



**UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**  
**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO– ARTIGO CIENTÍFICO**

## **PROTEÇÃO AO TRABALHADOR PORTADOR DE DEFICIÊNCIA**

**Daniel Fernando de Jesus Gomes**  
**José Washington Nascimento de Souza**

**ARACAJU/SE**  
**2015**

**DANIEL FERNANDO DE JESUS GOMES**

**PROTEÇÃO AO TRABALHADOR PORTADOR DE DEFICIÊNCIA**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo –  
apresentado ao Curso de Direito da Universidade  
Tiradentes – UNIT, como requisito parcial para  
obtenção do grau de bacharel em Direito.

Aprovado em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

**Banca Examinadora**

---

Professor Orientador  
Universidade Tiradentes

---

Professor Examinador  
Universidade Tiradentes

---

Professor Examinador  
Universidade Tiradentes

# PROTEÇÃO AO TRABALHADOR PORTADOR DE DEFICIÊNCIA

Daniel Fernando de Jesus Gomes

## RESUMO

O objetivo deste trabalho é demonstrar as dificuldades e toda a trajetória que os portadores de deficiência tiveram para obter os direitos que possuem na atualidade, e que mesmo ancorado por leis e decretos ainda existe uma discrepância no tratamento comparado com as demais pessoas no que tange ao direito de exercer atividade laboral. O método utilizado para a obtenção dos dados foi à consulta bibliográfica, bem como artigos e leis presentes no Vade-Mécum, artigos de site jurídicos nos quais foram extraídos dados mais atuais a fim de buscar elucidar o assunto a ser debatido neste trabalho. Portanto, o presente estudo demonstra que ainda existe um longo caminho para que se alcance a plena dignidade humana dos portadores de deficiência no âmbito do direito do trabalho.

Palavras-chave: Dificuldade. Deficiente. Trabalho.

## 1 INTRODUÇÃO

O tema é bastante rico e abrangente, e de suma importância, na qual traz reflexões não apenas nas relações trabalhistas, mas como também na sociedade, visando à compreensão da importância que o trabalho tem na vida da pessoa portadora de deficiência. O direito de trabalhar do portador de deficiência está presente na Constituição Federal em seu Art.6º, na qual decorre de valores que fundamentam o estado democrático de direito (Art. 1º, III e IV, da Constituição) de forma a cumprir o objetivo da república de promover a todos sem preconceitos ou discriminação (Art. 3º, IV, Constituição).

A escolha do tema se deu pelo fato do número de portadores de deficiência no Brasil ser enorme, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2010 o Brasil possui 45 milhões de pessoas que possuem algum tipo de deficiência, ou seja, 24,0% do total de brasileiros.

---

<sup>1</sup>Graduando em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: <[Daniel\\_Fernando@outlook.com.br](mailto:Daniel_Fernando@outlook.com.br)>

Desses brasileiros em sua maioria não tem ou possui pouco conhecimento sobre seus direitos, ao passo de que sofrem uma crescente discriminação pela sociedade em si na busca pelo seu espaço no mercado de trabalho.

Pelo fato de que a constituição federal de 1988 ter seus principais princípios voltados ao respeito e defesa da promoção da dignidade da pessoa humana e da cidadania, pressupõe que todos os direitos dos cidadãos sejam respeitados e cumpridos de acordo com que a lei exige, vale-se ressaltar de que a valorização do trabalho se torna essencial, pois a pratica de atividades laborais é um dos pilares que sustentam toda a ordem econômica nacional. É através de uma sociedade mais justa que poderá se reduzir as desigualdades sociais que assolam a sociedade na qual vivemos. Se fazendo ser necessário o cumprimento do que determina a lei para que os direitos inerentes a todos sejam respeitados e que não se sofra qualquer tipo de discriminação, podendo assim viver de uma forma digna, e que sejam integrados na sociedade através do seu próprio esforço resultante do fruto do seu trabalho.

Para fins de esclarecimento do tema proposto, serão analisadas as seguintes questões:

- No decorrer da historia como foi o tratamento social e jurídico que tiveram?
- Quando surgiu o interesse pelas pessoas portadoras de deficiência?
- Os deficientes sempre tiveram seus direitos resguardados?
- No Brasil ainda existe preconceitos contra os portadores de deficiência?

Esse trabalho tem como objetivo Demonstrar a evolução dos direitos do trabalhador portador de deficiência no âmbito do direito do trabalho e se tais direitos são resguardados nos dias atuais de forma plena.

A minha motivação para apresentar este tema é que além de gostar muito do ramo do Direito do Trabalho, é de demonstrar a importância de alcançar a dignidade da pessoa portadora de deficiência através do trabalho e desmistificar o conceito deturpado que parte da sociedade em geral tem sobre a capacidade da pessoa portadora de deficiência de realizar atividades laborais.

Esse tema é viável, vez que é bastante difundido no meio acadêmico, seja por artigos, TCCs, manuais de Direito do Trabalho, e obras específicas. O direito ao portador de deficiência física no âmbito do trabalho além de esta amparado, não apenas pela Constituição Federal, mas também por diversas leis e incluindo a própria CLT na

qual resguarda os direitos dos trabalhadores.

O assunto abordado tem embasamento teórico em diversas obras jurídicas, as quais serão utilizadas na construção do projeto, sendo o método de abordagem a ser utilizado para o desenvolvimento deste trabalho é o dialético, pois serão apresentados aspectos contraditórios a cerca do tema. Serão empregados como métodos auxiliares para o desenvolvimento desta monografia o procedimento histórico e o comparativo. O histórico pelo fato de que é necessário identificar e explicar as origens contemporâneas da proteção ao trabalhador antes da constituição federal de 1988. Já o procedimento comparativo análise da Constituição Federal e da CLT. O método de abordagem utilizado em relação aos objetos desta pesquisa será o qualitativo, pois tudo que for exposto aqui serão baseados e descritos nos fatos. A técnica de pesquisa utilizada nesta monografia será a bibliográfica, pois tem como finalidade responder o problema proposto. A pesquisa bibliográfica sobre o tema será amparada pelos seguintes recursos: livros, códigos, jurisprudências, leis relacionados ao tema artigos jurídicos, dentre outras.

## **2 CONCEITO E A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS DOS DEFICIENTES**

### **2.1 Conceito**

A definição de pessoa portadora de deficiência é trazida por Vianna (2009, p. 213) em seu livro é:

Consideram-se pessoas portadoras de deficiência aquela que apresenta perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

A declaração dos Direito dos Deficientes, aprovada em 09 de dezembro de 1975, pela Assembleia Geral da ONU, na resolução XXX/3.447, conceituou a pessoa com deficiência dessa forma:

O termo deficiente designa toda pessoa em estado de incapacidade de prover por si mesma, no todo ou em parte, as necessidades de uma vida pessoal ou social normal, em consequência de uma deficiência congênita ou não de suas faculdades físicas ou mentais. (ONU, 1975)

A lei 12.470/2011 foi qual melhor introduziu o conceito de deficiência, facilitando melhorando as decisões administrativas e judiciais a respeito do tema nos traz a seguinte definição:

§ 2o Para efeito de concessão deste benefício, considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

## **2.2 A Evolução Histórica dos Direitos dos Deficientes**

O termo deficiente é relativamente novo, porém não a qual se faz referência, a pessoa que possui uma situação física ou psíquica deficitária em comparação as demais pessoas. Na pré-história os portadores de algum tipo de deficiência eram tratados como fardos para os grupos, já que nessa época existia a necessidade de se deslocar constantemente do local onde estavam para a busca de alimentos ou proteção. Segundo Mattioli (2001) na antiguidade greco-romana o deficiente não era considerado uma pessoa e sim um ser “mutilado” ou “defeituoso” assim não tendo uma posição social pré-definida na qual não possuía direitos na qual muito das vezes era morto ou virava escravo, não tão distante a cultura romana fortemente influenciada pela grega mantinha as mesmas práticas de tratamento contra os deficientes, muito das vezes os jogando de penhascos ainda recém-nascidos.

Entre os gregos, mais precisamente na sociedade espartana, as crianças pertenciam ao Estado, e ao Conselho de Anciãos da cidade cabia examinar as crianças ao nascer; julgando-as fracas ou disformes seriam atiradas do alto do Taigeto, abismo de 2.400 metros de altitude, para serem eliminadas. (BARROS, 2011, p.933)

Segundo Fonseca (2000) na própria Bíblia contem registros do tratamento discriminatório que as pessoas portadoras de deficiência sofriam, os Hebreus, por exemplo, acreditavam que os portadores de deficiência haviam sido punidos por Deus, impedindo assim de terem acesso aos serviços religiosos, já os Hindus acreditavam que os portadores de deficiência visual teriam algum poder sobrenatural.

O modo que era tratado os portadores de deficiência não se modificou na idade média, sendo elas vítimas de segregação, exclusão e ridicularização, seja pela sociedade ou até mesmo oriundas de suas próprias famílias. “os indivíduos portadores de deficiência física eram vítimas de extermínio, porque os concebiam como portadores de poderes especiais, oriundos dos demônios.” (BARROS, 2011, P.933)

Nem sempre as comunidades cristãs foram fieis aos ensinamentos e exemplos de Jesus. Junto ao amor generoso de grandes santos como Francisco de Assis e ao compromisso de muitas instituições cristãs, há no povo comportamentos de marginalização, segregações injustas, preconceitos contra os deficientes, especialmente os leprosos. (MATTIOLI, 2001, p.5)

Como se pode notar, o tratamento social e jurídico que as pessoas portadoras de deficiência tiveram no decorrer da historia não foram dos melhores, desde o principio eram tratadas da pior forma possível com raras exceções, começou-se a mudar tal percepção através do advento da Revolução Francesa e de seus ideais humanistas, dando inicio assim a um lento e gradativo processo do reconhecimento dos direitos fundamentais de todas as pessoas incluindo os portadores de deficiência, foi a partir desse marco que realmente surgiu o interesse positivo pelas pessoas portadoras de deficiência. Foi um período no qual ocorreram inovações na inclusão do deficiente físico, como a criação do Código Braille, invenção da cadeira de rodas, bengalas, muletas.

Na Idade Moderna (a partir de 1789), vários inventos se forjaram com intuito de propiciar meios de trabalho e locomoção aos portadores de deficiência, tais como a cadeira de rodas, bengalas, bastões, muletas, coletes, próteses, macas, veículos adaptados, camas móveis e etc. O Código Braille foi criado por Louis Braille e propiciou a perfeita integração dos deficientes visuais ao mundo da linguagem escrita. (FONSECA, 2011, p2)

A revolução francesa teve como alicerce valores dos quais foram trazidos para a sociedade como o da: igualdade, fraternidade e liberdade. A sociedade da época almejavam mudanças políticas, culturais, sociais e ideológicas vindo assim sendo obrigados a pensar em como incluir os que ao longo do tempo tiveram seus deveres e direitos suprimidos. Porem tal inclusão não acabou não ocorrendo, e não ocorre de forma rápida e fácil.

Com a vinda do século XIX ocorreu à explosão da revolução industrial, como consequência do intenso trabalho nas fabricas e pela falta de segmentos de normas de proteção ao trabalhador ocorreram diversas mutilações oriundas de acidentes de trabalho, ganhando ainda mais visibilidade a carência que existia na integração do portador de deficiência na sociedade e no mercado de trabalho.

O despertar da atenção para a questão da habilitação e da reabilitação do portador de deficiência para o trabalho aguçou-se a partir da Revolução Industrial, quando as guerras, epidemias e anomalias genéticas deixaram de ser as causas únicas das deficiências, e o trabalho, em condições precárias, passou a ocasionar os acidentes

mutiladores e as doenças profissionais, sendo necessária a própria criação do Direito do Trabalho e um sistema eficiente de Seguridade Social, com atividades assistenciais, previdenciárias e de atendimento à saúde, bem como a reabilitação dos acidentados. (FONSECA, 2011, p2)

Os deficientes nem sempre tiveram seus direitos resguardados, segundo Jaques (2012) foi a partir do século XX com os constantes avanços tecnológicos que acabaram propiciando a melhoria na qualidade de vida dos portadores de deficiência somando a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho) assumindo o encargo de realizar planejamentos visando em melhorias nas condições de trabalhos das pessoas que possuíam algum tipo de deficiência. Outro fato importante que marcou o século XX foi o acontecimento das duas grandes guerras mundiais, por causa delas em 1945 ocorreu o surgimento da Carta das Nações Unidas e a criação da Organização das Nações Unidas, que surgiu com a finalidade da busca de esforços para a continuidade da paz mundial, e que fossem assegurados e respeitados os direitos fundamentais do homem, outro marco importante na historia ocorreu em 1948 quando se foi adotada e proclamada pela ONU em 1948 a Declaração Universal dos Direitos Humanos que teve como intuito assegurar o respeito e a dignidade da pessoa humana, tornando uma obrigação a ser cumprida por todos os Estados integrantes.

Foi apenas depois da segunda guerra mundial, porém, que a afirmação da cidadania se completou, eis que, só então, percebeu-se a necessidade de valorizar a vontade da maioria, respeitando-se, sobretudo, as minorias, suas necessidades e peculiaridades. Ou seja, verificou-se claramente que a maioria pode ser opressiva, a ponto de conduzir legitimamente ao poder o nazismo ou fascismo. Para que isso não se repetisse na historia, fez-se premente a criação de salvaguardas em prol de todas as minorias, uma vez que a soma destas empresta legitimidade e autenticidade àquela. (MTE, 2007, p.11)

Com a declaração universal dos direitos do homem, ao fim da Segunda Guerra Mundial humanidade passou a ter como foco principal do ordenamento social o homem, estando assim mais envolvida e engajada com os direitos sociais e preocupada com o direito a dignidade da pessoa humana.

Outro marco na historia seguindo a linha evolutiva da defesa dos direitos humanos, em 1975 foi acordada a Declaração dos Direitos da Pessoa Deficiente através da Resolução 2542 da ONU, na qual visa a garantia a este grupo o exercício ao seu direito de dignidade, integração na sociedade, implantação de mecanismos que possibilitem a máxima independência dos portadores de deficiência, assegurando assim



esse documento a implantação de medidas sejam elas públicas ou econômicas para uma maior integração dos portadores de deficiência em todos os setores da sociedade.

### **2.3 A EVOLUÇÃO CONSTITUCIONAL BRASILEIRA**

A primeira menção no ordenamento jurídico brasileiro apenas ocorreu na constituição de 1967 na qual foi estabelecido que assegurasse uma melhora da condição social do portador de deficiência.

Somente com a Emenda n.º 01 à Constituição de 1967 é que surgiu uma vaga referência à pessoa portadora de deficiência, quando tratou da “educação dos excepcionais”. Até então, era como se não existissem pessoas portadoras de deficiências e, por isso, não havia necessidade de nenhuma proteção legal para garantia e satisfação de seus direitos fundamentais. (FERREIRA, p.18)

Só existiu um novo avanço referente aos direitos dos portadores de deficiência em 1978, quando surgiu a emenda n 12 °, de 17 de outubro que veio complementar a Constituição de 1967 quanto aos deficientes, quando estabeleceu que:

Artigo único: É assegurada aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica especialmente mediante:

I - educação especial e gratuita;

II - assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do País;

III - proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e a salários;

IV - possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos.

A partir da criação da Constituição Federal de 1988, foram criadas significativas mudanças e inovações a respeito do direito do deficiente, começando pela introdução da expressão “aos portadores de deficiência”. Dentre as principais conquistas e mudanças elencadas pela Constituição Federal são referentes ao direito às pessoas nessas condições a proteção no mercado de trabalho; assistência social; educação; reserva de vagas de concursos públicos; a sua dignidade humana e cidadania, sendo assim em um sentido amplo efetivando e garantindo os direitos fundamentais a toda e qualquer pessoa portadora de deficiência no Brasil.

A cidadania dos portadores de deficiência revelasse na concretização de seus direitos civis, sociais e políticos, representando tais leis o referencial necessário para a realização das ações dessa natureza. Assim, garantir a sua acessibilidade, o trabalho, o acesso à saúde são exemplos básicos de cidadania envolvendo o portador de deficiência. (FERREIRA 2004, p.22)

Outras inovações significativas com advento da constituição de 1988 sobre os direitos das pessoas portadoras de deficiência estão presentes:

- a) (Art.7, XXXI) Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- b) (Art.23, II) Cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência;
- c) (Art. 34, XIV) Proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência;
- d) (art. 37, VIII) A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;
- e) (art. 203, IV) A habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;
- f) (art. 203, V) A garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.
- g) (art. 208, III) Atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino.
- h) (art. 227, II, §2.º) A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.
- i) (art. 227, II) Criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação.

### **3 ASPECTOS JURÍDICOS DA PROTEÇÃO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

A constituição federal de 1988 foi criada com a intenção de ter amplo destaque para a garantia da cidadania de todas as pessoas, sendo esse um dos principais princípios relacionados aos portadores de deficiência na qual lhe proporcionam o seu exercício pleno da cidadania, dentre eles o respeito dos direitos políticos desde que respeitados os requisitos da constituição e bem como o acesso a direitos e serviços. Outro princípio fundamental é o da dignidade da pessoa humana, valor esse

indispensável que deve ser respeitado por toda a sociedade, sendo assim a integridade moral do deficiente não sofra quaisquer constrangimentos para exercer os direitos básicos de qualquer pessoa.

O pressuposto de que a pessoa com deficiência necessita de proteção jurídica, para ter garantidas à sua inclusão e integração social, decorre da aplicação do princípio constitucional da igualdade, que assegura a todos o reconhecimento dos direitos fundamentais em igualdade de condições. Sob esse pressuposto, a proteção jurídica concedida à pessoa com deficiência se resume ao cumprimento do princípio da igualdade, seja quando apenas cuida de resguardar a isonomia de todos perante a lei, proibindo a discriminação, seja quando a distingue, em relação aos demais cidadãos, momento em que essa distinção é perfeitamente justificada pela dificuldade de integração social que ela apresenta (COUTINHO, 2003, p.92).

Fica evidenciado que a Constituição Federal determina que sejam tratadas de forma igualitária todas as pessoas sob a tutela dos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana, sendo a partir das normas constitucionais a possibilidade do procedimento de integração do portador de deficiência tanto para o convívio social como no mercado de produção nacional, estabelecendo que aqueles que forem portadores de algum tipo de deficiência sejam resguardados tanto pela Constituição Federal como pela CLT através do poder público o acesso a trabalhos dignos, compatíveis com sua condição e sem qualquer ordem de discriminação.

Entendendo que o trabalho é fundamental para o exercício da cidadania e também para o alcance da dignidade humana, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu como um dos pilares de sustentação da ordem econômica nacional a valorização do trabalho, com a finalidade de propiciar existência digna e distribuir justiça social, através da redução das desigualdades sociais. Assim, o critério fundamental para um discernimento a respeito de uma estrutura social é a dignidade humana. É justa uma sociedade que se pauta pela dignidade todas as pessoas e, portanto, o defende e a promove. (MATTIOLI,2001,p.2)

O direito do trabalho por ser um instituto protetivo tem como característica a redução das desigualdades entre empregados e empregadores, sendo amparado por um conjunto de normas de natureza compensatória que possuem objetivo de equilibrar a relação trabalho-capital. Por ser evidente que o empregador portador de deficiência sofra um desequilíbrio ainda maior acaba se exigindo do estado, normas legais de forma compensatória juntamente com a introdução de medidas de ações afirmativas, a fim de eliminar a discriminação que paira no mercado de trabalho para com os portadores de deficiência, a fim de garantir a participação do portador de deficiência no mercado de trabalho.

Entendido de tal modo, o sistema de proteção à pessoa portadora de deficiência destina-se a promover a igualdade de oportunidades e de tratamento, na medida em que busca compensar as desigualdades sociais apresentadas por esse segmento da população. É o que se deduz da implementação de mecanismos como a fixação de percentuais mínimos obrigatórios de participação de pessoas com deficiência em cargos e empregos públicos (art. 37, VIII, da CF) e privados (art. 93, da Lei n. 8.213/91), cujos objetivos evidenciam a necessidade de compensar desigualdades, através de políticas que visam promover a igualdade de oportunidades (COUTINHO, 2003, p.92-93).

Como se pode notar, o legislador buscou atender os valores básicos já consagrados na Constituição Federal, dentre eles a dignidade humana, dentre eles o princípio da igualdade, o bem estar social e a justiça social, possibilitando assim a chance do portador de deficiência ingressar no mercado de trabalho.

### **3.1 INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO**

A pessoa com deficiência tem garantida sua proteção jurídica quando de sua inserção no trabalho. Um aspecto relevante dessa proteção é a reserva de mercado que visa o benefício da pessoa com deficiência, tal política busca a promoção da igualdade de oportunidades tanto no acesso como na manutenção do emprego, tudo isso ancorado no princípio da igualdade. Assim na forma da lei o portador de deficiência tem garantido o percentual que lhe é devido para o preenchimento do número de vagas no mercado de trabalho, tanto na área privada como pública.

No serviço público, o ingresso da pessoa portadora de deficiência, nos cargos e empregos públicos, será por meio de concurso, ao qual concorrerá em igualdade de condições com os demais candidatos, estando-lhe, porém, reservado o percentual mínimo de 5% dos cargos e empregos, cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portadora (art. 37, VIII, da CF/88). Já no setor privado, a reserva de vagas está estabelecida para as empresas com cem ou mais empregados, que deverão preencher de 2% a 5% de seus cargos com pessoas reabilitadas ou portadoras de deficiência (art. 93, da Lei 8.213/91). (COUTINHO, 2003, p.94)

Quando são criadas essas leis em favor dos portadores de deficiência o seu objetivo principal é servir de instrumento a política de integração social, na qual busca a implementar o amplo exercício de direitos da pessoa portadora de deficiência, fazendo uso assim do princípio da igualdade.

Sem dúvida, a lei acabou sendo um importante instrumento de reivindicação dos direitos da pessoa com deficiência, mas ela por si só não irá resolver os problemas que essa população terá que enfrentar para chegar ao mercado de trabalho. Há que reconhecer que os

primeiros passos foram dados com a aprovação de uma legislação que visa beneficiá-la nas questões relacionadas ao trabalho. Entretanto, a dificuldade de participação da pessoa deficiente no trabalho não decorre da falta de leis e de fiscalização, mas de carência de ações e recursos que viabilizem a concretização daquilo que é preconizado dentro dos dispositivos legais. Destarte, contratar a pessoa com deficiência apenas para cumprir uma lei, sem remover os obstáculos existentes no caminho que ela terá que percorrer para buscar um trabalho, acabara colaborando para criar o estigma que ela não possui competência para disputar o mercado competitivo (TANKA; MANZINI, 2005. p.292).

Fica claro que mesmo de cujo obrigatório o processo de inclusão apresenta uma série de impactos tanto no ponto de vista econômica e social. A atuação nas empresas tem um significado importante para os portadores de deficiência, pois é uma forma de exercer uma atividade laboral de forma digna e que na qual é remunerada, criando assim a possibilidade de criarem uma interação com outros profissionais da sua área. Tratando-se de um caminho para uma independência e o estabelecimento de ações que acabam elevando a autoestima do portador de deficiência, favorecendo assim todo um processo de sociabilidade desses indivíduos melhorando sua integração com a comunidade ou região na qual vivem. Outro fato que deve ser levado em consideração é o fato de as empresas, terem a chance de entender de perto as necessidades dos portadores de deficiência, favorecendo assim e acabando com a desmistificação que paira sobre os pensamentos dos empregadores acabando assim ou diminuindo possíveis preconceitos preexistentes.

A lei n. 8.112, de 1990, no § 2º, art. 5º, assegura aos portadores de deficiência o direito de se inscrever em com concurso publico para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadores; para tais pessoas serão reservadas 20% das vagas oferecidas no concurso. (BARROS, 2011, p.934)

O decreto 3.298/99 em seu artigo 35 elenca três modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência nos quais dizem:

- Colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais.
- Colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para a sua concretização.

- Promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas mediante trabalho autônomo, cooperativo ou em regra economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, em consequência do seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, como jornada viável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros. Pode-se dizer, portanto, em resumo, que procedimentos especiais nada mais são que adaptações físicas (mobiliário, local, ambiente de trabalho etc.) ou administrativas (jornada de trabalhos, horário, salário etc.) efetuadas pelo contratante dos serviços. (VIANNA, 2009, p.216)

#### **4. PANORAMA DO DEFICIENTE FÍSICO NO MERCADO DE TRABALHO**

De acordo com o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) e de dados do Ministério do Trabalho no Brasil em 2014 existem 358.738 pessoas com deficiência que possuem vínculo empregatícios, o correspondente a 0,73% dos empregos no Brasil. Em 2014 foi realizada uma pesquisa pela ABRH (Associação Brasileira de Recursos Humanos), realizada com 2.949 profissionais do setor, constatou que 81% dos recrutadores realizam a contratação de pessoas com deficiência com o intuito de apenas cumprir a lei, e apenas 4% declararam contrata-las por acreditar em seu potencial e 12% o fazem independentemente de cota para deficientes.

De acordo com ABRH nessa mesma pesquisa foram perguntadas a respeito do conhecimento sobre lei de cotas com os profissionais do setor, foi constatado que:

- 6% conhecem profundamente
- 29% conhecem bem
- 36% conhecem parcialmente
- 22% já ouviram falar
- 8% não conhecem

Foi constatado nessa pesquisa na qual revela que 65% dos gestores possuem algum tipo de resistência em entrevistar ou contratar pessoas com deficiência e que 80% dos entrevistados consideram a busca por profissionais com deficiência é mais difícil em comparação aqueles sem deficiência.

Tais dados revelam que mesmo com toda a proteção jurídica e constitucional na quais as pessoas com deficiência são amparadas, existem ainda nos dias atuais preconceito, temor e a falta de informação na hora da contratação dos portadores de deficiência. As pessoas em geral contratam mais pelo temor de serem autuadas e terem

que pagar multa, lei essa que proporciona cotas para deficientes e pessoas com deficiência e dispõe também sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências a contratação de portadores de necessidade especiais no setor privado esta respaldada na lei 8213/9 que nos traz a seguinte definição:

Art. 93 - a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:

- até 200 funcionários..... 2%
- de 201 a 500 funcionários..... 3%
- de 501 a 1000 funcionários..... 4%
- de 1001 em diante funcionários... 5%

Apesar de a lei possuir quase 20 anos, se torna evidente que as empresas apresentam inúmero problemas para conseguir cumprir em rigor o que a lei manda, os motivos variam desde a falta de profissionais habilitados no mercado de trabalho, seja pelo ramo da atividade desenvolvida pela empresa, pelas as atividades de risco que os funcionários desenvolvem, ou simplesmente pela falta de conhecimento da lei. De acordo com dados tirados do site do Ministério do Trabalho e Emprego, revelam que em 2005 das 375.097 empresas fiscalizadas, 3,41% foram autuadas em razão do não cumprimento da cota de deficientes, quando em 2010 até outubro, das 204.389 empresas fiscalizadas, 11,33% foram autuadas. De acordo com dados da Relação Anual de Informações Sociais calcula-se que, se a lei de cotas fosse cumprida, pelo menos 900 mil trabalhadores com deficiência teriam um emprego, em um universo de 45 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência.

Somente tem sua integração social garantida pela via do trabalho a pessoa com deficiência habilitada, isto é, aquela com educação profissional ou curso superior devidamente certificado. Considera-se também habilitada a pessoa com deficiência que tenha capacidade para o exercício da função, o que a torna beneficiária da reserva de vagas de trabalho nas empresas privadas, art.36, d 3º, do Dec. 3.298/99. (COUTINHO, 2003, p.96).

## **5 PRINCIPAIS DIFICULDADES APONTADAS NA SELEÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIENCIA.**

De acordo com pesquisa realizada em 2014 pelo ABRH (associação brasileira de recursos humanos) foram elencados os 10 principais motivos que dificultam o recrutamento e a seleção de pessoas com deficiência:

- Falta de acessibilidade na empresa
- Baixa qualificação dos profissionais com deficiência

- Dificuldade em estabelecer vagas exclusivas para pessoas com deficiência
- Falta de banco de currículos confiável
- Resistência dos gestores
- Dificuldade em lidar com pessoas com deficiência
- Baixa atratividade em função da qualidade ruim das vagas destinadas aos portadores de deficiência
- Pouco apoio da liderança
- Os profissionais com deficiência faltam muito nas entrevistas
- Falta de verba para contratar uma consultoria

Mesmo com uma maior integração de políticas públicas nos dias atuais para que o portador de deficiência seja reintegrado no mercado de trabalho, segundo a pesquisa realizada pela ABRH (2014) mostrou-se que, existem ainda barreiras físicas e atitudinais, além da falta de sistematização das informações sobre as pessoas com deficiência.

Inquestionavelmente, a produtividade de uma empresa depende do bom ambiente de trabalho. Quando cogitamos a empregabilidade de um portador de necessidade especial, o bom ambiente mencionado não é suficiente para o rendimento satisfatório do deficiente. A eliminação de barreiras arquitetônicas, a adaptação do local de trabalho, o conhecimento por parte dos demais empregos do poder laboral do portador de necessidade especial, o tratamento igualitário dispensado a ele pelos demais funcionários são fatores indispensáveis para o engajamento e produtividade do deficiente empregado. (JUNIOR, 2004, p.31)

## **6- DIREITO DOS DEFICIENTES PELO MUNDO**

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), existem cerca de 650 milhões de pessoas pelo mundo que são portadores de algum tipo de deficiência, a convenção nº 159/83 representa a posição mais atual da OIT (Organização Internacional do Trabalho), na qual tem como o pilar a garantia de um emprego e na possibilidade da integração ou da reintegração dos portadores de deficiência.

As políticas internacionais de incentivo ao trabalho das pessoas com deficiência envolvem providências que vão desde a reserva obrigatória de vagas até incentivos fiscais e contribuições empresariais em favor de fundos públicos destinados ao custeio de programas de formação profissional, no âmbito público e privado (MTE, 2007, p.14)

O mais recente documento aprovado pela ONU (Organização das Nações Unidas) sobre as questões dos direitos humanos ocorreu em 13 de dezembro de 2006, e traz melhorias e



aprimoramentos sobre os direitos dos deficientes bem como os direitos humanos, muito ocorridos por causa das guerras que ocorrem pelo globo, revigorando assim os direitos sociais de todos, estabelecendo assim direitos, quanto ao trabalho, educação, habilitação e reabilitação, formação profissional, em seu art.27, acaba reafirmando a inclusão dos portadores de deficiência de uma forma que fosse digna e integral. Leis que tratam sobre os deficientes nos principais países pelo mundo:

PORTUGAL: art. 28 da Lei nº 38/04 estabelece a cota de até 2% de trabalhadores com deficiência para a iniciativa privada e de, no mínimo, 5% para a administração pública. 2. ESPANHA: a Lei nº 66/97 ratificou o art. 4º do Decreto Real nº 1.451/83, o qual assegura o percentual mínimo de 2% para as empresas com mais de 50 trabalhadores fixos. Já a Lei nº 63/97 concede uma gama de incentivos fiscais, com a redução de 50% das cotas patronais da seguridade social. 3. FRANÇA: o Código do Trabalho Francês, em seu art. L323-1, reserva postos de trabalho no importe de 6% dos trabalhadores em empresas com mais de 20 empregados. 4. ITÁLIA: a Lei nº 68/99, no seu art. 3º, estabelece que os empregadores públicos e privados devam contratar pessoas com deficiência na proporção de 7% de seus trabalhadores, no caso de empresas com mais de 50 empregados; duas pessoas com deficiência, em empresas com 36 a 50 trabalhadores; e uma pessoa com deficiência, se a empresa possuir entre 15 e 35 trabalhadores. 5. ALEMANHA: a lei alemã estabelece para as empresas com mais de 16 empregados uma cota de 6%, incentivando uma contribuição empresarial para um fundo de formação profissional de pessoas com deficiência. 6. ÁUSTRIA: a lei federal reserva 4% das vagas para trabalhadores com deficiência nas empresas que tenham mais de 25, ou admite a contribuição para um fundo de formação profissional. 7. BÉLGICA: existe sistema de cotas, porém, não há um percentual legal para a iniciativa privada. Este é negociado por sindicatos e representantes patronais para cada ramo da economia. 8. HOLANDA: o percentual varia de 3% a 7%, sendo este firmado por negociação coletiva, dependendo do ramo de atuação e do tamanho da empresa. (MTE, 2007, p.14)

Fica claro que a preocupação com os portadores de deficiência existe em todo mundo, e que se deve ser respeitada, pois ao longo da história sempre foram marginalizados pela concepção na qual as pessoas tinham delas, ditas serem incapazes para o trabalho, o que provou ser uma inverdade, ficando assim a cargo da ação do estado em promover e criar medidas para que os portadores de deficiência pudessem ter seus direitos resguardados de realizar suas atividades laborais asseguradas por lei.

## **7 CONCLUSAO**

Diante do exposto percebe-se que existe ainda um grande caminho para a inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho, a sua inclusão depende de uma política estatal e de uma maior conscientização por parte da sociedade. Deve-se salientar que houve um grande salto no tratamento e dos direitos que os portadores de deficiência adquiriram ao longo da humanidade, porém mesmo nos dias atuais sofrem as barreiras do preconceito. É necessário que seja respeitado a sua dignidade humana, cidadania e os valores sociais do trabalho a qual possuem direito, pois é através da redução das desigualdades sócias que lhe proporcionara uma existência digna, sendo importante o reconhecimento por parte da sociedade e de toda a potencialidade que os portadores de deficiência possuem, sendo através o direito ao trabalho o alcance de sua plenitude e da sua dignidade.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. - 7. ed. - São Paulo: LTr, 2011.

BOLONHINI JUNIOR, Roberto. **Portadores de necessidades especiais: as principais prerrogativas dos portadores de necessidades especiais e a legislação brasileira**. São Paulo: Arx, 2004.

CAOLI, Cristiane. 81% contratam pessoas com deficiência só 'para cumprir lei'. Disponível em <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/11/81-contratam-pessoas-com-deficiencia-so-para-cumprir-lei.html>> . Acesso em 22 de outubro de 2015

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades**. Disponível em:<[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit\\_igualdad\\_e\\_racial\\_05\\_234.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdad_e_racial_05_234.pdf)> Acesso em 06 de setembro de 2015.

FERREIRA, Luiz Antônio Miguel. Cidadania: **conceito e implicações em relação às crianças, aos adolescentes, aos portadores de deficiência e ao administrador de empresas**. Disponível em: <<http://www.pjpp.sp.gov.br/wp-content/uploads/2013/12/13.pdf>> . Acesso em: 28 de novembro de 2015.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho protegido do portador de deficiência.** Disponível em <<http://www.revistajustitia.com.br/artigos/14w07y.pdf>>. Acesso em 05 de outubro de 2015.

FONSECA, R.T.M. **Os Direitos Humanos e a pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** Inclusão – **Revista de educação especial**, Brasília, ano 2, n.2, 2006.

MATTIOLI, Maria Cristina. **O deficiente e o trabalho sob a ótica da legislação trabalhista.** Disponível em <<http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125406/Rev16Art5.pdf/5745ab4f-aaaf-4329-afb3-51ae17b7788d>>. Acesso em 07 de outubro de 2015

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** – 2. ed. – Brasília: MTE, SIT, 2007.

TANAKA, E.D.O.; MANZINI, E.J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v.11, n.2, p.273-294,2005.

VIANNA, Cláudia Salles Viela. **Manual prático das relações trabalhistas.** 10.ed.São Paulo: LTr, 2009.

## **THE WORKER PROTECTION CARRIER OF DISABILITIES**

The objective of this study is to demonstrate the difficulties and all the history that the disabled had to get the rights they hold today, and that even anchored by laws and decrees still exists a discrepancy in treatment compared with others with regard to right to engage in labor activity. The method used for data collection was the bibliographical research as well as articles and present laws in the Vade-Mecum, legal website of articles in which most current data were extracted in order to seek to elucidate the

matter to be discussed in this paper. Therefore, this study demonstrates that there is still a long way for achieving the full human dignity of the disabled under the labor law.

Keywords: Difficulty. Deficient. Work.