23 preceitua:

#### Artigo 23

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses

A pessoa com deficiência necessita possuir um trabalho digno para que possa, além de realizar-se pessoalmente, acabar com o preconceito existente demonstrando sua capacidade para trabalhar tão bem quanto às pessoas sem deficiência. A melhor forma de integrar essas pessoas na comunidade é possibilitando que elas consigam viver de forma independente, através do seu próprio sustento, exercendo os direitos individuais e sociais que possuem através da oportunidade de trabalharem. A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ajuda a melhorar sua auto-estima, pelo fato de sentirem-se realizadas profissionalmente, possuindo mais responsabilidades e gosto pelo trabalho.

Os trabalhadores com deficiência têm a ausência ou redução da capacidade de exercer uma atividade de forma considerada como normal para um ser humano. Assim, possuem certa desvantagem em relação aqueles trabalhadores que não possuem deficiência, pois não desempenham certas atividades da mesma forma que a maioria dos seres humanos. Mas no uso de suas aptidões que não dependam de suas limitações ou através da utilização de ferramentas adequadas a sua deficiência, o trabalhador com deficiência é tão produtivo quanto qualquer pessoa. Por isso, disponibilizar trabalho a essas pessoas não é um ato de caridade, mas sim respeito ao a igualdade, a não-discriminação e a dignidade da pessoa humana.

Sobre a importância do trabalho para a pessoa com deficiência Ricardo Tadeu Marques da Fonseca entende que

“As pessoas com deficiência lutam pelo seu direito ao trabalho como sendo um dos pilares centrais de afirmação de todos os demais direitos. A questão é de clareza solar, pois a partir da independência financeira constroem-se todas as derivações inerentes à cidadania e que dizem respeito à afirmação da pessoa enquanto cidadã produtiva, capaz de se manter, constituir família, manifestando, destarte, sua afetividade e perfeita inclusão social. A ruptura com o viés caritativo, paternal, que sempre permeou há milênios, as relações das pessoas com deficiência, começam com seu trabalho independente, o qual reafirma suas capacidades, potências, as quais colocam as deficiências físicas, mentais ou sensoriais no plano dos atributos ínsitos a cada pessoa. Tais deficiências, que sempre foram fatores de estigmatização, de exclusão social, passam a um segundo plano, visto que a pessoa que trabalha é respeitada como igual. Trata-se, assim, do mais eficiente mecanismo de libertação e inclusão social.” (FONSECA, 2006, p. 206)

O respeito ao princípio da igualdade em relação à pessoa com deficiência, efetiva-se inserindo-a em todos os setores da sociedade, através de políticas e programas que visem permitir um acesso igualitário aos recursos disponíveis, sendo atendidas as peculiaridades de cada um. Com isso, tem-se uma equiparação de oportunidades, onde há medidas incidindo sobre o meio social e físico, quebrando barreiras que impedem a igualdade de todos e a efetiva participação das pessoas com deficiência.

Portanto, faz-se necessária a modificação do conceito da pessoa com deficiência perante toda a sociedade, ressaltando sua capacidade (e capacitando-as), pois a forma mais concreta de inclusão social somente será possível pelo trabalho.



## 5. AS AÇÕES AFIRMATIVAS

As ações afirmativas são formas de conceder vantagens a determinados grupos de pessoas que se encontram em posição de desvantagem. Essas ações prestigiam certas pessoas, como as que possuem deficiência, ajudando-as no exercício de seus direitos e diminuindo a discriminação existente. Assim, ações afirmativas são políticas de inclusão com o objetivo de igualar as oportunidades entre os seres humanos.

Lutiana Nacur Lorentz define ações afirmativas de forma completa e clara:

“Ações afirmativas são tanto medidas adotadas por iniciativa pública, desde que encontre previsão e proêmio constitucionais expressos, quanto medidas adotadas pela iniciativa privada, de forma obrigatória (em cumprimento de normas jurídicas), ou voluntária, que tenham o escopo de promoção material, ou de igualdade substancial de minorias raciais, étnicas, em termos de gênero, de pessoas com deficiência, em termos etários, etc.” (2006, p.356-357)

As ações afirmativas são formas de promover tratamentos desiguais às pessoas para que diminuam as diferenças existentes, respeitando o princípio da igualdade.

Portanto, justifica-se a existência de ações afirmativas, no plano social e no plano jurídico, cujo fundamento está em desigualar para conseguir tratamento igualitário. Como já explicado em tópico anterior, para que o princípio da igualdade seja respeitado é necessário que as diferenças sejam respeitadas e tratadas com a devida atenção, igualando os seres humanos sem que gere privilégios além do necessário.

### 5.1 Políticas estatais

No que diz respeito às políticas estatais de inclusão da pessoa com deficiência, vimos que existem diversas leis no Brasil cuidando especificadamente das pessoas com deficiência. Não há dúvidas que o ordenamento jurídico nacional possui regras com um cunho altamente humanístico, suficientes para proteger os direitos sociais da pessoa com deficiência. Porém deve-se buscar a integração efetiva concreta dessas pessoas na sociedade oferecendo condições para o pleno exercício dos seus direitos.

Apesar das políticas estatais, como a Lei de Cotas e a reserva de cargos no setor público para pessoas com deficiência, poucas são as ações no sentido de habilitação e reabilitação da pessoa com deficiência, além de não haver incentivos fiscais para as empresas contratarem trabalhadores com deficiência e comprar equipamentos adaptados.

A habilitação e reabilitação profissional são medidas primordiais para a inclusão das pessoas com deficiência, pois ajudam no desenvolvimento de habilidades dessas pessoas, facilitando o alcance de um emprego e sua permanência nele.

O Decreto nº 3.298/99 traz a conceituação de habilitação e reabilitação:

Art. 31

Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que a pessoa portadora de deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participação na vida comunitária.

Juliana Luciani bem conceitua os termos anteriores em sua tese de mestrado:

“A habilitação é um processo direcionado a pessoa com deficiência congênita, e possui como finalidade prepará-las para o ingresso no mercado de trabalho. Assim, é um processo de formação profissional inicial, destinado a pessoas que nasceram com deficiências e ainda não exerceram nenhuma atividade laboral. Já a reabilitação profissional tem a finalidade de reinserir aquele trabalhador que já se encontrava no mercado de trabalho mas, por algum motivo, seja um acidente ou alguma doença – profissionais ou não – se tornou uma pessoa com deficiência precisando retomar a sua capacidade laborativa.” (LUCIANI, 2009, p.74-75)

A função de habilitar ou reabilitar a pessoa com deficiência é do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS que capacita, oferecendo treinamentos e cursos, a pessoa com deficiência para exercer alguma atividade laboral. O INSS também fornece próteses, cadeira de rodas, além de outros serviços que a pessoa com deficiência tiver necessidade.

Apesar de ser função do INSS oferecer cursos e treinamentos, muitas vezes empresas e entidades privadas fazem acordos e convênios para colaborar na capacitação das pessoas com deficiência, ao invés do INSS, pois este instituto não possui estrutura suficiente para atender a todos que necessitam.

Sobre a concessão de incentivos fiscais, como política estatal, existia o projeto de Lei nº5.679 de 2001, criado pelo deputado Ricardo Izar (PMDB – SP). O objetivo era acrescentar um parágrafo a Lei 8.212/91, onde se trata da contribuição da empresa para Seguridade

Social. Esse parágrafo isentaria do pagamento da contribuição previdenciária, sobre a folha de pagamento, a empresa que contratar pessoa com deficiência. A finalidade era aumentar a quantidade de cargos ocupados por empregados com deficiência. O incentivo, isenção de cinquenta por cento, aplicar-se-ia somente aos empregados contratados que excederem ao percentual mínimo exigido. A comissão de Finanças e Tributação concluiu pela inadequação financeira e orçamentária desse projeto de Lei e atualmente ele está arquivado. Com esse incentivo as empresas teriam interesses em localizar, treinar e contratar pessoas com deficiências. Atualmente não há nenhum tipo de isenção fiscal às empresas que contratam as pessoas com deficiência, seja em número estabelecido na lei de cotas, ou além desta. As atuais políticas devem conceder oportunidades a essas pessoas para que elas exerçam seus direitos de forma plena e principalmente com certa autonomia, sem que dependam da caridade dos outros cidadãos.

Entre as políticas estatais existentes, vale citar a determinação do art. 203 da Constituição Federal que ampara as pessoas com deficiência que não tenha sustento próprio ou por sua família, através de um benefício de prestação continuada correspondente a um salário mínimo. Para receber esse benefício, a renda per capita na família da pessoa com deficiência deve ser inferior a  $\frac{1}{4}$  (um quarto) do salário mínimo. Essa política assistencial gera polêmica, pois ela não é uma forma de incentivar as pessoas com deficiência a desenvolverem sua capacidade e trabalharem, mas, sim, uma forma de diminuir a desigualdade social existente.

Apesar da falta de outras políticas estatais mais incisivas, existem algumas acessórias que merecem ser citadas, como as políticas criadas por órgãos públicos e que ajudam na inclusão social e no mercado de trabalho, os municípios que criaram secretarias, para auxiliar o governo na adoção de medidas favoráveis às pessoas com deficiência, também as universidades que possuem coordenações específicas para o atendimento do aluno com deficiência; por exemplo, temos em São Paulo a Secretaria Especial da Pessoa com Deficiência e Mobilidade Reduzida (SEPED) criada em 2005 e, na Universidade Federal de Juiz de Fora, a Coordenação de Acessibilidade Educacional, Física e Informacional – CAEFI.

As Delegacias do Trabalho e o Ministério Público, objetivando a conscientização das empresas, estabelecem acordos para que a lei seja cumprida. O art. 627- A da CLT prevê que pode ser celebrado um Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta – TCAC, entre empresa e Ministério Público do Trabalho, onde a empresa se compromete a cumprir as determinações legais em certo espaço de tempo e caso não cumpridas o TCAC pode estabelecer multas. Nesse caso, há uma análise do caso concreto para que se verifique a

adequação dos empregados com deficiência a função que será exercida e a quantidade que pode ser contratada de acordo com a atividade da empresa.

Após ser firmado esse termo, o Ministério do Trabalho e Emprego continua fiscalizando as empresas. Caso a empresa não possua o número mínimo de trabalhadores com deficiência, será autuada, exceto se o prazo estabelecido para cumprimento do TAC não tenha vencido. Se o empregador não cumprir a norma legal e todas as medidas já tiverem sido tomadas, a atitude cabível é o ajuizamento de ação civil pública para que o mesmo cumpra as determinações da lei.

## **5.2 As entidades não governamentais**

As Organizações Não Governamentais também conhecidas pela sigla ONG são associações da sociedade civil que possuem interesses públicos e sem fins lucrativos. Possuem um papel atuante em práticas assistenciais desenvolvendo ações em diferentes setores com apoio da população e/ou dos órgãos públicos. Atuam em defesa da sociedade muitas vezes complementando o trabalho do Estado. Essas ONGs são financiadas pelo governo, empresas privadas e pela população em geral.

Muitas vezes o Estado não consegue ajudar a todos de forma concreta, não colocando na prática o que diz na lei, por isso torna-se essencial o trabalho das organizações não governamentais que atuam desenvolvendo projetos e buscando proteger os direitos das pessoas menos favorecidas ou vítimas da exclusão, como no caso das pessoas com deficiência. Essas entidades oferecem apoio a essas pessoas, assessorando-as em sua vida pessoal e incluindo-as no mercado de trabalho.

O Instituto dos Direitos da Pessoa com Deficiência (IBDD) foi criado em 1998 com o objetivo de apoiar e defender os direitos da pessoa com deficiência. Através dessa instituição as pessoas com deficiência têm acesso aos seus direitos e encontram formas de efetivá-los pelos meios legais, lutando pela inclusão social e combatendo o preconceito ainda existente. Esse instituto também auxilia a empresa que deseja contratar uma pessoa com deficiência, buscando mão-de-obra qualificada e eficiente. Faz-se necessário que se respeite a capacidade e vocação de cada indivíduo para que a inclusão seja feita de forma satisfatória. O IBDD oferece serviços à empresa, como a análise da compatibilidade do cargo disponível com o tipo de deficiência da pessoa, além de um estudo acerca da acessibilidade que existe no local de

trabalho e palestras explicativas para as empresas e seus funcionários. Essas ações são muito importantes para uma correta recepção do empregado com deficiência e para que as empresas contratem de forma adequada e contribuam para o desenvolvimento desse empregado e sua manutenção no mercado de trabalho.

Existe também a AVAPE - Associação para valorização de pessoas com deficiência fundada em 1982. Trata-se de uma entidade de assistência social que presta serviços a sociedade defendendo os direitos das pessoas com deficiência e em situação de risco social, auxiliando na sua inclusão, reabilitação e capacitação. A Avape (Associação para Valorização de Pessoas com Deficiência) é uma organização filantrópica de assistência social, que atua no atendimento e na defesa de direitos, promovendo a inclusão, a reabilitação e a capacitação de pessoas com todo tipo de deficiência e também de pessoas em situação de risco social. Através dessa organização a pessoa com deficiência possui meios de concretizar sua cidadania, adquirindo autonomia para o convívio social e um lugar no mercado de trabalho.

Cada vez mais, percebe-se a grande importância do trabalho realizado pelas organizações não governamentais na inclusão da pessoa com deficiência. Existem vários sítios eletrônicos disponíveis para informar os direitos de cada pessoa e ajudá-la a conseguir um emprego mesmo assim e apesar das diversas entidades e informações disponíveis, a luta pela inclusão deve ser contínua e intensa, devendo sempre buscar uma maior socialização das pessoas, diminuindo o preconceito ainda existente.

## 6. O PROBLEMA ATUAL NO MERCADO DE TRABALHO

Como já dito anteriormente, segundo o Censo de 2000, existiam aproximadamente 24,5 milhões de pessoas com deficiência no Brasil. Entre elas, 9 milhões estavam em idade para trabalhar, mas somente 1 milhão exerciam atividade remunerada. Entretanto, apenas 200 mil empregados com deficiência estavam trabalhando no mercado formal.

Apesar de não haver dados do censo desse ano, pode-se ter idéia da gravidade do problema atualmente, através dos dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS:

“Em 2009, de acordo com os dados da RAIS, do total de 41,2 milhões de vínculos ativos em 31 de dezembro, 288,6 mil foram declarados como pessoas com deficiência, representando 0,7% do total de vínculos empregatícios. Esse resultado apresentou uma redução em relação ao ocorrido no ano anterior (323,2 mil vínculos). Do total de vínculos de trabalhadores com deficiência em 2009, verifica-se a predominância dos classificados com deficiência física (54,68% ou 157,8 mil vínculos), seguido dos auditivos (22,74% ou 65,6 mil vínculos), visuais (4,99% ou 14,4 mil vínculos), mentais (4,55% ou 13,1 mil vínculos) e deficiências múltiplas (1,21% ou 3,5 mil vínculos). Na situação de empregados reabilitados foram declarados 11,84%, ou 34,2 mil vínculos.” (BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Características do Emprego Formal segundo a Relação Anual de Informações sociais p.18. Disponível em: [http://www.mte.gov.br/rais/resultado\\_2009.pdf](http://www.mte.gov.br/rais/resultado_2009.pdf). Acesso em: 19 nov. 2010.)

Verifica-se pelos dados acima que a exclusão da pessoa com deficiência ainda é um problema de grande repercussão no país. Cumpre analisar os aspectos dessa problemática nos dois setores do mercado de trabalho: o privado e o público.

### 6.1 Reserva de vagas

No setor privado, a Lei de Cotas, no art. 93 estabelece percentual de vagas que as empresas devem destinar aos trabalhadores com deficiência. Essa lei é um exemplo de ação afirmativa do Estado para inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Convém aqui repetir o art.93:

**Art.93** A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados 2%

II - de 201 a 500 3%

III - de 501 a 1.000 4%

IV - de 1.001 em diante 5%

Como essa norma é de ordem pública, qualquer empregador que possua cem ou mais empregados deve cumpri-la. Esclarecendo a forma de aplicação dessa norma, criou-se o Decreto nº 3.298/99 para regulamentar a Lei nº 7.853/99 que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Além disso, esse decreto norteou a aplicação da Lei de Cotas ao estabelecer como seria a forma de contratação dos empregados com deficiência.

Apesar das diversas leis existentes explicitarem as formas de contratação do trabalhador com deficiência, ainda é difícil para o empregador cumprir a lei de cotas.

José Pastore explica porque é difícil cumprir essa lei:

“Quando se examina o aparato legal conclui-se que a fraca participação dos portadores de deficiência no mercado de trabalho do Brasil decorre não da falta de leis e fiscalização, mas sim da carência de ações, estímulos e instituições que viabilizem, de forma concreta, a formação, habilitação, reabilitação e inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho.” (2000, p.59)

Ocorre que o percentual exigido pela lei geralmente não é preenchido pelas empresas. A maioria dos empregadores alega que não há no mercado de trabalho pessoas com deficiência capacitadas para trabalharem e por isso não cumprem a lei. Algumas empresas nem oferecem vagas às pessoas com deficiência, pois dizem que a natureza de sua atividade impede ou dificulta a contratação desses empregados.

A Lei de Cotas não especifica os tipos de deficiência que os empregados devem possuir e nem ao menos os tipos de empresa que deverão ou não fazer a contratação dos empregados. Por isso, as empresas não podem recusar-se a cumprir a lei devido à natureza da sua atividade empresarial. Nesses casos, o empregador deverá deixar que o candidato com deficiência participe das etapas de contratação, só excluindo-o após comprovada sua inaptidão para o cargo. O empregador que não tem como cumprir a lei deverá comprovar os motivos à fiscalização do trabalho para que não seja autuado. Nesse sentido é a jurisprudência;

“...a Lei [8.213/1991](#), ao estabelecer percentuais reservados aos deficientes, não faz exclusão de qualquer atividade econômica ou profissional. Onde o legislador não restringiu, não cabe ao intérprete restringir. A lei não excetua de seu alcance as empresas de vigilância. E o faz, por certo, diante do conceito aberto do que venha a ser deficiência física e de seus mais variados graus. Em geral, não se pode concluir a priori que os portadores de deficiência física não têm capacidade de atender às qualificações exigidas para este ou aquele cargo, especialmente diante das cotidianas demonstrações de superação destas pessoas. Em razão do mandamento constitucional citado, inexistem óbices para o exercício da profissão de Vigilante por pessoa portadora de deficiência, desde que atendidas as qualificações profissionais estabelecidas em lei.<sup>3</sup> A LIBERDADE DE CONTRATAR E A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. OS PRINCÍPIOS DA RAZOABILIDADE E DA MÁXIMA EFICÁCIA DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS. A liberdade de contratar do empregador que possui mais de cem empregados sofre leve mitigação em razão da lei especial editada para dar a máxima eficácia às normas constitucionais de proteção e garantias aos deficientes. Assim, cabe às empresas incluírem em seus quadros vagas destinadas a deficientes físicos e, observado o princípio da razoabilidade, estabelecerem em seus regulamentos as exigências de acordo com os cargos e submeterem eventuais candidatos a procedimentos específicos de seleção para avaliar suas aptidões, aprovando ou não os candidatos. No caso, a especificidade da profissão de vigilante permite concluir que a maior parte das pessoas portadoras de deficiência não está apta ao exercício das funções. Nem por isso se pode excluí-las, a priori, indiscriminadamente, das etapas de qualificação e da disputa da vaga no mercado de trabalho. O que exige a lei é a reserva proporcional das vagas para os deficientes físicos e não o seu preenchimento obrigatório. Este estará sempre condicionado à satisfação das exigências mínimas para o desempenho das funções relativas ao cargo. Esta situação há de ser comprovada pela empresa à fiscalização do trabalho, sob pena de ser autuada pelo descumprimento da legislação. [...]” **TRT-10 - RECURSO ORDINARIO: RO 842200501410002 DF 00842-2005-014-10-00-2**

Já no setor público, temos também a reserva de cargos para as pessoas com deficiência. O percentual varia de 5% a 20% (cinco a vinte por cento). Ressalta-se que na realidade essa reserva é feita de acordo com as vagas oferecidas em concursos públicos e não no número de cargos e empregos existentes nos órgãos públicos. Devido às leis em vigor, os trabalhadores com deficiência estão ocupando as vagas no serviço público, mas ainda existem impedimentos e preconceitos.

O Decreto federal 3.298/99 dispõe em seu artigo 43:

Art. 43. O órgão responsável pela realização do concurso terá a assistência de equipe multiprofissional composta de três profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências em questão, sendo um deles médico e três profissionais integrantes da carreira almejada pelo candidato.

§ 1º A equipe multiprofissional emitirá parecer observando:

I - as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição;



- II - a natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo ou da função a desempenhar;
  - III - a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas;
  - IV - a possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos ou outros meios que habitualmente utilize; e
  - V - a CID e outros padrões reconhecidos nacional e internacionalmente.
- § 2º A equipe multiprofissional avaliará a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato durante o estágio probatório.

De acordo com essa norma, pode ocorrer de pessoas com deficiência serem consideradas inaptas para o cargo, a partir do exame médico admissional que deve ser feito para entrar no serviço público. Muitas vezes essas pessoas recorrem ao judiciário para conseguir o direito de ingressar no órgão público. Pois, apesar de ter sido aprovada no concurso, foi eliminada no exame de admissão sem o devido fundamento ou por critérios que não estavam presentes no edital. Segue jurisprudência:

DIREITO ADMINISTRATIVO - CONCURSO PÚBLICO - AGENTE DE ESTAÇÃO - DEFICIENTE FÍSICO - EXAME ADMISSIONAL - INAPTO PARA O EXERCÍCIO DO EMPREGO - ATO NÃO MOTIVADO PELA JUNTA MÉDICA - EXIGÊNCIA DE PERFEITA COORDENAÇÃO MOTORA NÃO CONTEMPLADA EM EDITAL - INEXISTÊNCIA DE BASE PARA A ELIMINAÇÃO DO CANDIDATO - CONDENAÇÃO DO DF EM HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - IMPOSSIBILIDADE - PARTE ADVERSA PATROCINADA PELA DEFENSORIA PÚBLICA. 1.A JUNTA MÉDICA RESPONSÁVEL PELO EXAME ADMISSIONAL DEVE EXTERNAR OS MOTIVOS QUE FUNDAMENTAM A DECISÃO QUE CONSIDERA O CANDIDATO INAPTO PARA O EXERCÍCIO DAS ATIVIDADES DO EMPREGO A QUE CONCORRE, SOB PENA DE O ATO SER INVALIDADO.

2.NÃO SE DEVE ELIMINAR CANDIDATO AMPUTADO DE MEMBROS SUPERIOR E INFERIOR ESQUERDO POR NÃO POSSUIR PERFEITA COORDENAÇÃO MOTORA, QUANDO O EDITAL NÃO PREVIU TAL EXIGÊNCIA NEM FEZ QUALQUER RESTRIÇÃO À DEFICIÊNCIA DOS PARTICIPANTES. TJDF - Apelação Cível: APL 344768520068070001 DF 0034476-85.2006.807.0001

## **6.2 Capacitação das pessoas com deficiência**

Outro grande obstáculo ao cumprimento da lei de cotas é a existência de poucas pessoas com deficiência capacitadas para o mercado de trabalho. A falta de estudo e de cursos

profissionalizantes impede sua contratação por uma empresa que geralmente não encontram candidatos habilitados para o preenchimento da Lei de Cotas. Ademais, apesar das vagas existentes nos concursos públicos, muitos candidatos não atingem o mínimo de pontos necessário para sua aprovação no certame.

Segundo o último Censo Escolar de 2006 apenas 12,8% das escolas públicas do ensino básico são consideradas acessíveis do ponto de vista arquitetônico. Além disso, muitos dos estudantes com deficiência necessitam de atendimento especializado e materiais adaptados, o que é difícil de encontrar nas escolas convencionais. Com essas dificuldades, poucas pessoas com deficiência chegam ao ensino superior. Conforme dados do Ministério a Educação, em 2008, somente 11.880 estavam matriculados em algum curso superior, portanto muitas pessoas com deficiência não chegam à faculdade, sendo 601 estão no ensino à distância.

O problema da falta de capacitação é consequência da dificuldade de acesso aos estudos e da falta de cursos e treinamentos que deveriam ser oferecidos pelo o Instituto Nacional de Seguro Social. Por isso, a justiça em alguns casos vem se mostrando flexível, retirando multas de empresas que procuram contratar pessoas com deficiência, mas não conseguem devido à falta de profissionais capacitados. Sobre esse assunto versam as jurisprudências seguintes:

Acórdão do (a) Exmo (a) **Desembargador Braz Henriques de Oliveira**

**“EMENTA**

ART. [93](#) DA LEI Nº [8.213](#)/91. AUTO DE INFRAÇÃO. MULTA. NULIDADE. É certo que as empresas devem atender ao preceito constitucional regulamentado pelo artigo [93](#) da Lei nº [8.213](#)/1991, que visa a adaptação social do portador de deficiência. Todavia, no caso concreto, não restou provado que houve descumprimento da legislação, máxime considerando que a Reclamada contrata e disponibiliza vagas destinadas aos beneficiários da previdência reabilitados ou portadores de deficiência. Não pode a empresa ser punida pela dificuldade de se encontrar mão-de-obra com o perfil previsto na norma legal, reabilitadas ou portadoras de deficiência, que atendam os requisitos necessários para assumir os cargos colocados à disposição.

**RELATÓRIO**

O Exmº. Juiz Mauro Santos de Oliveira Goes, da MM. 1ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, julgou procedente a ação, anulando o auto de infração nº 012300926, que foi aplicado à Autora pela Delegacia Regional do Trabalho/DF (fls. 75/80). [...]"

[...]CONTRATAÇÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA - OBRIGAÇÃO LEGAL. A contratação de reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, não depende exclusivamente da empresa contratante. O cumprimento da lei passa por uma conjunção de esforços de instituições várias que embasam a tese aventada de impossibilidade de cumprimento da obrigação legal, "em razão da carência de profissionais com aptidão para tal encargo". Evidenciado o empenho do executado em cumprir a obrigação imposta na lei, a execução da multa pecuniária mostra-se descabida.[...]

**TRT-16: 1329200200416006 MA 01329-2002-004-16-00-6**

**Relator(a): JOSÉ EVANDRO DE SOUZA**

**Julgamento:** 17/03/2010

**Publicação:** 15/04/2010

Ressalta-se que a justiça analisa o empenho efetivo da empresa em contratar pessoas com deficiência. As empresas que imotivadamente não cumprem a lei são obrigadas a regularizarem sua situação e ficam sujeitas a multa. Acerca do assunto a seguinte jurisprudência:

Ementa:

“[...] Não merece respaldo o argumento da Recorrente de que por ser empresa de ônibus, em que 80% (oitenta por cento) de seus funcionários são motoristas, encontrou dificuldades em contratar portadores de deficiência para exercer tais funções. Deveria o Recorrente ter comprovado no momento oportuno, que tentou, sem êxito, contratar, no mercado de trabalho local, portadores de deficiência, na forma como determina o dispositivo acima mencionado, o que não ocorreu, contrariando a súmula nº 08, do C.TST. Há diversas atividades da Recorrente como: a) limpeza dos ônibus; b) vendas de passagens; c) recolhimento de passagens vendidas; d) armazenamento de mercadorias transportadas; e) serviços de apoio administrativo, etc, que poderiam ser exercidas por portadores de deficiência, a fim de que conseguisse atingir o percentual de 5% dos seus empregados, o que totalizaria em torno de 84 (oitenta e quatro funcionários - vide auto de infração às fls. 23), o que representa um percentual bastante razoável se considerado o número de empregados (hum mil, seiscentos e sessenta oito) e o faturamento, sendo, inclusive, uma das maiores empresas do Estado do Ceará. O Tribunal Superior do Trabalho, já se pronunciou, em maio de 2009, em processo semelhante ao caso em análise (RR-664850/2000.0), rejeitando recurso de empresa de ônibus de Minas Gerais, e mantendo determinação da Justiça do Trabalho da 3ª Região (MG), que determinou à empresa a reserva de todos os postos de trabalho, gradativamente desocupados, a empregados portadores de deficiência física até atingir 3% do total de trabalhadores, na forma como determina o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991.[...]

DO VALOR DA MULTA CONSTANTE DO AUTO DE INFRAÇÃO Com razão a Recorrente ao afirmar que a multa do auto de infração foi aplicada em montante superior ao limite previsto na legislação pertinente, ou seja, art. 133 da Lei nº 8.213/91 e Portaria nº 4479/98, do Ministério da Previdência e Assistência Social - MPAS, estabelecendo esta última que os valores das multas variariam, conforme a gravidade da infração, entre R\$ 636,17 (seiscentos e trinta e seis reais e dezessete centavos) e R\$(sessenta e três mil, seiscentos e dezessete reais e trinta e cinco centavos).[...]

**TRT-7 - Recurso Ordinário: RO 361004420085070004 CE 0036100-4420085070004**

**Relator(a): DULCINA DE HOLANDA PALHANO**

**Julgamento: 16/06/2010**

**Órgão Julgador: TURMA 2**

**Publicação: 02/07/2010 DEJT**

Nas empresas privadas, caso um trabalhador com deficiência seja dispensado, o empregador deverá contratar outro trabalhador com deficiência para continuar cumprido com a lei de cotas. Isso não significa que o empregado com deficiência possui estabilidade. Significa que quando um empregado com deficiência pára de trabalhar na empresa outro deve ser contratado, não necessariamente no mesmo cargo, para que a Lei de Cotas seja cumprida.

**PROC. Nº TST-AIRR-872/2002-001-13-00.3**

**A C Ó R D Ã O 1ª Turma:** AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA. DISPENSA IMOTIVADA. CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTO EM CONDIÇÃO SEMELHANTE PARA A MESMA FUNÇÃO. O art. [93](#), [§ 1º](#), da Lei nº [8.213](#)/91 não assegura estabilidade ao empregado portador de deficiência, nem impõe condição de que a empresa contrate substituto para o mesmo cargo do substituído, mas exige, apenas, que aquele também seja deficiente físico. Não há violação, nos termos do art. [896](#), c, da [CLT](#).

### **6.3 Acessibilidade nas empresas**

Há mais um obstáculo a ser superado que é a falta de adaptação das empresas para receberem os empregados com deficiência. Tanto no setor privado, quanto no público, existem barreiras arquitetônicas e atitudinais a serem quebradas. É necessário que funcionário com deficiência autonomamente consiga ter acesso ao seu local de trabalho.

A contratação de um funcionário com deficiência exige um planejamento da empresa para facilitar a adaptação da organização ao contratado e vice-versa. A falta de empregados com deficiência na empresa geralmente está ligada a falta de estrutura especializada para atender as especificidades de cada um. Para que haja uma mudança nesses aspectos é necessário investimentos em equipamentos especiais e na edificação para tornar o ambiente de trabalho acessível.

Como bem coloca Juliana Luciani:

“Arquitetura e meios de locomoção adequados são questões indissociavelmente ligadas à implementação da garantia de trabalho para as pessoas com deficiência. Tornar o meio físico acessível possibilita as condições materiais de concretização do direito ao trabalho para o trabalhador com deficiência, posto que, se ultrapassada a dificuldade de obter um emprego, não houver meios de acesso e locomoção até o estabelecimento empregador, a possibilidade de trabalho para a pessoa com deficiência resta amplamente comprometida.” (2009, p.82)

A maioria dos locais de trabalho não possui espaço apropriado para as pessoas com deficiência circularem, nem máquinas adaptadas para que elas desenvolvam seu trabalho de forma eficaz. As organizações, para cumprir o percentual de empregados com deficiências estipulados pela lei, devem primeiro oferecer ferramentas para a adaptação dessas pessoas.

Além dessas mudanças é necessário que os demais trabalhadores saibam como tratar os contratados que tenham alguma deficiência e respeite-os. Para isso, o ideal é que a empresa e o governo invistam também em palestras e cursos para que a sociedade saiba receber e auxiliar as pessoas com deficiência no que elas precisarem.

Com o fim dessas barreiras arquitetônicas, atitudinais e estruturais o empregado com deficiência poderá mostrar seu potencial, provando que tem capacidade para o trabalho e que não precisa ser um mero cumprimento de cotas dentro da empresa.

## CONCLUSÃO

O trabalho é um direito social garantido na Constituição Federal de 1988 e constitui a melhor forma de inclusão econômica e social para o homem. Por isso, o trabalho é instrumento indispensável para a promoção do princípio da dignidade humana.

No ordenamento jurídico brasileiro, existem diversas leis relacionadas à inclusão social da pessoa com deficiência. A atuação do Estado fez-se necessária porque a discriminação às pessoas com deficiência está presente desde séculos atrás. Apesar das grandes mudanças ocorridas e dos direitos conquistados, ainda existe muito preconceito com os referidos sujeitos com deficiência.

A forma de proteção e de inserção da pessoa com deficiência na sociedade e no mercado de trabalho que tem sido considerada mais importante, apesar de não necessariamente mais eficiente, é da determinação de percentual de vagas, tanto nos setores públicos e quanto nos privados, para os trabalhadores com deficiência. Sua função principal foi dar oportunidade às pessoas com deficiência para que elas sejam incluídas na sociedade e sua capacidade para o trabalho seja demonstrada. Vale lembrar a importância do trabalho na vida das pessoas, principalmente na vida de uma pessoa com deficiência. Através do trabalho a pessoa com deficiência afirma-se como cidadã, possuindo independência financeira, além de desenvolver suas habilidades e poder conquistar seu espaço na sociedade.

O sistema de cotas gera muita polêmica, pois muitos empregadores insistem em não reconhecer o potencial das pessoas com deficiência. As empresas que não cumprem o percentual legal são autuadas e podem pagar multa. Existem muitas pessoas com deficiência em idade para trabalhar, mas poucas têm formação profissional suficiente para ocupar as vagas existentes. As empresas alegam não possuir candidatos com deficiência habilitados para o exercício da atividade laboral, pois falta capacitação das pessoas com deficiência. Infelizmente muitas vezes essas empresas estão certas em suas alegações.

A função de oferecer cursos e treinamentos para as pessoas com deficiência é do Instituto Nacional de Seguro Social, mas isso ainda ocorre de forma precária. As empresas que oferecem cursos profissionalizantes para as pessoas com deficiência conseguem cumprir a lei de cotas, além de, dependendo do caso, receberem benefício. O empregador patrocinador de um curso pode receber benefícios através de dedução de todo o valor investido como despesa operacional de forma integral, desde que esse valor seja inferior a 2% do seu lucro

operacional bruto. O oferecimento desses cursos também é uma forma da empresa promover sua marca demonstrando sua responsabilidade social.

Desta forma, o sistema de cotas, sozinho, não se mostra suficiente, para resolver o problema da inclusão no mercado de trabalho. São necessárias outras medidas a serem tomadas para abranger também várias áreas. Precisa-se de escolas para que a pessoa com deficiência possa estudar e ter um estímulo para desenvolver suas habilidades; também é necessário que os diversos lugares, repartições públicas ou privadas, sejam acessíveis a todas as pessoas, para que não existam obstáculos que dificultem e discriminem mais as pessoas com deficiência.

Há diversas causas da exclusão social das pessoas com deficiência como já citados anteriormente, mas um dos maiores obstáculos é a discriminação. A sociedade discrimina a pessoa com deficiência desde muitos séculos atrás. As famílias que tem filhos com deficiência, geralmente o excluem do convívio social, seja por ignorância ou por falta de uma escola adequada para os seus filhos com deficiência. Assim, as pessoas com deficiência não freqüentam escola, o que dificulta a sua inserção no mercado de trabalho.

Através da análise das questões que envolvem a matéria, percebe-se que a atinente a da reserva de vagas no mercado de trabalho para a pessoa com deficiência, foi diretamente atribuída às empresas, mas que estas nem sempre têm como dar oportunidade aos trabalhadores com deficiência. E isso ocorre porque na distribuição das responsabilidades, nem sempre os demais interlocutores sociais igualmente responsáveis satisfazem suas obrigações. Tem-se sujeitos tão importantes quanto às empresas que possuem débitos alarmantes com as pessoas com deficiência. Entre esses sujeitos estão o Estado e a sociedade. O Estado cuidou da previsão de muitas ações afirmativas no que diz respeito à aprovação e criação de leis gerais de tutela da pessoa com deficiência, mas pouco fez no sentido de estímulo e capacitação. Já a sociedade, em sua maioria, ainda vive numa fase de ignorância, discriminando e isolando a pessoa com deficiência. É certo que essa discriminação está baseada na cultura histórica que a humanidade possui a respeito da pessoa com deficiência. Entretanto, os cidadãos devem acabar com o preconceito existente e com a idéia de que os seres humanos necessitam de sua pena, de seu olhar caridoso, pelo fato de possuírem deficiência. O olhar diferente que deve existir da sociedade e do legislador é aquele que busca formas diferenciadas de tornarem essas pessoas capacitadas para viver da mesma forma que aquelas que não possuem deficiência, possuindo autonomia para isso.

A responsabilidade de incluir a pessoa com deficiência na sociedade e no mercado de trabalho é de todos: empresa, governo e cidadãos. As empresas podem oferecer cursos para as

peças com deficiência, ao invés de reclamar a falta dessas peças capacitadas para o trabalho. Já o governo deve cumprir seu papel social disponibilizando escolas, transporte público, cursos e materiais adaptados a atender as peças com deficiência. Por último e mais importante, é o papel dos cidadãos que devem respeitar as peças com deficiência, valorizando-as e reconhecendo-as como seres humanos que possuem certas limitações, mas que não devem ser discriminados por isso. O olhar preconceituoso da sociedade afasta e exclui as peças com deficiência do convívio social. Faz-se necessária uma conscientização geral de todos, visto que um dos fatores determinantes da exclusão é o preconceito histórico existente.

Ressalta-se a importância das entidades não governamentais existentes que informam e auxiliam a pessoa com deficiência. Várias dessas entidades oferecem cursos e treinamentos para o exercício da atividade laboral, além de cadastrar vagas de empregos e currículos de trabalhadores com deficiência. O trabalho dessas organizações é de suma importância para inclusão social do portador de deficiência, já o governo, por si só, não promove de forma satisfatória e adequada a inclusão dessas peças.

Portanto, a responsabilidade da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é de todos. Várias medidas em diversas áreas são necessárias para a efetiva inclusão, principalmente na educação, na acessibilidade e na conscientização das peças. A inclusão da pessoa com deficiência deve ser preocupação de todos, para que essas peças sintam-se parte da comunidade em que vivem. Assim, o direito à igualdade e a não discriminação será realidade intrínseca a nossa sociedade.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSIS, Olney Queiroz de; POZZOLI, Lafayette. Pessoa Portadora de Deficiência- Direitos e Garantias São Paulo: Damásio, 2005.

BARROSO, Luís Roberto. **A nova interpretação constitucional: ponderação, direito fundamentais e relações privadas**. 2. Ed. Ver. E atual. Rio de Janeiro; forense, 2006.

BERVENANÇO, Rosana Beraldi. **Direito da pessoa Portadora de Deficiência: da exclusão à igualdade**. Curitiba: Ministério Público do Estado do Paraná, 2001.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Características do Emprego Formal segundo a Relação Anual de Informações sociais**. Disponível em: [http://www.mte.gov.br/rais/resultado\\_2009.pdf](http://www.mte.gov.br/rais/resultado_2009.pdf). Acesso: 19 nov. 2010.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**. São Paulo: Saraiva, 1998. v.2.

CALMON DE PASSOS, J. J. **O Princípio da Não Discriminação**. Bahia, Revista Eletrônica, 2007.

Deficiente Ciente. **Congresso mantém obstáculos para cadeirantes há mais de três décadas**. Disponível em: [www.deficienteciente.com.br](http://www.deficienteciente.com.br) Acesso em: 12 nov. 2010.

Deficiente Online. Disponível em: [www.deficienteonline.com.br](http://www.deficienteonline.com.br) Acesso em: 12 nov. 2010.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O Trabalho da Pessoa com Deficiência e a lapidação dos Direitos Humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2006.

GOLDFARB, Cibele Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2007.

GUGEL, Maria aparecida Gugel. **Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho**. Florianópolis : Obra Jurídica, 2007.

\_\_\_\_\_ **A pessoa com deficiência e a sua relação com a história da humanidade**. Disponível em: [http://www.ampid.org.br/Artigos/PD\\_Historia.php](http://www.ampid.org.br/Artigos/PD_Historia.php) Acesso em: 12 nov. 2010.

LORENTZ, Lutiana Nacur. **A norma da Igualdade e o Trabalho das Pessoas Portadoras de Deficiência**. São Paulo, LTr, 2006.

LUCIANI, Juliana. **O Trabalho como Instrumento de Inclusão Social e Econômica das Pessoas com Deficiência: Análise Crítica**. 2009.

MAZZILLI, Hugo Nigro. **O deficiente e o Ministério Público**. Revista Justiça, vol. 50, n.141, 1988.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência.** São Paulo: LTr, 2000.p.59.

RAGAZZI, Ivana Aparecida Grizzo. **Inclusão Social. A Importância do Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência.** LTr, 2009.

RUI BARBOSA. **Oração aos Moços.** Edição popular anotada por Adriano da Gama Kury. 5ª edição. Casa de Rui Barbosa. Edições. Rio de Janeiro 1999.

ROBERT, Cinthia. **O direito do deficiente.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1999.

SILVA, Otto Marques da. **A Epopéia Ignorada : A pessoa Deficiente na História do Mundo de Ontem e de Hoje.** São Paulo: CEDAS, 1986

WERNECK. Cláudia. **Manual sobre desenvolvimento inclusivo para a mídia e profissionais de comunicação.** Rio de Janeiro: WVA, 2004.