

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ  
CURSO DE DIREITO

ARTHUR DA COSTA CABRAL

**PROTEÇÃO LEGISLATIVA E JURIDPRUDENCIAL AO TRABALHO DA PESSOA  
COM DEFICIÊNCIA**

Recife  
2016

ARTHUR DA COSTA CABRAL

**PROTEÇÃO LEGISLATIVA E JURIDPRUDENCIAL AO TRABALHO DA PESSOA  
COM DEFICIÊNCIA**

Monografia apresentada à Faculdade Damas da Instrução Cristã como requisito do grau de bacharel em Direito.

**Área de Concentração:** Ciências Jurídicas  
**Orientador:** Prof. Dr. Glauco Salomão Leite

Recife  
2016

Cabral, Arthur da Costa

Proteção legislativa e jurisprudencial ao trabalho da pessoa com deficiência. / Arthur da Costa Cabral. – Recife: O Autor, 2016.

51 f.; il.

Orientador(a): Prof. Dr. Glauco Salomão Leite

Monografia (graduação) – Faculdade Damas da Instrução Cristã. Trabalho de conclusão de curso, 2016.

Inclui bibliografia.

1. Direito. 2. Pessoa com deficiência. 3. Mercado de trabalho. 4. Lei de cotas. I. Título.

34 CDU (2.ed.)  
340 CDD (22.ed.)

Faculdade Damas  
TCC 2016-431

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ  
CURSO DE DIREITO

ARTHUR DA COSTA CABRAL

PROTEÇÃO LEGISLATIVA E JURISPRUDENCIAL AO TRABALHO DA PESSOA COM  
DEFICIÊNCIA

Defesa Pública em Recife, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

BANCA EXAMINADORA:

Presidente:

---

Orientador(a)

---

## **RESUMO**

A pesquisa, cujo tema e interesse surgiram após dificuldades encontradas quando da procura por oportunidade de estágio, teve como objetivo demonstrar que há grande resistência por parte dos empregadores na contratação de pessoas com deficiência. O método utilizado foi o dedutivo, descritivo, a partir de pesquisas bibliográficas. O problema proposto foi questionar se a legislação em torno do trabalho da pessoa com deficiência é eficaz na sua ideia de inclusão. A hipótese é de que, sobretudo em razão da Lei de Cotas, a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho vem crescendo ao longo do tempo, porém ainda enfrenta resistência. Após desenvolvimento da pesquisa, ao longo de três capítulos teóricos, a hipótese levantada inicialmente foi confirmada integralmente, sobretudo por dados estatísticos. Constatou-se, por fim, que a legislação pátria necessita de atualização no que atine ao tema, uma vez que, embora seja de grande relevância, ainda está longe do ideal, já que, por vezes, é descumprida.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência. Participação. Mercado de trabalho.

## **ABSTRACT**

The survey, whose theme and interest arose after difficulties encountered when searching for internship opportunity, aimed to demonstrate that there is great resistance by employers in hiring people with disabilities. The method used was deductive, descriptive, from literature searches. The proposed issue is to question whether the legislation surrounding the work of the person with disabilities is effective in its idea of inclusion. The hypothesis is that, especially because of the Quota Law, the participation of people with disabilities in the labor market has been growing over time, but still faces resistance. After development of the research, over three theoretical chapters, the initial hypothesis was fully confirmed, especially by statistical data. It was noted, finally, that the Brazilian legislation needs to be updated in order to address the issue, since, although it is of great importance, is still far from ideal, as it sometimes is violated.

**Keywords:** Person with disabilities. Participation. Labor market.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	7
<b>CAPÍTULO 1 PESSOA COM DEFICIÊNCIA: EVOLUÇÃO HISTÓRICA E LEGISLATIVA</b> .....	10
1.1 – Conceito de pessoa com deficiência.....	10
1.2 – Evolução na terminologia adotada .....	11
1.3 – Histórico dos direitos das pessoas com deficiência .....	13
1.4 – Estatuto da Pessoa com Deficiência.....	22
<b>CAPÍTULO 2 PESSOA COM DEFICIÊNCIA E MERCADO DE TRABALHO : ANÁLISE DA PROTEÇÃO LEGAL EXISTENTE</b> .....	25
2.1 – Proteção no direito internacional .....	25
2.1.1 – Organização Internacional do Trabalho .....	25
2.2 – Previsão constitucional.....	26
2.2.1 – Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência .....	27
2.3 – Previsão infraconstitucional.....	30
2.4 – Pessoa com deficiência e a reserva legal de cargos no direito comparado.....	31
2.5 – Fiscalização da Lei pelas autoridades públicas e análise de jurisprudências .....	34
2.5.1 – A atuação do Ministério do Trabalho e Emprego.....	34
2.5.2 – A atuação do Ministério Público do Trabalho.....	37
<b>CAPÍTULO 3 LEI DE COTAS: UMA ANÁLISE A PARTIR DE DADOS</b> .....	40
3.1 – Relatório Anual de Informações Sociais – 2010.....	41
3.2 – Relatório Anual de Informações Sociais – 2011 .....	41
3.3 – Relatório Anual de Informações Sociais – 2012.....	43
3.4 – Relatório Anual de Informações Sociais – 2013.....	44
3.5 – Relatório Anual de Informações Sociais – 2014.....	45
<b>CONCLUSÃO</b> .....	47
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	49

## INTRODUÇÃO

Segundo dados do IBGE, em Censo realizado no ano de 2010, um quarto da população brasileira possui algum tipo de deficiência. São várias as dificuldades enfrentadas por quem tem algum tipo de deficiência, em qualquer ramo da vida social, seja na busca por lazer, educação, trabalho, o simples direito de ir e vir, direito à vida sexual, sem esquecer, os preconceitos existentes nas relações sociais. Nesse ínterim, a presente pesquisa dá um enfoque nas dificuldades, referentes à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, abordando de forma clara aspectos da legislação ora em vigor, acerca do trabalho das pessoas com deficiência.

Atualmente, há um grande número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, inclusive, dados do Ministério do Trabalho dão conta de que nos últimos 5 anos, esta estimativa aumentou em 20%. Estima-se que 92% desta parcela da população esteja inserida no mercado de trabalho graças à Lei de Cotas, a Lei nº 8.213/91, a qual, em seu art. 93, prevê número mínimo de pessoas com deficiência em empresas que tenham pelo menos 100 empregados. Então, devido a esta lei, tem acontecido um crescimento das pessoas com deficiências ativas no mercado de trabalho, embora, em não raras vezes, as empresas atingidas pela norma descumprem-na, argumentando que não há pessoas capacitadas para contratação.

Tal argumento é usado como forma de burlar a determinação legal de percentual mínimo de pessoas com deficiência em empresas do setor privado, a depender do número total de funcionários. Desta forma, a fiscalização do cumprimento desta norma incumbe ao Ministério do Trabalho, sendo comum nos Tribunais a existência de ações, decorrentes do descumprimento da Lei de Cotas (como é chamada a Lei nº 8.213/91).

Diante disso, parece claro a existência de barreiras sociais para uma plena inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Ainda prevalece em muitos empresários a ideia de que alguém com deficiência possuiria menor capacidade para o desenvolvimento de suas atividades laborais, fazendo com que sobre esta recaia maior resistência em sua contratação, sobretudo nos dias hodiernos, em que o lucro é o motor propulsor de qualquer empresa.

O interesse pela pesquisa em questão foi devido a uma experiência própria, em que foram várias as dificuldades encontradas para conseguir um estágio no curso de Direito, tais como os argumentos de que a cota prevista para pessoas com deficiências já estaria cumprida, bem como pelo fato de tal estabelecimento não dispor de acessibilidade adequada,



ou, ainda, o serviço ser incompatível com o trabalho realizado. O estágio só foi obtido no setor público, mediante aprovação em concurso público. Em diversas tentativas no setor privado, houve resistência, pelas razões já expostas.

Como problema apresentado para a pesquisa ora em desenvolvimento, tem-se: a proteção existente no ordenamento jurídico brasileiro é eficaz na ideia de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ?

Para o problema proposto, a hipótese é a de que devido, sobretudo à Lei de Cotas, que já existe há 24 anos, a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho cresceu consideravelmente, embora ainda haja resistência por parte dos empresários em contratar alguém com deficiência para exercer as atividades em sua empresa.

Dito isto, a pesquisa teve como objetivo geral demonstrar se as pessoas com deficiência enfrentam barreiras e dificuldades na luta para efetiva inclusão no mercado de trabalho. Na busca deste objetivo, tentou-se elaborar considerações gerais acerca das pessoas com deficiência; estudar a proteção legal do trabalho das pessoas com deficiência; fazer uma análise das estatísticas no tocante ao acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho.

O presente estudo foi descritivo, onde foram coletados e descritos dados acerca do tema proposto, utilizando-se, para tanto, o método dedutivo, a partir do qual desejou-se comprovar a tese apresentada de que, não obstante toda a proteção legislativa e avanço social ao longo do tempo, as pessoas com deficiência ainda enfrentam dificuldades na busca por um trabalho digno.

Visando enfrentar o problema em questão, a pesquisa foi elaborada em 3 (três) capítulos teóricos.

Pretendeu-se, no início da pesquisa, no capítulo “Pessoa com deficiência: evolução histórica e legislativa”, entender quem é considerado pessoa com deficiência para enquadramentos legais. Em seguida, foram feitos comentários acerca da terminologia “Pessoa com Deficiência”, visto que há outras terminologias que são consideradas inadequadas, tais quais “Portadores de Deficiência”. Analisou-se, também, alguns aspectos do Estatuto da Pessoa com Deficiência e suas repercussões. Por fim, como parte final do capítulo, uma abordagem histórica sobre a contínua luta por direitos desse grupo social.

No segundo capítulo, denominado “Mercado de trabalho e pessoa com deficiência: proteção legislativa e jurisprudencial existentes”, buscou-se estudar algumas normas existentes no ordenamento jurídico nacional e internacional que protegem o trabalho da pessoa com deficiência, mediante um comparativo entre as normas de outros Países. Ainda

neste capítulo, analisou-se como as autoridades públicas, dentre elas o Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego, fiscalizam o cumprimento das normas referentes ao tema.

No terceiro e último capítulo, denominado “Lei de cotas: uma análise a partir de dados”, buscou-se, mediante dados estatísticos fornecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego, chegar à comprovação de que as pessoas com deficiência sofrem grande resistência quando o assunto é sua participação efetiva no mercado laboral.

## **CAPÍTULO 1 PESSOA COM DEFICIÊNCIA: EVOLUÇÃO HISTÓRICA E LEGISLATIVA**

### **1.1 Conceito de pessoa com deficiência**

O conceito de pessoa com deficiência, para efeitos legais, de forma mais recente, está previsto na legislação brasileira infraconstitucional a partir do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/15), o qual estabelece em seu art. 2º: “Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.”

Este conceito foi importado integralmente da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e vê-se que a relação pessoa-ambiente ganha destaque, uma vez que o meio em que vive a pessoa com deficiência possui fundamental importância na manifestação da deficiência. Explica-se: o ambiente em que está inserida a pessoa com deficiência poderá apresentar barreiras à total inclusão e integração daquelas pessoas com impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial.

Contudo, não obstante destacar o meio social em que vivem as pessoas com deficiência, a Convenção também reconhece como elemento constitutivo da deficiência algumas características pessoais próprias, comprometimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial. Então, tem-se que a manifestação da deficiência se dá pela junção do contexto social com aspectos médicos.

Outras duas normas internacionais sobre o tema estão devidamente ratificadas pela legislação brasileira. São elas: a Convenção 159/83 da OIT e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, também conhecida como Convenção da Guatemala, que foi promulgada pelo Decreto 3.956, de 8 de outubro de 2001. Para estas leis, a deficiência constitui uma limitação física, intelectual, sensorial ou múltipla, que incapacite a pessoa para o exercício de atividades normais da vida e que, em razão dessa incapacitação, a pessoa tenha dificuldades de inserção social.

No entanto, em um conceito mais restrito, a legislação brasileira infraconstitucional, mais especificamente o Decreto nº 5296/04, o qual regulamenta a Lei nº 10.690/03 assim estabelece:

art. 5º, § 1º: “Considera-se, para os efeitos deste Decreto:

**I - pessoa portadora de deficiência**, além daquelas previstas na [Lei nº 10.690, de 16 de junho de 2003](#), a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:

**a) 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;

**b) 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;

**c) 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;

**d) 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:

1. comunicação;
2. cuidado pessoal;
3. habilidades sociais;
4. utilização dos recursos da comunidade;
5. saúde e segurança;
6. habilidades acadêmicas;
7. lazer; e
8. trabalho;

e) deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências; e

**II - pessoa com mobilidade reduzida**, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção.

Pessoas reabilitadas, por sua vez, são aquelas que participaram de programas oficiais de recuperação da capacidade para o trabalho, perdida em razão de acidente de trabalho. Essa condição de reabilitado é atestada por documentos públicos oficiais, expedidos pelo INSS, o qual, no período de afastamento do trabalhador, realiza exames periodicamente para atestar a condição.

## 1.2 Evolução na terminologia adotada

Com o advento da Convenção de Nova Iorque, a denominação “pessoa com deficiência” para se referir às pessoas com alguma limitação física, mental ou sensorial passou a ser a correta, sendo recepcionada pela Constituição Federal de 1988.

Contudo, ao longo da história, várias expressões preconceituosas e estigmatizantes surgiram, por exemplo: "indivíduos de capacidade limitada", "minorados", "impedidos", "incapazes", "excepcionais", “especiais”, deficientes", "inválido".

Destas expressões, "excepcional" foi a adotada na Emenda Constitucional de 1969, usada até 1978, trazendo ideia mais ligada à deficiência mental; e "deficiente", utilizada de

1978 até antes da Constituição Federal de 1988, sendo mais incisiva, pois se refere diretamente à deficiência do indivíduo (ARAÚJO, 2003).

A expressão “pessoa com necessidades especiais”, por sua vez, era equivocada, uma vez que englobava quaisquer casos que demandassem tratamento diferenciado, a exemplo de gestantes, idosos. Nesse mesmo sentido, se abandonou a expressão “pessoa portadora de deficiência”, uma vez que a deficiência não se porta, faz parte da pessoa.

E, por fim, “incapazes”. Pessoas com deficiência não podem ser consideradas incapazes, porque uma situação de limitação pode ser amenizada por meio da tecnologia. Logo, a restrição existente em razão da deficiência pode não existir, se ultrapassada por meio de, por exemplo, tecnologias assistivas.

Ademais, nos termos da Convenção da ONU, é dever de cooperação entre os entes federativos e as famílias das pessoas com deficiência a busca por soluções, no intuito de lidar com as limitações decorrentes da deficiência.

A alteração promovida a partir da Convenção da ONU de 2008 – inclusão do termo pessoa com deficiência - buscou resguardar a dignidade humana, fundamento da República Federativa do Brasil, previsto no art. 2º da Constituição Federal de 1988. O uso de palavras incorretas e suas correlações dadas a essas pessoas são o reflexo das imagens que fazemos destas (COHEN, 1998, p. 124). Os demais termos geram estigmas; traduzem valores morais, culturais e éticos da sociedade. Além disso, visava caracterizar que a deficiência está na pessoa, mas não é a pessoa.

Diante dessa nova nomenclatura, prioriza-se o conceito de pessoa, diminuindo a desvantagem e o preconceito gerados por uma abordagem, que, até pouco tempo, reduzia a pessoa à sua deficiência, além de caracterizar todo um grupo de indivíduos. Antes, o indivíduo com deficiência, era visto em primeiro plano, a partir de sua deficiência, e não como pessoa qualquer, dotada de dignidade, direitos e deveres, posicionamento esse que deve ser abolido, uma vez que a deficiência está na pessoa, mas não é a pessoa.

A participação social das pessoas com deficiência constitui um múnus de toda sociedade, e a mera limitação não pode ser medidor do grau de participação que esta terá na coletividade, a qual deve buscar na pessoa com deficiência toda sua potencialidade de contribuição e talentos. Intrinsecamente ligado a isso, está a plena empregabilidade das pessoas com deficiência, instrumento hábil para sua inclusão social.

É de se destacar que, não obstante a integração da Convenção da ONU pela Constituição Federal, a legislação infraconstitucional ainda pende de atualização para a terminologia correta, nos moldes aqui já expostos.

### 1.3 Histórico dos direitos das pessoas com deficiência

Conforme destacado na introdução da presente pesquisa, dados mais recentes do instituto IBGE, em censo realizado no ano de 2010, dão conta de que, cerca de ¼ da população brasileira possui algum tipo de deficiência. A tarefa de inclusão e integração dessa parcela mais vulnerável da sociedade nos mais distintos segmentos da vida de qualquer indivíduo é tarefa árdua e diária. Ao longo dos anos, vem ganhando espaço nas discussões de governo, o que interfere diretamente, inclusive, na forma como as pessoas lidam com as diferenças.

É notória a evolução no tratamento dispensado às pessoas com deficiência nas diversas atividades do dia a dia, desde uma simples fila preferencial e acessibilidade adequada nos estabelecimentos, ou, ainda, em direitos mais amplos, tais como educação e trabalho. Contudo, a busca pela efetiva inclusão e integração social das pessoas com deficiência constitui um processo lento, longo e diário e hoje se percebe maior participação social, sobretudo, graças à proteção legislativa existente no ordenamento pátrio, que será estudado adiante, do ponto de vista constitucional, sob um aspecto mais amplo, e do ponto de vista do direito do trabalho, sob uma ótica mais específica, cuja abordagem é o foco principal da pesquisa.

A legislação brasileira é tida como uma das mais avançadas no que atine ao tratamento dado às pessoas com deficiência. De início, cita-se a Constituição Federal de 1988, que, já em seu artigo 1º prevê a Dignidade da Pessoa como Humana como fundamento da República. Aqui se está prevendo algo muito abrangente, que muitas vezes é utilizado pelos juristas de forma equivocada. Porém, indubitavelmente, em sua concepção mais correta, é de suma importância para os segmentos mais desfavorecidos da população. Indo mais além, a Carta Magna estabelece como objetivo da República a promoção do bem de todos, vedando qualquer tipo de discriminação. Não se pode deixar de elencar, no entanto, o *caput* do art. 5º da Constituição Federal Brasileira, *in verbis*:

Art. 5º 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 liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

As diferenças existentes não podem configurar impedimento à igualdade das pessoas, no sentido material da igualdade, a qual constitui a única forma para um povo ser considerado ético, moral, politicamente maduro e desenvolvido. A igualdade é alicerce do Estado de Direito.

O filósofo grego Aristóteles definiu a igualdade como sendo tratar os desiguais conforme for a desigualdade. Então, o que se quis com essa ideia, não foi impulsionar o preconceito. Muito pelo contrário. O que se pretende é reconhecer que existe desigualdade e que por isso, deve ser tratada como tal, a fim de promover maior inclusão e integração social.

Contudo, faz-se importante dizer que o sentido de igualdade que deve existir é o sentido material, ou seja, deve ser dado um tratamento legislativo distinto aos desiguais. Não basta apenas que a lei diga que todos são iguais perante a lei, já que todos não são iguais. É nesse contexto que se busca em Aristóteles a solução para essa questão. Hoje em dia, o ordenamento jurídico brasileiro prevê diversas leis espalhadas em várias áreas do direito que garantem às pessoas com deficiência o direito à participação na sociedade. Trata-se, portanto, da igualdade material.

A luta das pessoas com deficiência é antiga e marcada por preconceito. O preconceito, algo até mesmo inerente à condição de ser humano, sempre se mostrou presente. Tanto o é que basta aprofundar-se historicamente a respeito do tema para se ter uma noção do quanto que está enraizado no homem.

Antigamente, segundo Gugel (2007, p. 122), as pessoas com deficiência eram abandonadas em cestos ou lugares considerados sagrados, uma vez que, por serem impuros, precisavam se purificar. O nascimento de uma pessoa com deficiência era tido como um castigo de Deus. Eles eram vistos como bruxos, feiticeiros. A ideia, segundo Mazzotta (2005, p. 16), era de que a própria religião, ao colocar o homem à semelhança de Deus, criava essa mentalidade nas pessoas de que o Humano é perfeito, e uma vez não havendo essa perfeição física e mental, as pessoas com deficiência eram postas a uma condição de marginalidade social.

Na Grécia Antiga, de igual forma. Em Esparta, cidade que vivia sob constantes guerras, era inaceitável que alguém nascesse com algum tipo de deficiência. Como era local muito exposto às invasões bárbaras, o povo tinha que estar preparado para a luta. Então, se o indivíduo possuísse alguma imperfeição, não contribuiria com a sociedade, dada sua limitação física e/ou mental, razão pela qual deveria ter a sua existência interrompida.

Platão, em seu Livro IV, de República, abordou a temática da seguinte forma: “Pegarão então os filhos dos homens superiores, e levá-los-ão para o aprisco, para junto de amas que moram à parte num bairro da cidade; os dos homens inferiores, e qualquer dos outros que seja disforme, escondê-los-ão num lugar interdito e oculto, como convém.” (PLATÃO, IV, *apud* GUGEL, 2007, p. 63).

Aristóteles, outro filósofo Grego, também abordou o tema em seu Livro VII, Capítulo XIV, 1335 b, da obra A Política:

Quanto a rejeitar ou criar os recém-nascidos, terá de haver uma lei segundo a qual nenhuma criança disforme será criada; com vistas a evitar o excesso de crianças, se os costumes das cidades impedem o abandono de recém-nascidos deve haver um dispositivo legal limitando a procriação se alguém tiver um filho contrariamente a tal dispositivo, deverá ser provocado o aborto antes que comecem as sensações e a vida... (ARISTÓTELES, 1335b *apud* GUGEL, 2007, p. 63).

Em Roma, a mesma ideia de eliminação das pessoas com deficiência prevalecia culturalmente. Segundo Gugel (2007, p. 65) a legislação Romana permitia que os pais de pessoas com deficiência matassem-nas através da prática do afogamento e era muito comum que os pais abandonassem seus filhos com deficiência em cestos no Rio Tibre ou em outros lugares sagrados. Aqueles que sobreviviam, eram explorados ou colocados como atração de circo, para ficar expostos à plateia.

Na Idade Média, a ideia de que as pessoas com deficiência possuíam feitiços, eram bruxos, e tidos como impuros, um castigo de Deus continuou. Foi na Idade Moderna, com o surgimento do Renascimento, marcado pelo humanismo, que houve alguns avanços na mudança de tratamento dado a quem tinha deficiência. Nessa época, surgem novos ideais na música, na arte, na medicina e, com isso, apareceram algumas contribuições para as pessoas com deficiência.

Como relevante, cite-se a criação de um método de ensino para surdos aprenderem a ler e escrever, cuja invenção foi do médico e matemático Gerolamo Cardano. Ainda, Juan Pablo Bonet, na Espanha, escreveu sobre causas de deficiências auditivas e apresentou, pela primeira vez, o alfabeto na língua de sinais.

A igreja foi grande aliada das pessoas com deficiência. O surgimento do cristianismo no Império Romano trouxe consigo os primeiros hospitais de caridade, destinados a abrigar as pessoas com deficiência que eram abandonadas. Havia tratamento especializado para as pessoas mutiladas na guerra. Esses locais, denominados de Instituições Totais, acabam por criar o primeiro paradigma na relação pessoa com deficiência / sociedade: o paradigma da institucionalização.



Este paradigma foi caracterizado por instituições destinadas a abrigar pessoas com deficiência. Aranha (2001) relata que, à época, eram bastante apoiadas, por afastar as pessoas com deficiência do convívio social, uma vez que isso poderia significar simplesmente sua morte ou exploração. Todavia, em uma visão mais atual, vê-se que, em verdade, tais instituições vão contra o ideal de inclusão e integração social das pessoas com deficiência.

E, aliás, é a partir das guerras e eventos históricos, tais como Revolução Industrial, que se começa a ver a deficiência com outra perspectiva. Não mais permanece a ideia de ser um castigo de Deus, ou serem pessoas impuras, bruxos. O aparecimento da deficiência ganha novas explicações, uma vez que nas guerras muitas pessoas foram mutiladas. A Revolução Industrial, por exemplo, foi caracterizada pela passagem da mão de obra manufatura para o maquinário. Com isso, aconteceram muitos acidentes. É aí que começa a aparecer a ideia, até então inconcebível, de uma pessoa com deficiência ser capacitada para o trabalho. Tal abordagem será feita posteriormente na presente pesquisa, dada sua direta importância para o tema.

O Século XX se encarregou de trazer grandes avanços para as pessoas com deficiência. O desenvolvimento da ciência e tecnologia possibilitaram o aprimoramento das técnicas assistivas. As bengalas, cadeiras de rodas e sistemas de ensino para surdos e cegos foram se aperfeiçoando, ao passo que a sociedade também se organizava coletivamente em uma clara mudança de mentalidade em relação às pessoas com deficiência.

Os Estados Unidos, por exemplo, realizaram o primeira Conferência da Casa Branca sobre os Cuidados de Crianças Deficientes e, na cidade de Boston, em 1907, a Goodwill Industries organizou as primeiras turmas de trabalho protegido de pessoas com deficiência nas empresas. A Alemanha, por sua vez, realizara o primeiro censo incluindo as pessoas com deficiência, o que significaria maior estudo e aprofundamento sobre a questão, a fim de possibilitar a criação de políticas públicas a respeito do tratado.

Em 1919, surge a Organização Internacional do Trabalho, que, dentre outras inovações, trata a respeito da reabilitação das pessoas com deficiência para o trabalho, em virtude de sequelas de guerra.

Portanto, como se vê, no século XX, a tratativa acerca da deficiência foi marcada por grandes avanços e conquistas em âmbito internacional. As pessoas com deficiência passam a ser sujeitos de direitos e deveres, com participação na sociedade; no entanto, ainda numa abordagem assistencial. É com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que se iniciam os primeiros movimentos organizados por familiares desses indivíduos. Esses movimentos eram norteados pelas críticas à discriminação.

Na realidade brasileira, houve forte impulsão ao trabalho da pessoa com deficiência, uma vez que com a produtividade desse segmento, os gastos com presídios, manicômios e asilos diminuiriam.

Com isso, surge um outro paradigma: O Paradigma de Serviços, o qual foi marcado por ajuda às pessoas com deficiência a ter uma vida cotidiana mais dentro do padrão social possível. Ou seja, maior participação social, por meio do trabalho, o qual, ao mesmo tempo, representava uma forma de auferir lucros, possibilitando uma existência mais digna. A pessoa com deficiência passa a ser reconhecida como sujeito de dignidade plena, com capacidade para colaborar com a sociedade, devendo ter acesso aos recursos disponíveis aos demais cidadãos.

Nesse contexto, a inclusão das pessoas com deficiência constituiu uma característica da época.

Cabe, aqui, dizer que:

Inclusão é processo de ajuste mútuo, onde cabe à pessoa com deficiência manifestar-se com relação a seus desejos e necessidades e à sociedade, a implementação dos ajustes e providências necessárias que a ela possibilitem o acesso e a convivência no espaço comum, não segregado (ARANHA, 2001, p. 19).

Contudo, algumas dificuldades para a inclusão das pessoas com deficiência foram surgindo no seio da sociedade. Aí, surge o Paradigma do Suporte. Houve maior intenção da sociedade em incluir aquela minoria, por meio de suporte social, econômico, físico e instrumental cuja função reside em favorecer a inclusão social, uma vez que a sociedade tem que estar disposta a receber dito grupo de indivíduos com deficiência.

Um marco internacional muito importante na luta das pessoas com deficiência foi, sem sobra de dúvidas, a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, assinada em Nova York, em 30 de Março de 2007. Em 2008, o Brasil ratificou a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada pela ONU, bem como seu Protocolo Facultativo. Tal Convenção foi recepcionada no ordenamento jurídico brasileiro com o status de emenda constitucional, de forma que todos os entes da federação, bem como sociedade civil devem pautar-se nos preceitos ali estabelecidos, buscando defender e garantir condições de vida com dignidade a todas as pessoas que apresentem alguma deficiência.

Outra mudança a partir da referida Convenção foi a transformação do modelo médico para o modelo social. A partir daí, reconhece-se que o fator limitador é o meio em que a pessoa está inserida e não a deficiência em si, esta vista como uma condição particular, mas que não determinante para a limitação.

Ou seja, o fato de ter deficiência não os torna pessoas doentes, necessariamente. O que os limita é a falta de oportunidade, a desigualdade, as barreiras impostas pelo meio social em que vivem.

Vê-se que a luta das pessoas com deficiência na efetivação de seus direitos compreende quatro importantes fases. A primeira fase marcada pela intolerância em que a pessoa com deficiência simbolizava impureza, pecado ou até mesmo castigo divino; uma segunda fase marcada pela invisibilidade, ainda sem direitos reconhecidos; a terceira fase marcada por uma perspectiva médica, na qual a deficiência era vista como uma doença a ser curada, sendo o foco o indivíduo “portador de enfermidade”.

Cabe fazer uma breve consideração. A partir da Convenção, o termo portador de deficiência passou a ser considerado equivocado, visto que a deficiência não se porta. É algo posto, definitivo, não transitório ou momentâneo. E, por fim, para concluir as fases que marcaram a luta pelo direito das pessoas com deficiência, chega-se à quarta fase, marcada pelo paradigma dos direitos humanos, em que se verifica a necessidade de eliminar as barreiras e obstáculos superáveis, sejam eles de caráter físico, social ou cultural, visando maior participação desse grupo na sociedade

Para Romeu Sasaki (2010, p. 32),

A tendência é no sentido de parar de dizer ou escrever a palavra *portadora* (como substantivo e como adjetivo). A condição de ter uma deficiência faz parte da pessoa e esta pessoa não porta sua deficiência. Ela tem uma deficiência. Tanto o verbo “portar” como o substantivo ou o adjetivo “portadora” não se aplicam a uma condição inata ou adquirida que faz parte da pessoa. Por exemplo, não dizemos e nem escrevemos que certa pessoa é portadora de olhos verdes ou pele morena. Uma pessoa só porta algo que ela possa não portar, deliberada ou casualmente. Por exemplo, uma pessoa pode portar um guarda-chuva se houver necessidade e deixá-lo em algum lugar por esquecimento ou por assim decidir. Não se pode fazer isto com uma deficiência.

É nesta quarta fase que surge a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Trata-se de uma resposta da comunidade internacional à longa história marcada pela discriminação, intolerância, exclusão das pessoas com deficiência. A Convenção conceitua deficiência como “toda e qualquer restrição física, mental, intelectual ou sensorial, causada ou agravada por diversas barreiras, que limite a plena e efetiva participação na sociedade”. Novamente aqui se verifica que o meio em que a pessoa com deficiência vive pode ser causa ou fator que agrave a deficiência. Nesse contexto, a deficiência deve ser analisada como resultado da relação indivíduo-sociedade, e não como algo intrínseco à sua existência.

O objetivo maior desta Convenção é promover, assegurar e proteger o pleno exercício dos direitos humanos das pessoas com deficiência, impondo aos Estados signatários que adotem medidas legislativas, administrativas e de outra natureza para a implementação dos direitos ali previstos. Qualquer medida que atente contra a responsabilidade estatal ali definida viola a Convenção e constitui medida de discriminação.

Outro avanço significativo que surge a partir da Convenção diz respeito à obrigação que o Estado tem de ouvir, consultar pessoas com deficiência antes de elaborar qualquer projeto ou lei para efetivar a Convenção e outras políticas que impactem diretamente na vida dessas pessoas. É aí que surge a frase símbolo da luta pelo direito das pessoas com deficiência: “nada de nós, sem nós”.

Ou seja, as pessoas com deficiência passam a ter o direito de participar ativamente na elaboração de políticas públicas, medidas legislativas que digam respeito aos seus interesses, uma vez que ninguém melhor para entender suas necessidades do que elas mesmas. Tal fato, por exemplo, ocorreu na elaboração na Lei Brasileira de Inclusão. Aprovada neste ano pelo Congresso Nacional, a Lei foi elaborada mediante consulta pública de diversos grupos de pessoas com deficiência. Contudo, será objeto de discussão um pouco mais à frente na presente pesquisa.

Romeu Sasaki (2011, p. 48) faz uma divisão da frase. Ensina que “*nada*”, quer dizer “nenhum resultado”, lei, política pública, programa, serviço, projeto, campanha, financiamento, edificação, aparelho, equipamento, utensílio, sistema, estratégia, benefício etc. Cada um destes resultados se localiza em um dos (ou mais de um dos ou todos os) campos de atividade como, por exemplo, educação, trabalho, saúde, reabilitação, transporte, lazer, recreação, esportes, turismo, cultura, artes, religião.

E continua, “Sobre Nós”, ou seja, “a respeito das pessoas com deficiência”. Estas pessoas são de qualquer etnia, raça, gênero, idade, nacionalidade, naturalidade etc., e a deficiência pode ser física, intelectual, visual, auditiva, psicossocial ou múltipla

E, ainda, “*Sem Nós*”, ou seja, “sem a plena participação das próprias pessoas com deficiência”. Esta participação, individual ou coletiva, mediante qualquer meio de comunicação, deverá ocorrer em todas as etapas do processo de geração dos resultados acima referidos. As principais etapas são: a elaboração, o refinamento, o acabamento, a implementação, o monitoramento, a avaliação e o contínuo aperfeiçoamento. Sasaki (2011, p. 84) conclui: “Juntando as palavras grifadas, temos: “Nenhum resultado a respeito das pessoas com deficiência haverá de ser gerado sem a plena participação das próprias pessoas com deficiência”.

Como princípios que norteiam a Convenção, pode-se citar o respeito à dignidade, autonomia individual e independência pessoal; proibição de qualquer forma de discriminação; plena e efetiva participação e inclusão social; o respeito à diferença e aceitação de que a deficiência faz parte da diversidade humana; igualdade de oportunidades; acessibilidade; respeito ao desenvolvimento da capacidade das crianças com deficiência, bem como o respeito dessas crianças em preservar sua identidade, sem qualquer tipo de discriminação.

Neste contexto, a Convenção contempla um aspecto repressivo, no que diz respeito à proibição da discriminação, bem como um aspecto promocional, no que atine à promoção da igualdade. Novamente, destaque-se, com participação dos indivíduos com deficiência. Sobre isso, é importante dizer que a Convenção, em seu art. 34, prevê a criação de um Comitê para os Direitos das Pessoas com Deficiência, composto, a princípio, por 12 *experts*, com grande experiência em direitos humanos e deficiência. A composição deste comitê deve observar a representação geográfica equitativa, bem como a representação de sistemas jurídicos distintos, o equilíbrio de gênero e a participação de *experts* com deficiência.

O Protocolo Facultativo à Convenção, também adotado em 13 de Dezembro de 2006, prevê que o Comitê terá competência para receber e considerar petições de indivíduos ou grupos vítimas de violação por qualquer Estado-membro. Em 2010, o número de Estados-parte do Protocolo era de 52.

Nesse contexto, o desafio da mudança de paradigma e de transformação cultural, a viabilizar o aperfeiçoamento das potencialidades das pessoas com deficiência, assegurando sua autonomia e participação, como prevê a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

Diante do que foi exposto, conclui-se, portanto, que a luta das pessoas com deficiência constitui uma tarefa diária, longa e árdua, mas que vem ganhando importantes avanços no decorrer dos anos. As especificidades de cada tipo de deficiência não perdem de vista, em momento algum, a consciência de que a conquista de novos avanços depende, sobretudo, da produção de um discurso agregador de todos os tipos de deficiência, o que leva a identificar a força e o potencial transformador do movimento. Nesse sentido, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e as Conferências Nacionais de Direitos das Pessoas com Deficiência trouxeram um novo fôlego ao movimento.

A Convenção da ONU foi emblemática. Caracterizou-se pela participação ativa e conjunta de vários Países, organizações não governamentais na sua formulação, um importante passo para as pessoas com deficiência. O lema “Nada sobre nós sem nós”, já

explicado, encontrou na elaboração do tratado de direitos humanos do século XXI a sua expressão máxima, conferindo legitimidade ao texto.

Em âmbito nacional, a conquista da ratificação com equivalência constitucional da Convenção e de seu Protocolo Facultativo, em 2008, conferiu às pessoas com deficiência a garantia do direito a ter direitos humanos especificados para as suas necessidades. O meio ambiente em que vivem é visto como causa determinante ou agravante da deficiência. Altera-se o eixo das intervenções de forma definitiva, pois são as barreiras interpostas entre a pessoa e o ambiente que determinam a deficiência.

Com a Convenção, aumentam as obrigações do Estado, em todas as esferas de governo, bem como as obrigações do segundo e terceiro setores, com ativa participação da pessoa com deficiência e das famílias. A promoção da acessibilidade, no desenho universal e na tecnologia assistiva, tornou-se fator constitucional e não pode ser postergado ou negado, sob qualquer pretexto.

No que tange à acessibilidade, o Decreto nº 5.296/04 que disciplina questões relativas ao assunto, ganhou maior apoio. O Decreto já muito bem conhecido pelas pessoas com deficiência, entidades de defesa de direitos, conselhos, órgãos de fiscalização como o Ministério Público, na esfera da União e dos estados, dos órgãos gestores municipais que respondem por mais de 70% do cumprimento dos critérios da acessibilidade em sentido amplo.

O início do século XXI vem consagrando o discurso dos direitos humanos e ultrapassa especificidades e particularidades, a principal conquista do movimento nos últimos trinta anos, mesmo no plano internacional. O foco das discussões é a forma como - e para quem - a sociedade organiza o cotidiano, as cidades, a infraestrutura de saúde, educação, cultura, proteção social, transporte, lazer, trabalho, esporte, etc

O mundo atual possibilita que o movimento das pessoas com deficiência avance em direção a novas e importantes conquistas. Dentre elas, a Constituição de 1988, a Convenção da ONU e sua ratificação pelo Brasil, e a mais recente aprovação do Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Contudo, o objetivo passa a ser o de efetivar aquilo que já está posto em toda a legislação. Sobre isso, a legislação brasileira é vista como uma das mais avançadas do mundo. Faz-se necessário o implante dessas medidas, instrumentos legais até então conquistados, de tal sorte que apareçam novas lideranças capazes de dirigir a continuidade da história do movimento das pessoas com deficiência no Brasil, em pleno exercício da cidadania.

#### 1.4 Estatuto da Pessoa com Deficiência

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/15) foi apresentando no ano de 2000 pelo senador Paulo Paim (PT/RS). Após uma década e meia de tramitação, foi sancionada no dia 06 de Julho de 2015 pela Presidente Dilma Rousseff. Trata-se de uma das mais importantes conquistas, objetivando a emancipação civil e social desse grupo, beneficiando cerca de 46 milhões de brasileiros. No Estatuto, composto por 127 artigos, há previsão de uma série de direitos nas mais diversas áreas da cidadania.

Consiste na consolidação de algumas leis existentes, bem como traz algumas outras novidades, a exemplo de penalidades para eventuais descumprimentos de norma ali estabelecida, o que traz um caráter coercitivo ao referido Estatuto. Dentre outros direitos previstos, destacam-se: terminais acessíveis de transporte coletivo de passageiros e garantia de segurança no embarque e no desembarque; as empresas de táxis ficam proibidas de cobrar qualquer tarifa adicional em razão do transporte de pessoa com deficiência e devem possuir 10% de sua frota composta por veículos acessíveis; as locadoras de automóveis devem oferecer 1 veículo adaptado a cada 20; Os hotéis e pousadas devem possuir 10% de seu dormitório acessível; As unidades habitacionais que se utilizam de recursos públicos devem ter 3% acessível; No âmbito da educação, deve haver a oferta de ensino em libras e braile no sistema público; espaços culturais e esportivos devem atender as normas de acessibilidade; dentre outros.

No âmbito do Direito Civil, a vigência do Estatuto altera o Código Civil, no sentido de que este, agora, prevê apenas uma hipótese de incapacidade absoluta: os menores de 16 anos (redação dada pelo Estatuto ao artigo 3º do CC). Não são mais absolutamente incapazes “os que, por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem o necessário discernimento para a prática dos atos da vida civil”. De igual forma, não são mais relativamente incapazes “os excepcionais, sem desenvolvimento mental completo”. Diante disso, tem-se que a incapacidade não pode ser atestada unicamente em razão da deficiência.

No âmbito trabalhista, como se sabe, a Lei 8.213/91 prevê em seu artigo 93, relevante mecanismo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Segundo o referido diploma legal, toda empresa com 100 empregados ou mais é obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com profissionais reabilitados ou pessoas com deficiência, de acordo com o número total de funcionários. Acontece que quando da tramitação do Projeto de Lei que deu origem ao Estatuto da Pessoa com Deficiência, cogitou-se a alteração do número a partir do qual as empresas estariam obrigadas à reserva de cargos, que seria de 50



funcionários. Porém, a Presidente da República vetou a medida, haja vista os impactos que a referida alteração poderia trazer ao setor produtivo, especialmente nas empresas de mão-de-obra intensiva de pequeno e médio porte.

Afora isso, o Estatuto da Pessoa com Deficiência adicionou um parágrafo ao artigo 93 da Lei de Previdência (Lei nº 8.213/91), que passou a prever que a pessoa com deficiência com quem a empresa possua contrato de aprendizagem não integra a reserva de cargos criada pelo caput, do dispositivo legal em referência.

Outras repercussões do Estatuto da Pessoa com Deficiência em matéria trabalhista são encontradas. A empresa que contratar plano de saúde para seus funcionários deve certificar que todos os produtos e serviços ofertados aos demais clientes devem ser ofertados às pessoas com deficiência em igualdade de condições, não podendo estas sofrerem cobrança adicional motivada pela deficiência. É garantido às pessoas com deficiência igualdade de oportunidades no que diz respeito à percepção do salário e ascensão profissional, sendo vedada qualquer forma de discriminação. É dever da empresa avaliar periodicamente os funcionários com deficiência, para que estes possam ser alocados em função compatível com sua capacidade física.

Conforme explicam Ana Lúcia Pinke Ribeiro de Paiva e Priscila Freire da Silva Cezário no artigo intitulado “Implicações do Estatuto da Pessoa com Deficiência nas relações trabalhistas”, ainda pendem de regulamentação algumas previsões do Estatuto, tal como o artigo 36, *in verbis*:

art. 36. O poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse.

As normas trabalhistas que dizem respeito ao trabalhador com deficiência estão previstas a partir do artigo 34 do Estatuto em comento e garante a este público o trabalho, cuja escolha e aceitação devem ser livres, em ambiente acessível e inclusivo, dando-se aos trabalhadores igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Impõem, nesse sentido, ao poder público, bem como à iniciativa privada a instalação e adequação de ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos, para que as pessoas com deficiência possam desempenhar suas funções em condições justas e favoráveis. Quanto à remuneração, esta deve ser igual por trabalho de igual valor que seja desempenhado por quem não tenha deficiência.



poder público, bem como à iniciativa privada a instalação e adequação de ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos, para que as pessoas com deficiência possam desempenhar suas funções em condições justas e favoráveis. Quanto à remuneração, esta deve ser igual por trabalho de igual valor que seja desempenhado por quem não tenha deficiência.

Veda-se qualquer discriminação em razão de sua deficiência, devendo tal proibição ser observada inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional. Veda-se, ainda, exigência de aptidão plena, o que parece decorrer de lógica premissa que uma pessoa com deficiência possui restrições que o limitarão.

Como já dito, as pessoas com deficiência devem ter igualdade de oportunidade com os demais empregados, no que diz respeito às atividades inerentes ao seu exercício na função, tais como participação e acesso a cursos de formação e capacitação, cuja estrutura deve ser acessível.

O art. 35 do Estatuto estabelece:

Art. 35 é finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

E seu parágrafo único afirma:

Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.

Assim sendo, verifica-se que o Estatuto em comento impõe ao empregador maior atenção aos cuidados que deverá dispensar ao empregado, seja ele com deficiência ou reabilitado da Previdência Social, para garantir sua plena inclusão e integração nas atividades da empresa.

A partir disso, torna-se extremamente necessário que os empresários adequem a política de recursos humanos para incluir totalmente seus empregados com deficiência, de forma a sempre renovar os treinamentos aplicados aos gestores e empregados, sem esquecer, claro, de adequar as dependências da empresa, bem como instrumentos de trabalho. Tais obrigações, embora previstas pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência e outras legislações, decorrem a função social da empresa, prevista na Carta Magna de 1988.

## **CAPÍTULO 2 PESSOA COM DEFICIÊNCIA E MERCADO DE TRABALHO: ANÁLISE DA PROTEÇÃO LEGAL EXISTENTE**

### **2.1 Proteção no direito internacional**

#### **2.1.1 Organização Internacional do Trabalho**

O Brasil é um dos membros fundadores da OIT, que foi fundada em 1919, como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial. Este órgão, que prima pela justiça social, tem como objetivo a regulamentação das normas atinentes ao trabalho em âmbito internacional, para proteção das relações de trabalho entre empregados e empregadores. Em 1946, a OIT passou a ser a primeira agência especializada da ONU.

Sua forma de atuação se dá através de convenções, recomendações e resoluções. Entre 1919 e 1939, por exemplo, foram adotadas 67 convenções e 66 recomendações. Como se sabe, as convenções integram o ordenamento jurídico do País, se ratificadas por decisão.

São valores e princípios básicos da OIT: a) que o trabalho deve ser fonte de dignidade; b) que o trabalho não é uma mercadoria; c) que a pobreza, em qualquer lugar, é uma ameaça à prosperidade de todos; d) e que todos os seres humanos tem o direito de perseguir o seu bem estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades.

A OIT foi responsável por influenciar as legislações trabalhistas e na elaboração de políticas econômicas, sociais e trabalhistas durante o seu período de funcionamento, sendo certo de que, no Brasil, influenciou, por exemplo, na criação da norma que define a carga máxima de trabalho como sendo 8 horas diárias e 44 horas semanais, bem como na idade mínima para o trabalho aos 16 anos e também na criação dos sindicatos.

Sobre isso, em 1998, a Conferência Internacional do Trabalho, na sua 87ª Sessão, adota a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho a saber o respeito à liberdade sindical e de associação e o reconhecimento do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

No que diz respeito às pessoas com deficiência, ensina Assis e Pozzoli (2005, p. 329), que “a posição da OIT quanto ao direito da pessoa com deficiência remonta ao ano de 1921, quando foi publicado um informativo recomendando aos Estados-membros iniciativas no sentido de amparar, legalmente, os mutilados de guerra”.

Em 1944, por meio da Recomendação nº 71, a OIT, reafirmando o princípio da igualdade, a OIT sugeriu que fossem oportunizados às pessoas com deficiência um emprego digno e seguro (RAGAZZI, 2010).

## 2.2 Previsão Constitucional

O ordenamento jurídico pátrio, influenciado por normas internacionais, possui diversos dispositivos que garantem uma série de direitos às pessoas com deficiência. Partindo dessa premissa, neste momento tem-se como conveniente abordar aquelas que dizem respeito ao trabalho das pessoas com deficiência no setor privado.

De início, para um melhor entendimento do assunto, necessário se faz trazer à colação o art. 23 da Constituição Federal de 1988 Constituição do Brasil, o qual, em seu inciso II, prevê como competência comum da União, Estados e Municípios: “*cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência*;. Em seguida, há art. 24, inciso XIV também da Constituição Federal de 1988, que prevê a competência concorrente a todos os entes da Federação para legislar sobre pessoas com deficiência, cabendo à União legislar sobre normais gerais e demais entes legislares para adequar às suas normas, inclusive no que tange ao mercado de trabalho.

Ainda prevê a CF/88, em seu art. 227, *in verbis*:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

§ 1º O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, admitida a participação de entidades não governamentais, mediante políticas específicas e obedecendo aos seguintes preceitos:

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 (grifos nossos)

O dispositivo acima transcrito prevê que é dever da família, sociedade e Estado garantir ativa participação das pessoas com deficiência em todas os aspectos da vida.

Por fim, a Constituição Federal de 1988 veda a discriminação ao trabalhador com deficiência no tocante a salários e formas de admissão na empresa, nos termos do art. 7º, XXXI, abaixo transcrito:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Este dispositivo visa coibir a prática de discriminação contra as pessoas com deficiência. As empresas estão proibidas de pagar menor salário a alguém em razão de sua deficiência, bem como de impor condições e dificuldades a mais no processo de admissão, visando impossibilitar a contratação daquela pessoa, sendo certo de que qualquer prática nesse sentido é passível de punição.

A discriminação em razão da deficiência é definida na Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Configura-se discriminação qualquer diferenciação exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais no âmbito político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro.

Importa observar que é assegurado à pessoa com deficiência condições de trabalho dignas, o que implica em dizer que a discriminação é vedada em qualquer fase, seja em um momento pré-admissional ou quando já estiver em curso o contrato de trabalho.

Sobre isso, veja-se abaixo uma jurisprudência:

VIOLAÇÃO À DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR. DISCRIMINAÇÃO POR SER DEFICIENTE FÍSICO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CARÁTER PEDAGÓGICO. A discriminação ao deficiente físico no emprego é preconceito que fere o princípio de igualdade previsto no artigo 5º da Constituição Federal e que deve ser erradicada, eliminada, combatida, ficando sempre garantido ao trabalhador o pleno exercício da cidadania. Esta discriminação gera dano moral, que deve ser indenizado, e cujo montante deve buscar mais que a reparação imediata do ofendido, através de seu caráter educativo, coibir a repetição de práticas discriminatórias e violadoras da dignidade da pessoa humana do trabalhador. (TRT-5 - RECORD: 1109008220085050009 BA 0110900-82.2008.5.05.0009, Relator: MARIA ADNA AGUIAR, 5ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 05/04/2010)

### **2.2.1 Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**

Embora não estivesse originalmente na Constituição Federal de 1988, a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi ratificada pelo Brasil, através do Decreto nº 6.949/09, com status de emenda constitucional, após obter aprovação nos moldes do art 5º, §3º, CF/88.

Em matéria trabalhista, a Convenção prevê em seu art. 27, a seguir transcrito:

art. 27 Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:

- a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;
- b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;
- c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;
- d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;
- e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;
- f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;
- g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;
- h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;
- i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;
- j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;
- k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.

2. Os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência não serão mantidas em escravidão ou servidão e que serão protegidas, em igualdade de condições com as demais pessoas, contra o trabalho forçado ou compulsório.

Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (2008, p. 93), ao comentar o artigo acima escrito, diz: “como se vê, o dispositivo é bastante amplo mas de abrangência exemplar, não sendo possível cogitar de se abandonar qualquer das disposições nele contidas”.

Algumas diretrizes podem ser aferidas deste artigo e foram estabelecidas após algumas Convenções realizadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) – a qual terá um subtópico neste capítulo -. Destacam-se, entretanto, a previsão da igualdade e de medidas de ação afirmativa, a liberdade de escolha do trabalho, proibição da discriminação em razão da deficiência, proibição do trabalho forçado e do assédio no trabalho, promoção de oportunidades, trabalho autônomo e empreendedorismo.

A existência de ações afirmativas está prevista na Convenção em seu art. 5º, 4, o qual estabelece: “Nos termos da presente Convenção, as medidas específicas que forem necessárias

para acelerar ou alcançar a efetiva igualdade das pessoas com deficiência não serão consideradas discriminatórias”. Essa previsão evidencia a necessidade de igualdade material, que só se dá a partir de um tratamento desigual, em razão da vulnerabilidade desse grupo.

A legislação brasileira que regula a temática está em consonância com a Convenção, uma vez que estabelece a reserva de cargos no mercado de trabalho privado e público, exemplo de ação afirmativa. “No entanto, as normas infraconstitucionais que regem referido sistema estão a merecer ajustes... de modo a se harmonizarem perfeitamente à Convenção” (GUGEL, 2012, p. 417).

Outra diretriz é a liberdade de escolha do trabalho. Essa proposição é decorrente dos princípios inerentes à qualquer pessoa, tais como autonomia individual, liberdade de fazer as próprias escolhas e planejar seu futuro através de um trabalho digno. O trabalho desempenhado pode quebrar diversos paradigmas, uma vez que nele as pessoas com deficiência terão oportunidade de mostrar eficiência e produção.

Seguindo, afere-se do dispositivo colacionado a proibição da discriminação baseada na deficiência. Essa proibição diz respeito à diversas fase da relação de trabalho, que vai desde o procedimento de recrutamento, admissão, cláusulas contratuais, remuneração, permanência no emprego, oportunidades de ascensão, relação com outros empregados e ambiente favorável ao bom desempenho das funções.

Tal disposição está em conformidade com a CF/88, que já proíbe a prática de qualquer tipo de discriminação (art. 7º, XXXI, Constituição Federal de 1988. A Carta Magna, bem como a Convenção estabelecem que o ambiente de trabalho deve ser seguro e salubre. É direito assegurado a todos os trabalhadores urbanos e rurais por meio de diversas normas de saúde, higiene e segurança.

Neste particular, ainda no assunto discriminação, deve ser assegurado ao trabalhador com deficiência um ambiente digno, com acessibilidade arquitetônica.

O empregador adequar o ambiente, fazendo as necessárias reformas na empresa e no local de trabalho, tanto interna, quanto externamente. Cabe, ainda, ao empregador, implementar todas as medidas de comunicação por meios de tecnologias assistivas, com foco em cada tipo de necessidade.

Não menos importante, é o dever que o empregador tem de promover a acessibilidade nos procedimentos e técnicas utilizadas para o desempenho das funções, assim como orientar toda a equipe de funcionários para lidar com a diferença, de forma que todos reconheçam que a pessoa com deficiência é capaz de contribuir com o desenvolvimento da empresa.

O acesso à justiça é outra previsão extraída do dispositivo supra. Sobre isso, impõe-se as necessárias adequações processuais sempre que for envolver de alguma forma alguém com deficiência. Essa norma engloba, inclusive, o atendimento feito pelos servidores nos órgãos públicos, os quais devem possuir estrutura necessária ao acesso adequado da pessoa com deficiência ao serviço da justiça.

É imperioso, por fim, o acesso aos programas profissionalizantes. Diz Maria Aparecida Gugel (2012, p. 423):

Nenhuma medida de promoção a direito ao trabalho é realmente eficaz sem que antes o Estado providencie mecanismos estruturais de educação e preparação profissional para a pessoa com deficiência que possibilitem sua entrada e permanência no mundo do trabalho.

Ela continua: “E não é só isso, conforme a prática está a apontar, os serviços de colocação no trabalho devem avançar e estabelecer critérios para atender a pessoa com deficiência de forma apoiada, se necessário e tendo em vista do tipo e comprometimento da deficiência” (GUGEL, 2012, p. 423).

Um destaque desse dispositivo diz respeito à possibilidade de outras formas de trabalho, além do tradicional e formal. A título de exemplo, cite-se o trabalho autônomo, empreendedorismo e cooperativas.

Em seguida, passemos ao exame das normas infraconstitucionais que visam garantir o acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho.

### **2.3 Previsão infraconstitucional**

Seguindo, tem-se o Decreto nº 3.298/99, que regulamenta a Lei nº 7.853/89. Prevê o referido Decreto, em seu art. 2º:

Art. 2º Cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, **ao trabalho**, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico. (grifo nosso)

O Decreto acima indicado instituiu a Coordenadoria Nacional para integração do Deficiente (CORDE), a qual foi transformada em Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD), no ano de 2009, órgão ligado à Secretaria Especial de Direitos Humanos, e que articula e coordena as políticas públicas voltadas para as pessoas com deficiência.



A integração da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho constitui diretriz da Política Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência, conforme art. 6º, do mesmo diploma legal, *in verbis*:

Art. 6º São diretrizes da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

III - incluir a pessoa portadora de deficiência, respeitadas as suas peculiaridades, em todas as iniciativas governamentais relacionadas à educação, à saúde, ao trabalho, à edificação pública, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à habitação, à cultura, ao esporte e ao lazer;

V - ampliar as alternativas de inserção econômica da pessoa portadora de deficiência, proporcionando a ela qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho;

Merece destaque a Lei nº 7.853/89, que em seu art. 8º, II, tipifica criminalmente a conduta de negar, sem justa causa, emprego ou trabalho a alguém por motivos derivados de sua deficiência. Por fim, o tipo penal prevê discriminação ao longo do contrato de trabalho ao incriminar o empregador que negue promoção a alguém em razão da deficiência (GUGEL, 2007, p. 236).

#### **2.4 Pessoa com deficiência e a reserva legal de cargos no direito comparado**

Convém, para efeitos de comparação e para ilustrar a presente pesquisa, trazer à colação o funcionamento da “lei de cotas” em outros países, a saber:

##### **PORTUGAL**

O 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.

##### **ESPANHA**

A Lei prevê a cota mínima de 2% para empresas que tenham a partir de 50 trabalhadores fixos. Uma inovação, que merece destaque, é o incentivo fiscal que essas empresas recebem.

##### **FRANÇA**

A Legislação francesa estabelece uma cota mínima de 6% para empresas que tenham pelo menos 20 trabalhadores.

##### **ALEMANHA**

A Lei alemã estabelece que as empresas com mais de 16 empregados tenham, no mínimo, 6% de pessoas com deficiência. Ainda, incentiva uma contribuição empresarial para um fundo de formação de pessoas com deficiência.



## ITÁLIA

A Lei nº 68/99, em seu art. 3º estabelece uma porcentagem obrigatória de 7% de pessoas com deficiência para as empresas, públicas ou privadas, que tenham mais de 5 empregados; duas pessoas com deficiência para empresas que tenham de 36 a 50 funcionários, e, por fim, uma pessoa com deficiência se a empresa tiver entre 15 e 35 empregados.

## ÁUSTRIA:

Por lá, há reserva de 4% para pessoas com deficiência nas empresas privadas que tenham mais de 25 funcionários. Merece destaque a contribuição para um fundo de formação profissional.

## COLÔMBIA

A Lei nº 361/97 concede benefícios de isenções de tributos nacionais e taxas de importação para as empresas que tenham, no mínimo, 10% de seus trabalhadores com deficiência.

## HONDURAS

O Decreto nº 17/91 – também chamado de Lei de Promoção de Emprego de Pessoas com Deficiência -, em seu art. 2º, fixa a reserva legal de cargos para pessoas com deficiência nas seguintes proporções: uma pessoa com deficiência, se a empresa tiver de 20 a 40 trabalhadores; duas, se a empresa tiver de 50 a 74 empregados; três, nas empresas que tenham de 75 a 99 trabalhadores; e quatro, para empresas que tenham mais de 100 empregados.

## NICARÁGUA

A temática está regulada pela Lei nº 185 da seguinte forma: uma pessoa com deficiência a cada 50 trabalhadores.

## PANAMÁ

Trata-se de um caso bem interessante e que merece atenção. Explica-se: A temática encontra-se legislada em duas normas. A primeira, a lei nº 42/99, estabelece o percentual de 2% de reserva legal para pessoas com deficiência nas empresas que tenham mais de 50 funcionários. A segunda, o Decreto Executivo nº 88/93, estabelece incentivos em favor de empregadores que contratem pessoas com deficiência.

## URUGUAI

Na esfera da administração pública, a Lei nº 16.095 estabelece em seu art. 42 que o percentual de 4% do total de pessoal deve ser ocupado por pessoas com deficiência. Na esfera privada, não impõe qualquer percentual, entretanto condiciona a concessão de bens ou serviços públicos a particulares à contratação de pessoas com deficiência.

## VENEZUELA

Segue o exemplo da Nicarágua e estabelece a contratação de uma pessoa com deficiência a cada 50 empregados, sendo a temática regulada pela Lei Orgânica do Trabalho, de 1977.

## ESTADOS UNIDOS

Não há qualquer percentual de contratação obrigatória de pessoas com deficiência previsto em lei, decorrendo unicamente de decisões judiciais, se comprovado por estatísticas uma diferença entre o número total de funcionários em determinada empresa e o número de funcionários com deficiência. No entanto, a lei americana estabelece as características físicas e organizacionais que devem ser adotadas por todas as empresas para receber pessoas com deficiência.

## JAPÃO

Outro caso interessante é o do Japão. Lá, a Lei de Promoção do Emprego para Portadores de Deficiência, de 1988, fixa o percentual de 1,8% para as empresas com mais de 50 funcionários. O percentual pode ser considerado baixo se trazido para a legislação brasileira, no entanto, o que é interessante nesse país é que há um fundo mantido por contribuições das empresas que não preenchem a cota. Este fundo, também, ira custear as empresas que preenchem a reserva legal;

Após essa breve abordagem acerca do direito comparado, convém trazer as palavras de Roberto Wanderley Nogueira, sobre o sistema de cotas, em seu artigo intitulado Mercado de Trabalho: Inclusão de pessoas com deficiência é dever do Estado”:

*As cotas são, hodiernamente, uma ferramenta necessária à elevação dos vulneráveis sociais, a exemplo do que sucede com as pessoas com deficiência, cujos potenciais são comumente negligenciados pelos fatores de mercado, não raramente orientados por espectros preconceituosos que materializam discriminações de diversos matizes e frustram a produtividade da sociedade como um todo por óbvias razões idiopáticas.*

Diante dessas informações, conclui-se que a reserva legal de cargos para pessoas com deficiência no Brasil está atrás de outros países, fazendo-se necessária uma reforma na legislação vigente. Dito isso, no Estatuto da Pessoa com Deficiência, norma já abordada nesta pesquisa, havia uma previsão legal no sentido de diminuir o número de funcionários mínimos a partir do qual as empresas estariam obrigadas a contratar pessoas com deficiência para seus quadros.

O atual número mínimo de 100 funcionários cairia para 50, entretanto tal previsão foi vetada pela Presidente da República, sob o argumento de que a mudança repercutiria de forma impactante aos empresários. Não parece ser o argumento mais viável por ser claramente

contrário às tendências mundiais, a partir da análise de como a temática é tratada no direito comparado.

## 2.5 Fiscalização da Lei pelas autoridades públicas e análise de jurisprudências

Quando o cumprimento do que é estabelecido em lei não é feito de maneira espontânea e voluntária pelas vias comuns, é necessário que a questão seja levada ao Judiciário para resolução de conflitos.

1. COTA PARA PESSOAS REABILITADAS E /OU PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA HABILITADAS. ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. OBRIGATÓRIA PARA TODAS AS EMPRESAS COM CEM OU MAIS EMPREGADOS. IMPOSSIBILIDADE DE ANULAÇÃO DO AUTO DE INFRAÇÃO E DA MULTA APLICADA. A cota de pessoas reabilitadas e/ou portadoras de deficiência habilitadas prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91 é endereçada a todas as empresas com cem ou mais empregados, independente do seu ramo de atividade. Dessarte, escorreita a aplicação da multa pelo Auditor-Fiscal do Trabalho pelo seu descumprimento, ainda mais quando provado que a empresa não envidou esforços para a contratação desses trabalhadores, mesmo após o acordo efetuado com o Ministério do Trabalho e Emprego, inclusive com a dilação do prazo e a possibilidade de cumprimento gradual da cota. (TRT-2 - RO: 00017205220135020038 SP 00017205220135020038 A28, Relator: JOSÉ RUFFOLO, Data de Julgamento: 01/09/2015, 5ª TURMA, Data de Publicação: 11/09/2015)

Nesse particular, convém abordar sobre os órgãos responsáveis pela fiscalização da reserva legal de cargos para quem tem deficiência e trazer algumas jurisprudências acerca da matéria.

### 2.5.1. A Atuação do Ministério do Trabalho e Emprego

Das diversas atribuições do Ministério Público do Trabalho e Emprego, uma delas é a inclusão da pessoa com deficiência no mercado laboral. O art. 36º, § 5º, do Decreto 3.298/99 impõe aos auditores fiscais do trabalho a fiscalização das empresas quanto ao cumprimento da reserva legal de cargos para pessoas com deficiência, conforme a redação abaixo transcrita:

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

Embora o número de pessoas com deficiência em atividade no mercado de trabalho tenha dado uma estagnada, a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego se faz muito necessária contra a diminuição das estatísticas. Porém, um dado é preocupante: em 1990, por exemplo, o Brasil tinha 3295 Auditores Fiscais do Trabalho em atividade. Esse número caiu em 2013 para 2740.

Contrariando a Organização Internacional do Trabalho, a qual na Convenção 81 recomenda um auditor do trabalho para cada 10 mil trabalhadores em países industrializados,

e um auditor para cada 15 mil trabalhadores em países em industrialização rápida, o Brasil, atualmente, mantém uma proporção de um auditor para cada 32.600 empregados. Esse dado só faz colaborar para o descumprimento da cota, haja vista que apenas uma parte das empresas são fiscalizadas.

Por ser uma política cuja relevância é patente, a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é uma prioridade do Ministério do Trabalho e Emprego. O número de empresas fiscalizadas para cumprimento da cota vem aumentando, conforme tabela abaixo:

<b>ANO</b>	<b>Nº DE EMPRESAS FISCALIZADAS</b>
2006	596
2007	690
2008	619
2009	779
2010	1.265
2011	1.849
2012	1.839
2013	2.342

A presente pesquisa mostra que o percentual de pessoas com deficiência no mercado de trabalho está estagnado em 0,7% em relação ao total de empregos existentes, o que leva a concluir que a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego colabora para a não diminuição dessas estatísticas. O MTE vem divulgando estatísticas das pessoas com deficiência contratadas em ação fiscal. Segundo Emerson Albuquerque Resende, em seu artigo “*A concretização do direito fundamental ao trabalho da pessoa com deficiência no Brasil: dificuldades e possíveis soluções*”, a estatística induz ao erro, pois, possivelmente, não estão sendo computadas as pessoas com deficiência dispensadas.

Veja-se a tabela abaixo:

<b>ANO</b>	<b>PCD's registrados após fiscalização</b>	<b>Diferença em relação ao ano anterior</b>
2007	22.314	-----
2008	25.844	- 25,8 mil
2009	26.449	- 34,6 mil
2010	28.752	17,4 mil
2011	34.395	19,3 mil
2012	35.420	5 mil

Ele cita como exemplo o ano de 2009, em que o número de pessoas com deficiência contratadas após fiscalização do MTE foi de 26.449, entretanto, houve uma redução de 34,6 mil pessoas com deficiência empregadas no Brasil.

O Ministério do Trabalho e Emprego atua repressivamente através da lavratura de autos de infração, com imposição de multas administrativas que variam entre R\$ 1.329,18 e R\$ 132.916,84, a depender do poder econômico da empresa.

PODER DE POLÍCIA TRABALHISTA. AUTO DE INFRAÇÃO: INSERÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA E REABILITADOS NO MERCADO DE TRABALHO. ART. 93 DA LEI N. 8.213/1991. DESCUMPRIMENTO. Ao tratar da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o art. 93 da Lei n. 8.213/91 dá densidade à política social de assegurar igualdade de oportunidades a pessoas em situação de vulnerabilidade física ou mental - deficientes e reabilitados -, traduzindo ação afirmativa voltada ao combate à discriminação (CF, artigos 3º, IV e 7º, XXXI), que reafirma a dimensão social da propriedade (CF, art. 170, III) e confere concretude ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III). Nesse cenário, inexistindo nos autos provas de que a empresa empreendeu todos os esforços possíveis para dar cumprimento ao preceito legal referido, há de se considerar correta a ação fiscalizadora estatal e regular o auto de infração lavrado por Auditor Fiscal do Trabalho. Recurso ordinário conhecido e provido. I - (TRT-10 - RO: 01086201301210006 DF 01086-2013-012-10-00-6 RO, Relator: Desembargador Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 26/02/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: 14/03/2014 no DEJT)

Em sua defesa, as empresas buscam a anulação dos autos de infração na Justiça do Trabalho com o principal argumento de que não se esquivam de esforçar-se na contratação de pessoas com deficiência, porém não é fácil achar pessoas capacitadas para o trabalho. Esse esforço citado pelas empresas consiste em publicação de vagas em jornais, realização de seminários, solicitação às agências que atuam nesse setor de inclusão.

Abaixo, segue jurisprudências a respeito da situação:

NULIDADE DE AUTO DE INFRAÇÃO - RESERVA DE VAGAS PARA DEFICIENTES - ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91. Demonstrado que a empresa não conseguiu cumprir a legislação, pela comprovada impossibilidade de preencher a cota mínima necessária e, ainda, evidenciada sua boa fé, quando tentou incluir pessoas portadoras de deficiência física, mediante acordo firmado com o Ministério Público do Trabalho, deve ser mantida a insubsistência do auto de infração. (TRT-3 - RO: 02453201301403000 0002453-63.2013.5.03.0014, Relator: Jales Valadao Cardoso, Segunda Turma, Data de Publicação: 11/07/2014 10/07/2014. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 69. Boletim: Não.

ART. 93 DA LEI 8.213/1991. VAGAS DESTINADAS A PORTADORES DE DEFICIÊNCIA E REABILITADOS. AUTO DE INFRAÇÃO. NULIDADE. Não há ofensa ao art. 93 da Lei n (8.213/1991 quando restar comprovado que a empresa não conseguiu cumprir a cota legal devido à falta de candidatos ou quando estes não possuíam as condições mínimas necessárias para assumir os cargos oferecidos pela empresa. É cediço que os trabalhadores com necessidades especiais devem ser tratados com certa distinção em relação ao trabalhador desprovido de qualquer restrição física ou mental, mas isso não implica em vitimizá-los, alargando-se ainda mais eventual senso discriminatório que possam eles autoinfligir-se ou que externamente os circundam. (TRT-12 - ReeNec: 00006246720145120012 SC

0000624-67.2014.5.12.0012, Relator: AGUEDA MARIA LAVORATO PEREIRA, SECRETARIA DA 1A TURMA, Data de Publicação: 21/08/2015)

Como forma de desconstituir esse argumento das empresas, o mesmo autor sugestiona à Advocacia Geral da União ou a própria Justiça do Trabalho oficial os órgãos responsáveis pelo Sistema Nacional de Emprego – SINE para informar se no período em que a empresa ficou sem cumprir a quota, havia PcD cadastradas no banco de dados, com os requisitos dos cargos em que a empresa fez admissões de pessoas sem deficiência, solução essa que perpassa pelo aumento de número de auditores fiscais.

### **2.5.2 A Atuação do Ministério Público do Trabalho**

O Ministério Público do Trabalho é um ramo do Ministério Público da União com atuação na concretização dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Sua legitimidade para defender os direitos das pessoas com deficiência encontra guarida no art. 127, *caput*, e art. 129, III, da Constituição Federal. Em verdade, tais dispositivos preveem a atuação do Ministério Público na defesa dos interesses sociais, individuais indisponíveis, difusos e coletivos. Entretanto, não se olvida que dentre esses grupos, enquadram-se as pessoas com deficiência.

Em igual sentido, o art. 83, III da Lei Complementar nº 75/93 fixou a legitimidade do Ministério Público, para "promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para a defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos". Como bem abordado ao longo da pesquisa, o direito ao trabalho da pessoas com deficiência possui força de norma constitucional, sobretudo em razão da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a qual foi ratificada pelo Brasil e aprovada com status de emenda constitucional.

Ainda, o art. 3º, *caput*, da Lei nº 7.853/89, estabelece um rol de legitimados para propor ação judicial na defesa dos direitos das pessoas com deficiência, dentre eles, o Ministério Público. Abaixo, a fiel transcrição do aludido artigo:

Art. 3º As medidas judiciais destinadas à proteção de interesses coletivos, difusos, individuais homogêneos e individuais indisponíveis da pessoa com deficiência poderão ser propostas pelo **Ministério Público**, pela Defensoria Pública, pela União, pelos Estados, pelos Municípios, pelo Distrito Federal, por associação constituída há mais de 1 (um) ano, nos termos da lei civil, por autarquia, por empresa pública e por fundação ou sociedade de economia mista que inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção dos interesses e a promoção de direitos da pessoa com deficiência. (grifo nosso)

Para melhor efetividade nessa tarefa, o Ministério Público do Trabalho criou, por meio da Portaria nº 273/02 do Procurador Geral do Trabalho, a Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho –

Coordigualdade. Estatísticas elaboradas pelo órgão dão conta de que desde 2002 (ano da criação) até o ano de 2007 foram ajuizadas 193 ações civis públicas e celebrados 1.773 termos de compromisso de ajustamento de conduta, além da instauração de uma quantidade de inquéritos civis que foram arquivados porque a empresa demonstrou o cumprimento da cota legal.

A partir de 2008, não se tem notícia da quantidade de ações civis públicas e de termos de ajuste de conduta sobre a inclusão da pessoa com deficiência no âmbito do Ministério Público do Trabalho.

Isso porque a quase totalidade das Procuradorias Regionais do Trabalho deixaram de atuar por núcleos temáticos específicos (por exemplo, núcleo de combate à discriminação e promoção da igualdade), o que resultou em prejuízo na atuação, não havendo especialização.

Outra questão que merece menção é o combate à discriminação velada. São diversas as formas de discriminação silenciosas e humilhantes utilizadas por muitas empresas, dentre elas, pode-se citar a resistência em protocolar ou apor recebido em ofícios de entidades encaminhando pessoas com deficiência para participar de seleção, isso para não ficar registrado que há interessados com deficiência em emprego. Outra forma é a exigência em testes práticos para PcD com mobilidade reduzida de mesma produção de trabalhadores sem deficiência e com anos de experiências ou ainda a utilização de testes de atenção concentrada sem qualquer pertinência com a função para pessoas com deficiência intelectual.

Do mesmo modo, há registros de discriminação de empregados com deficiência, forçando a pedir demissão, como no caso de exigência de metas incompatíveis, ameaça de demissão por suposta inaptidão.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. FALTA DE UM AMBIENTE DE TRABALHO ADEQUADO ÀS NECESSIDADES DO EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA. AMEAÇA DE DISPENSA EM RAZÃO DA INAPTIDÃO DO RECLAMANTE PARA O EXERCÍCIO DA FUNÇÃO DE CARTEIRO. *QUANTUM* INDENIZATÓRIO REDUZIDO PELO REGIONAL PARA R\$ 20.000,00 (VINTE MIL REAIS). CRITÉRIOS DE RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE OBSERVADOS. (TST - AIRR 101679520135140005, relator: Desembargador José Roberto Freire Pimenta, data de julgamento: 04/11/2015, segunda turma).

Ou ainda, de empresas que contratam pessoas com deficiência para uma jornada de trabalho totalmente inferior aos demais funcionários da empresa para que, por consequência, seu salário seja menor.

CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. LEI N. 8.213/91. CONDIÇÕES DE TRABALHO E SALÁRIOS DIFERENCIADOS. DISCRIMINAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DEVIDA. Considera-se discriminatória a conduta do empregador que, para fins de atender o disposto no art. 93, da Lei n. 8.213/91, contrata pessoas com deficiência em condições

extremamente diferenciadas dos demais empregados no tocante à carga horária, de apenas 4 horas semanais e ao salário proporcional, em total dissonância com o escopo da norma, que é assegurar às pessoas com deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive ao trabalho. Demonstrada a prática abusiva, o deferimento da indenização por danos morais é medida que se impõe. (TRT-3 - RO: 02340201302103002 0002340-88.2013.5.03.0021, Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 27/08/2014 26/08/2014. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 94. Boletim: Sim.)

Em suma, reconhece-se que o Ministério Público do Trabalho também tem atuação relevante na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Entretanto, acredita-se que esse órgão tenha reduzido a atuação em defesa da pessoa com deficiência, principalmente após o fim da atuação por núcleo temático. Sendo assim, torna-se imprescindível a criação de ofícios especializados na defesa dos direitos da pessoa com deficiência e ainda a divulgação de estatísticas completas sobre a inclusão.

Conclui-se, portanto, que é de fundamental importância a atuação preventiva e repressiva dos órgãos fiscalizadores para melhor inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. No entanto, é necessário investimento para que estes órgãos possam atuar de forma mais eficiente e garantir o direito fundamental ao trabalho da pessoa com deficiência, coibindo as diversas formas de discriminação e assegurando o pleno exercício do emprego para todos.



### **CAPÍTULO 3 LEI DE COTAS: UMA ANÁLISE A PARTIR DE DADOS**

A norma de maior efetividade na ideia de inclusão da pessoa com deficiência é o que vulgarmente se chama de “Lei de Cotas”. Trata-se do artigo 93 da Lei 8.213/91, que fixa o percentual de 2% a 5% de contratação obrigatória de pessoas com deficiências habilitadas, ou reabilitadas, nos termos seguintes:

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%

Ao estudar os dados do último censo do IBGE, realizado em 2010, Vinicius Gaspar Garcia (2014) afirma que o número de pessoas com deficiência entre 20 e 59 anos, ou seja, a princípio público alvo desta “cota”, gira em torno de 6,5 milhões, o que representa 6,07 % da população.

Lorentz (2006, p. 276) afirma ser impossível negar que a referida lei promove a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, apesar de não alcançar o ideal, pois “as contratações ainda são pequenas, tendo inúmeras causas, desde o preconceito à desinformação sobre as potencialidades destas pessoas até a falta de qualificação das mesmas”. Devendo inclusive as empresas que executam trabalho temporário submeter-se à norma em relação aos empregados que não foram encaminhados às empresas tomadoras de seus serviços (CISZEWSKI, 2005).

O Ministério do Trabalho e Emprego emite anualmente dados oficiais acerca do trabalho formal no Brasil, a partir do Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS). Dentre esses dados, é possível estabelecer o percentual de pessoas com deficiência em atividade, bem como a remuneração, que normalmente varia em razão de gênero, grau de escolaridade e tipo de deficiência.

Como será demonstrado adiante, a escolaridade é um dos fatores que influenciam diretamente na possibilidade de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, refletindo, inclusive, em sua remuneração. No entanto, Goldfarb (2009, p. 125/126) entende que qualquer pessoa com deficiência pode ser admitida pelas empresas privadas quando demonstrar capacidade para assumir as atividades atinentes à vaga de trabalho oferecida, independentemente de processo de habilitação e reabilitação, a capacidade para o trabalho

pode ser atestada pelo empregador e, como consequência, pode ser feita a contratação, aumentando as estatísticas acerca do tema.

### **3.1 Relatório Anual de Informações Sociais – 2010**

De acordo com as informações divulgadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, no ano de 2010 haviam cerca de 44 milhões de empregos formais, dentre os quais aproximadamente 306 mil eram ocupados por pessoas com deficiência. Sendo assim, o percentual de empregados com deficiência em relação ao total é de cerca de 0,69%.

Do número total, a maior parte era de homens, (200.193), o que dá a ideia de desigualdade de gênero na sociedade, por ser quase o dobro das vagas ocupadas pelas mulheres. A maior parte dos trabalhadores com deficiência possuíam alguma limitação física (166.690), seguido deficiência auditiva (68.819), reabilitado (33.343), visual (17.710), intelectual (15.606), múltipla (3.845)

Nesse ano, uma particularidade aconteceu. A remuneração média das pessoas com deficiência foi maior do que a remuneração média do total de empregados, sendo de R\$ 2.039,82 contra R\$ 1.847,92.

Separando por gênero, independente de ter deficiência ou não, tem-se que os homens tiveram um rendimento médio de R\$ 1.990,68 e as mulheres de R\$ 1.647,89. Em relação apenas às pessoas com deficiência, os homens ganhavam em média R\$ 2.2732,36 e as mulheres .R\$ 1.593,37.

### **3.2 Relatório Anual de Informações Sociais - 2011**

Em 2011, 325,3 mil vínculos foram declarados como de pessoas com deficiência. Houve um grande aumento, se considerarmos os anteriores 306 mil, no ano de 2010, como já bem dito. Entretanto, em termos comparativos, não houve grande mudança. É que o novo valor de 325,3 mil empregados com deficiência continuam a representando 0,70% do total dos vínculos empregatícios, que passaram a ser de aproximadamente 46 milhões.

Do total de 325,3 mil, 213,8 mil eram do gênero masculino e 111,4 mil do feminino, o que indica uma proporção de 65,74% do total de Deficientes para o Homem e de 34,26% para a Mulher, permanecendo a desigualdade em razão do gênero.

O maior número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho era de trabalhadores com limitação física (174.207), seguido por deficiência auditiva (73.579), reabilitado (32.704), visual (21.847), intelectual (18.810), múltipla (4.144).

Quanto à remuneração, tem-se que ao passo que a remuneração média dos trabalhadores era de R\$ 1.902,13, as pessoas com deficiência recebiam um salário menor, que girava em média R\$ 1.891, 16.

Outro dado que merece destaque é a disparidade entre masculino e feminino. A depender da deficiência, a diferença tornava-se maior. Contudo, tanto para trabalhadores com deficiência, como para aqueles que não possuíam nenhum tipo de deficiência, os homens auferiam maior vantagem financeira.

Ainda, um dado de destaque se verifica a partir da tabela abaixo: é quanto à escolaridade. A partir do Ensino Médio Incompleto, existe uma correlação direta entre os rendimentos e o grau de escolaridade em todas as modalidades de deficiência, conforme a tabela a seguir:

<b>Instrução</b>	<b>Física</b>	<b>Auditiva</b>	<b>Visual</b>	<b>Intelectual</b>	<b>Múltipla</b>	<b>Reabilitado</b>
En. Médio incompleto	R\$ 1.169,68	R\$ 1.324,85	R\$ 1.067,62	R\$ 793,96	R\$ 1.002,82	R\$ 1.748,74
En. Médio completo	R\$ 1.521,91	R\$ 1.866,35	R\$ 1.559,48	R\$ 928,98	R\$ 1.274,12	R\$ 2.100,58
Educação superior incompleta	R\$ 2.191,36	R\$ 2.496,86	R\$ 2.002,08	R\$ 1.567,80	R\$ 1.568,85	R\$ 2.732,00
Educação Superior Completa	R\$ 4.251,13	R\$ 5.860,54	R\$ 5.900,70	R\$ 2.959,05	R\$ 3.825,56	R\$ 3.609,45
Total	R\$ 1.851,90	R\$ 2.110,11	R\$ 2.186,40	R\$ 872,42	R\$ 1.418,65	R\$ 2.167,83

Como se vê, o grau de escolaridade é fator que interfere na remuneração das pessoas com deficiência. A partir do Ensino Médio Incompleto, existe uma correlação direta entre os rendimentos e o grau de escolaridade em todas as modalidades de deficiência. Ainda, conclui-se da análise que as pessoas com deficiência intelectual, seja qual for o grau de escolaridade, ganham menos do que as outras.

Outra informação que se extrai da tabela é que as pessoas reabilitadas possuem certas vantagens salariais em relação às demais. Só não ganham mais rendimentos, quando comparado às demais deficiências, no nível de educação superior completa. Tal fato se dá, a

princípio, porque possuíam um grau de limitação menor, razão pela qual ganham mais em quase todas as circunstâncias.

### 3.3 Relatório Anual de Informações Sociais – 2012

No ano de 2012, foram criadas mais 5 mil vagas de emprego para pessoas com deficiência, chegando ao total de 330,3 mil vínculos empregatícios declaradas como PCD, o que corresponde a 0,70% do total dos vínculos empregatícios. Dessa forma, permanece estável a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Cumpra observar, também, mais um dado importante. Do total de 330,3 mil empregos, 214,7 mil eram do gênero masculino e 115,6 mil do feminino, o que indica uma proporção de 65,00% do total de pessoas com deficiência homem e de 35,00% mulher, permanecendo a desigualdade de gênero, a qual persiste por vários anos. Abaixo, a tabela identifica esses dados:

<b>TOTAL DE EMPREGOS FORMAIS</b>	330.296
<b>HOMENS</b>	214.694
<b>MULHERES</b>	115.602

Outra tabela a seguir irá deixar claro essa desigualdade que há entre pessoas com e sem deficiência, bem como entre homens e mulheres. Persistem os dados do ano anterior, em que pessoas com deficiência recebem menos do que alguém que não tenha deficiência. Ainda, mulheres, independente de ter deficiência ou não, recebem menos. Por fim, as pessoas com deficiência intelectual ganham menos.

<b>TIPO DE DEFICIÊNCIA</b>	<b>MASCULINO</b>	<b>FEMININO</b>
Física	R\$ 2.178,11	R\$ 1.642,19
Auditiva	R\$ 2.502,55	R\$ 1.481,81
Visual	R\$ 2.197,94	R\$ 1.694,16
Intelectual	R\$ 975,00	R\$ 886,00
Múltipla	R\$ 1.714,00	R\$ 1.325,11
Reabilitado	R\$ 2.553,91	R\$ 2.041,17
Total de pessoas com deficiência	R\$ 2.197,25	R\$ 1.598,19
Total de pessoas sem deficiência	R\$ 2.250,81	R\$ 1.851,64

Os dados da RAIS por Grau de Instrução e Tipo de Deficiência revelam que entre os cinco tipos de deficiência, o menor número de vínculos empregatícios ocorre na categoria dos Analfabetos, sendo o grau de escolaridade mais uma vez determinante para a percepção de bons salários.

### 3.4 Relatório Anual de Informações Sociais – 2013

No ano de 2013, aproximadamente 357 mil, do total de quase 49 milhões de empregos, eram ocupados por pessoas com deficiência. Esse número representa cerca de 0,73% dos empregos totais.

Os rendimentos médios das pessoas com deficiência, em 2013, foram de R\$ 2.155,53, mais uma vez menor que a média dos rendimentos do total de vínculos formais (R\$ 2,265,71), portanto, continua a discriminação.

Segundo dados da RAIS, o Homem auferir rendimentos superiores aos das Mulheres. A menor representatividade dos rendimentos das mulheres em comparação aos dos homens, verifica-se entre as pessoas com deficiência Auditiva (61,57%), enquanto a maior, entre as pessoas com deficiência Intelectual (Mental) (88,78%).

Conforme se vê da tabela a seguir, a partir do ensino médio incompleto até o nível superior completo, os ganhos auferidos pelos trabalhadores são crescentes, não importando a existência da deficiência, e em havendo, não importando qual tipo.

<b>Instrução</b>	<b>Física</b>	<b>Auditiva</b>	<b>Visual</b>	<b>Intelectual</b>	<b>Múltipla</b>	<b>Reabilitado</b>
En. Médio incompleto	R\$ 1.374,96	R\$ 1.531,00	R\$ 1.331,14	R\$ 935,35	R\$ 1.239,66	R\$ 2.063,98
En. Médio completo	R\$ 1.742,85	1.980,26	R\$ 1.700,74	R\$ 1.020,04	R\$ 1.476,63	R\$ 2.455,27
Educação superior incompleta	R\$ 2.398,10	R\$ 2.592,33	R\$ 2.205,62	R\$ 1.316,72	R\$ 1.674,53	R\$ 3.321,41
Educação Superior Completa	R\$ 4.903,60	R\$ 5.471,31	R\$ 5.025,67	R\$ 2.431,47	R\$ 3.758,29	R\$ 4.127,65
Total	R\$ 2.194,39	R\$ 2.285,04	R\$ 2.217,36	R\$ 983,49	R\$ 1.732,41	R\$ 2.567,56

Situação preocupante é a das pessoas com deficiência intelectual. Como se observa da tabela, possuem menores rendimentos, seja qual for o grau de escolaridade. Isso quer dizer que, independente do grau de escolaridade, quem tem deficiência intelectual ganha menos. No ano de 2013, a média de remuneração das pessoas com deficiência intelectual, levando em consideração o grau de escolaridade, não chegou a R\$ 1000,00, ficando em R\$ 983,49, enquanto que todos os outros tipos de deficiência, considerando o mesmo critério, obteve média de remuneração acima dos R\$ 2.000,00, com exceção da deficiência múltipla, que chegou à média de R\$ 1.732,41.

### 3.5 Relatório Anual de Informações Sociais – 2014

Segundo as informações divulgadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, em 2014 foram criadas 23,5 mil vagas de trabalho para pessoas com deficiência. Considerando o total de 381.300, as pessoas com deficiência representam 0,77% dos contratos formais de emprego.

	<b>HOMENS</b>	<b>MULHERES</b>
<b>EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA</b>	245.748,00	135.574,00
<b>EMPREGADOS SEM DEFICIÊNCIA</b>	27.887.902,00	21.302.286,00
<b>TOTAL DE VÍNCULOS FORMAIS</b>	28.133.650,00	21.437.860,00

Quanto à distribuição por gênero, os dados apontam que 245,7 mil postos de trabalho eram do sexo masculino e 135,6 mil postos do feminino. Comparados aos dados de 2013, registra-se uma queda na participação masculina, porém esta ainda é muito maior do que as mulheres.

Os rendimentos médios das pessoas com deficiência, em 2014, foram de R\$ 2.304,26, valor menor que a média dos rendimentos do total de vínculos formais (R\$ 2.449,11).

Portanto, como se percebe, em mais um ano, as pessoas com deficiência auferiam menor remuneração do que os trabalhadores sem deficiência.

<b>TIPO DE DEFICIÊNCIA</b>	<b>MASCULINO</b>	<b>FEMININO</b>	<b>%</b>	
<b>Física</b>	R\$ 2.178,11	R\$ 1.642,19	77,6	
<b>Auditiva</b>	R\$ 2.502,55	R\$ 1.481,81	59,2	
<b>Visual</b>	R\$ 2.197,94	R\$ 1.694,16	77	
<b>Intelectual</b>	R\$ 975,00	R\$ 886,00	90	
<b>Múltipla</b>	R\$ 1.714,00	R\$ 1.325,11	77,3	
<b>Reabilitado</b>	R\$ 2.553,91	R\$ 2.041,17	79,9	<b>TOTAL</b>
<b>Total de PCDs</b>	R\$ 2.197,25	R\$ 1.598,19	72,3	R\$ 2.304,26
<b>Pessoas sem deficiência</b>	R\$ 2.250,81	R\$ 1.851,64	82	R\$ 2.449,11

Os dados da RAIS, utilizando-se o critério do gênero e tipo de deficiência, mostram que em todos eles, os homens auferem maior remuneração do que as mulheres. Essa diferença é menor quando se tem deficiência intelectual, em que os homens recebem cerca de 10% a mais do que as mulheres. No tipo de deficiência em que a diferença é maior, ou seja, na deficiência auditiva, os homens chegam a ganhar cerca de 40% a mais do que as mulheres.

## CONCLUSÃO

Após o seu desenvolvimento em três capítulos teóricos, nos quais procurou-se explorar o objetivo geral, que era demonstrar se as pessoas com deficiência enfrentam dificuldades em sua plena inserção no mercado de trabalho, a presente pesquisa chega ao fim.

Dados coletados ao longo da pesquisa confirmaram a hipótese levantada inicialmente de que, principalmente em razão da Lei de Cotas (art. 93, da Lei nº 8.213/91), o número de pessoas com deficiência empregadas vem aumentando ao longo dos anos, porém essa parcela da sociedade enfrenta grande resistência na busca pelo direito fundamental ao trabalho.

Um dado que se mostra preocupante e que pode ser extraído da pesquisa é de que, embora a cada ano cresça o número de pessoas empregadas, o percentual em relação ao número total de empregos formais está estagnado em 0,7%, o que é muito pouco.

A resistência enfrentada por esta parcela da sociedade pôde ser comprovada não só através de dados, como também por diversas jurisprudências colacionadas ao longo, sobretudo, do segundo capítulo. A pesquisa demonstrou várias formas de discriminação por parte dos empregadores.

Por exemplo, em relação à remuneração. Conforme se constatou ao estudar os dados emitidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego entre os anos de 2010 a 2014, a remuneração das pessoas com deficiência constantemente é menor do que a percebida pelos empregados sem deficiência. Essa prática discriminatória deve ser coibida pelos órgãos fiscalizadores, aos quais compete constatar eventual descumprimento de normas, e levar o caso ao Poder Judiciário, que deve atuar para punir os infratores exemplarmente, de forma a evitar novo descumprimento.

Uma observação cabe ser feita. No ano de 2010, a remuneração dos empregados com deficiência foi superior aos demais empregados. Tal fato se deve, em grande parte, à ratificação pelo Brasil da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência através do decreto 6.949/09, a qual deixou em evidência os direitos dessa minoria para toda a sociedade nas mais diversas searas, incluindo os trabalhistas. Entretanto, passada essa novidade, a remuneração das pessoas com deficiência voltou a ser inferior aos demais empregados nos anos que se seguiram.



Outra observação que importante que deve ser levantada é que, embora a presente pesquisa tenha o enfoque no mercado de trabalho, após análise dos dados trazidos constatou-se que outras variáveis refletem diretamente na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. É que ficou bastante evidente a desigualdade de gênero existente, sendo muito comum que homens tenham mais oportunidades de emprego, bem como tenham maiores remunerações do que as mulheres.

Ainda, a partir dessa pesquisa pode-se concluir que não se pode discutir inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho separado da inclusão desse grupo nas instituições de ensino. É que pode se extrair dos dados trazidos que, em não raros exemplos, o grau de escolaridade reflete diretamente na remuneração de determinado trabalhador.

Essa é uma das possibilidades de pesquisas futuras que pode se desdobrar a partir da presente discussão e, com isso, haver uma relação direta entre grau de escolaridade e inserção no mercado de trabalho.

A relevância da pesquisa para a Faculdade Damas, bem como para toda a sociedade se mostra patente, quando se é sabido que um quarto da população brasileira é composta por pessoas com deficiência. Desse número, estima-se que cerca de 6,5 milhões possuem entre 20 e 59 anos, portanto, a princípio, público alvo da Lei de Cotas, o que dá cerca de 6,07% da população. Entretanto, os dados coletados mostram que em 2014 havia cerca de 381,3 mil trabalhadores com deficiência, número que não representa nem 1% do total de empregos formais existentes no Brasil. Esses dados são preocupantes, uma vez que o Brasil é tido como um dos países de melhor legislação quando se trata de pessoa com deficiência.

Portanto, em razão dos números trazidos, verifica-se a necessidade de atualização na legislação em vigor, com espelho no direito comparado, de modo a incluir quantidade maior de trabalhadores com deficiência. Outra alternativa, que pode ser tomada cumulativamente com a mudança na legislação, é o investimento nos órgãos de fiscalização para que um número maior de empresas seja fiscalizado. Assim, haverá um aumento na contratação de pessoas com deficiência, não se olvidando de que o trabalho é um direito fundamental e que contribui para a plena inserção na sociedade.

## REFERÊNCIAS

ARANHA, Maria Salete. **Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência**. Revista do Ministério Público do Trabalho, Ano XI, n. 21 março, 2001. pp.160-173. Disponível em: <http://www.adion.com.br/mznews/data/paradigmas.pdf>.> Acesso em 10 de abril de 2016.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **Pessoa portadora de deficiência: proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. 3. ed., rev., ampl. e atual. Brasília: CORDE, 2003

ASSIS, Olney Queiroz; POZZOLI, Lafayette. **Pessoa portadora de deficiência: direitos e garantias**. 2. ed. São Paulo: Damásio de Jesus, 2005.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 2010

BRASIL. **Consolidação das leis trabalhistas**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Suplemento.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 3.298, de 20 de Dezembro de 1999**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Poder Executivo. Brasília, DF, 21 de Dezembro de 1999.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.296, de 2 de Dezembro de 2004**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Poder Executivo. Brasília, DF, 3 de Dezembro de 2004

BRASIL. **Decreto n.º 2.682, de 21 de julho de 1998**. Promulga a Convenção nº 168 da OIT, relativa à Promoção do Emprego e à Proteção contra o Desemprego. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 22 de Julho de 1998

BRASIL. **Decreto nº 3.956, de 08 de Outubro de 2001**. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 09 de Outubro de 2001.

BRASIL. **Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 26 de Agosto de 2009.

BRASIL. **Lei Complementar nº 75, de 20 de Maio de 1993**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 21 de Maio de 1993.

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de Outubro de 1989**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 25 de Outubro de 1989.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991**. Dispões sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 25 de Julho de 1991.

BRASIL. **Lei nº 10.690, de 16 de Junho de 2003**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 17 de Junho de 2003.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 06 de Julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 07 de Julho de 2015.

BRASIL. Procurador Geral do Trabalho. **Portaria nº 273, de 28 de Outubro de 2002**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 29 de Outubro de 2002.

CISZEWSKI, Ana Cláudia Vieira de Oliveira. **O trabalho da pessoa portadora de deficiência**. São Paulo: LTr, 2005

COHEN, Regina. Estratégias para a proteção dos direitos das pessoas portadoras de deficiência. In: PINHEIRO, P. S.; GUIMARÃES, S. P. (Org.). **Direitos humanos no século XXI**. Brasília: Senado Federal, 1998. p. 925-958.

FONSECA, Ricardo Tadeu. Artigo 27 – Trabalho e emprego. In: **A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada**. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, Brasília, 2008.

GARCIA, Vinícios Gaspar. **Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil**. Trabalho, Educação e Saúde (online), v. 12, n. 1, Rio de Janeiro, 2014

GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2009

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho: reserva de cargos em empresas, emprego apoiado**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007

GUGEL, Maria Aparecida. Direito ao trabalho e ao emprego: a proteção na legislação trabalhista. In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauber Salomão; LEITE, Glauco Salomão (Coords). **Manual dos direitos da pessoa com deficiência**. São Paulo. Ed. Saraiva, 2012

IBGE. **Censo Demográfico 2010**. Disponível em <http://censo2010.ibge.gov.br/resultados> acesso em 17 de maio de 2016

INSTITUTO BRASILEIRO DE DEFESA DOS DIREITOS DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA. **Sem limite: Inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: SENAC RIO, 2002.

LEITE, Glauco Salomão (coord) et al. **Manual dos direitos da pessoa com deficiência**. São Paulo. Ed. Saraiva, 2012

LORENTZ, Lutiana Nacur. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência**. São Paulo: LTr, 2006

MAZZOTTA, M. J. S. **Educação especial no Brasil: história e políticas públicas**, 5ª Ed. São Paulo: Cortez. 2005.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. Ed. Brasília: MTE, SIT, 2007. Disponível em: [www.mte.gov.br/fisca\\_trab/inclusao\\_pessoas\\_defi12\\_07.pdf](http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf) acessado em 15 de Maio de 2015.

NOGUEIRA, Roberto Wanderley. **Mercado de trabalho: inclusão de pessoas com deficiência é dever do Estado**. 2012. Disponível em <http://www.conjur.com.br/2012-dez-19/roberto-nogueira-inclusao-pessoas-deficiencia-dever-estado>. Acesso em 11 de Abril de 2016

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Nova Iorque, 13 dezembro de 2006. Disponível em [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=424-cartilha-c&category\\_slug=documentos-pdf&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=424-cartilha-c&category_slug=documentos-pdf&Itemid=30192). Acesso em 10 de fevereiro de 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Convenção nº 159 sobre Reabilitação Profissional de Pessoas Portadoras de Deficiência**. Genebra: International Labour Office (OIT), 1983. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/node/505>. Acesso em 14 de Maio de 2016.

RAGAZZI, Ivana Aparecida Grizz. **Inclusão Social: A Importância do Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência**. São Paulo: LTr, 2010

RESENDE, Emerson Albuquerque. **A concretização do direito fundamental ao trabalho da pessoa com deficiência no Brasil: dificuldades e possíveis soluções**. 2014. Disponível em <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=9eb8eff225298ae9>. Acesso em 24 de fevereiro de 2016

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. 6. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2005.

SECRETARIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. **Resultados Preliminares da Amostra - Censo IBGE 2010 – Indicadores sobre Pessoas com Deficiência**. Disponível em <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/indicadores/censo-2010>. Acesso em 18/05/2016

STOLZE, Pablo. **O Estatuto da Pessoa com Deficiência e o sistema jurídico brasileiro de incapacidade civil**. 2015. Disponível em <http://jus.com.br/artigos/41381/o-estatuto-da-pessoa-com-deficiencia-e-o-sistema-juridico-brasileiro-de-incapacidade-civil> acesso em 03 de maio de 2016.