

**XXV CONGRESSO DO CONPEDI -  
CURITIBA**

**CONSTITUIÇÃO E DEMOCRACIA III**

**ANDRÉ PARMO FOLLONI**

**RICARDO DOS REIS SILVEIRA**

**JULIA MAURMANN XIMENES**

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria – CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

**Vice-presidente Norte/Centro** - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

**Secretário Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

**Secretário Adjunto** - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

**Representante Discente** – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

#### **Secretarias:**

**Relações Institucionais** – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

**Educação Jurídica** – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

**Eventos** – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

**Comunicação** – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

---

C758

Constituição e democracia III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UNICURITIBA;

Coordenadores: André Parmo Folloni, Julia Maurmann Ximenes, Ricardo Dos Reis Silveira – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-290-3

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: CIDADANIA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: o papel dos atores sociais no Estado Democrático de Direito.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Congressos. 2. Constituição. 3. Democracia.

I. Congresso Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Curitiba, PR).

CDU: 34



# XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA

## CONSTITUIÇÃO E DEMOCRACIA III

---

### **Apresentação**

Entre os dias 7 e 9 de dezembro o XXV Congresso Nacional do CONPEDI ocorreu em Curitiba, com o tema Cidadania e Desenvolvimento sustentável: o papel dos atores sociais no Estado Democrático de Direito.

Diante da pertinência com esta temática, o grupo de trabalho Constituição e Democracia se reuniu em diferentes salas, e a presente apresentação trata do grupo III.

A tensão entre Direito e Política esteve presente durante as discussões, com debates sobre o momento histórico, político e constitucional brasileiro após os acontecimentos de 2016, bem como a atuação dos diferentes atores da sociedade, do campo político e do campo jurídico.

Assim, as pesquisas refletem inquietações sobre a efetivação da democracia no Brasil a partir de diferentes atores sociais: cidadão, Sindicatos, Poder Legislativo, Supremo Tribunal Federal, Ministério Público dentre outros objetos analisados.

Algumas pesquisas trataram de casos específicos, como a ADI 4429/DF, a PEC 65 e a PE 33 /2011.

As inquietações continuam mas o debate proporcionou um rico momento para a pesquisa jurídica.

Boa leitura!!!

Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP

Prof. Dr. André Parmo Folloni - PUCPR

Prof. Dr. Ricardo Dos Reis Silveira - UNAERP / UNIFEB

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:  
PRECONCEITOS E ESTIGMATIZAÇÕES**

**THE INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITY IN THE JOB MARKET:  
PREJUDICE AND STIGMATIZATION**

**Moises Eugênio Ferreira  
Renato Augusto dos santos**

**Resumo**

O presente artigo visa objetivamente realizar uma abordagem sobre a pessoa com deficiência e sua inclusão no mercado de trabalho. Para tanto, realizou-se uma abordagem sobre a pessoa com deficiência no Brasil, bem como da legislação nacional vigente que versa sobre sua inclusão no mercado de trabalho. A metodologia utilizada baseou-se no levantamento e análise de artigos e dispositivos legais relacionados a essa inclusão. Optou-se pela pesquisa descritiva, através de citações de fontes teóricas e legais, juntamente com sua explicação e análise. Utilizou-se também a pesquisa exploratória, com o objetivo de buscar mais informações sobre o tema.

**Palavras-chave:** Pessoa com deficiência, Mercado de trabalho, Inclusão social

**Abstract/Resumen/Résumé**

This article aims to objectively carry out an approach to people with disabilities and their inclusion in the job market. Therefore, we performed an approach about the person with disability in Brazil, as well as the national legislation that deals with their inclusion in the job market. The methodology used was based on the survey and analysis of legal articles and provisions related to the inclusion. We opted for the descriptive research, through the quotations of theoretical and legal sources on the subject, with their explanation and analysis. We also used exploratory research to seek more information on the theme.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** People with disabilities, Job market, Social inclusion

## INTRODUÇÃO

Nos últimos tempos, pode-se perceber um avanço na conscientização voltada para a inclusão das pessoas com deficiência física, intelectual ou múltipla em seu direito de ir e vir, na educação, no trabalho e em outros setores da sociedade.

Esse processo fez com que surgisse uma nova mentalidade cidadã, expressa pelas exigências com que os diferentes sujeitos políticos sentem e convivem com a necessidade de mudanças em torno da inclusão da pessoa com deficiência.

Mesmo frente a este avanço não é exagero afirmar que, a pessoa com deficiência foi, e ainda continua sendo, uma categoria social excluída do acesso à educação, ao trabalho, da liberdade de ir e vir face às barreiras físicas, de oportunidades, de comunicação.

A falta de tolerância no decorrer da história de respeito ativo às diversidades das pessoas com deficiência, fez com que essas pessoas fossem sempre tratadas de forma excludente sendo rotuladas, segregadas e expulsas do convívio social, discriminadas no mundo do trabalho, da educação, da cultura e em alguns casos do convívio familiar e comunitário.

Mais do que um preceito constitucional, o acesso da pessoa com deficiência aos seus direitos e garantias fundamentais constitucionalmente garantidos, em especial ao trabalho é um direito que deve ser garantido a todo e qualquer cidadão brasileiro independente de sua condição.

Considerando esses aspectos, este estudo se justifica para compreender e refletir sobre os princípios da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho que tem como finalidade garantir a igualdade e dignidade à pessoa com deficiência.

Neste sentido, tem-se como objetivo, realizar uma análise acerca da legislação nacional que versa sobre o tema e que possui como propósito a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, destacando ainda que a própria legislação proporciona "exclusão" em alguns dispositivos.

Para a elaboração da pesquisa, utilizou-se como marco teórico não um doutrinador específico, mas a legislação nacional que versa sobre o tema, em especial a Constituição de 1998 e outras legislações infraconstitucionais. Assim, a pesquisa foi desenvolvida através de uma vertente jurídico dogmática de raciocínio dedutivo, realizando-se uma investigação que consiste no exame pormenorizado da legislação como fonte primária, doutrina e artigos que versam sobre a matéria como fonte secundária.

Pode-se afirmar que a pesquisa utilizada neste trabalho foi a descritiva, juntamente com a exploratória, que permitiram o levantamento seletivo e a análise de fontes teóricas e legais sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Este trabalho está dividido em três partes principais:

Na primeira parte, definiram-se quem são as pessoas com deficiência, apresentando ainda, seu número em relação à população brasileira.

Na segunda parte o foco é a pessoa com deficiência e seus direitos constantes no ordenamento jurídico nacional, privilegiando-se dispositivos da Constituição Federal Brasileira de 1988 bem como da legislação infraconstitucional que versa sobre sua inclusão no mercado de trabalho.

Na terceira e última parte, é analisada a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho bem como os obstáculos por ela encontrados no que se refere a essa inclusão, com menção aos preconceitos a serem quebrados para que esse processo seja concretizado em sua plenitude, por considerar que o trabalho é uma forma de promoção da vida digna e produtiva para as pessoas com deficiência, que por muitos, ainda são consideradas como incapazes.

## **1. A pessoa com deficiência no Brasil**

Não há dúvida que a necessidade de se promover a inclusão social da pessoa com deficiência, seja ela física, intelectual ou múltipla, remonta de longa data.

Na antiguidade a deficiência física era considerada um fenômeno estranho à humanidade, e por muitos como uma possessão demoníaca ou ainda, que tal limitação se dava por uma escolha divina para que seu portador purgasse seus pecados perante seus semelhantes.

Essa concepção que relaciona tal diferença com o pecado serviu de auxílio na compreensão do processo de segregação da pessoa com deficiência.

Há que se destacar ainda que, no período da Inquisição Católica, adotava-se a prática da queima de pessoas que trouxessem em seu corpo alguma diferença considerada não normal ou que apresentasse ideias divergentes do *status quo*, ou ainda que se comportasse de maneira considerada não adequada perante a sociedade.

Assim as pessoas com algum tipo de deficiência física, intelectual ou múltipla eram vistas como pessoas que mantinham um suposto pacto com o demônio e com a prática de serem queimadas possibilitava a sua humilhação perante a sociedade, levando-as à derrota.

Por esta razão, nos autos da Inquisição e nas justificativas da Igreja não se encontram afirmações de que ela tenha queimado pessoas. Mas a explicação de que a Igreja procedeu a uma “[...] purificação pelas chamas” (BIANCHETTI, 1998, p. 33).

Outra forma dada pela Igreja Católica para explicar a existência de cegos, mudos, paralíticos, loucos e leprosos também citada na obra de BIANCHETTI era a de que estes eram considerados pela sociedade como:

“[...] instrumentos de Deus para alertar aos homens e as mulheres sobre comportamentos adequados ou para lhe proporcionar a oportunidade de fazer caridade. Assim, a desgraça de uns proporcionava meios de salvação a outros” (BIANCHETTI, 1998, p. 33).

É certo que, qualquer ser humano quando formado no ventre materno, está passível de ser acometido por uma deficiência seja ela física, intelectual ou múltipla irreparável. Essa possibilidade não segrega homens de mulheres, negros de brancos, pobre de ricos, intelectuais de indivíduos sem qualquer formação. A partir do momento que o embrião é acometido por uma doença que não permita uma perfeita formação, passa, principalmente aqueles que com ele irão conviver, a vivenciar uma realidade diferente das demais e obrigando-os a ajustar-se à essas diferenças. Certamente este será um dos maiores desafios a ser superado por seus familiares.

A deficiência é algo indesejável por qualquer ser humano pois, seu surgimento, causa situações de desconforto, embaraços e lágrimas e na maioria das vezes, preconceitos.

Em relação ao termo "pessoas deficientes", a Organização das Nações Unidas aprovou em 9 de dezembro de 1975, em Assembleia Geral, a Declaração dos Direitos da Pessoas Deficientes, que em seu artigo I, aduz:

"1- O termo "pessoas deficientes" refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual normal, em decorrência de uma deficiência congênita, ou não, em suas capacidades física ou mentais. (ONU, 1975)

No Brasil, o Decreto 3.298/99, aprovado pelo Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - CONADE, aduz em seu art. 3º que:

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida. (BRASIL, 1999)

Este mesmo Decreto, regulamentador da Lei 7.853 de 24 de outubro de 1989 que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, estabelece em seu art. 4º, quem são as pessoas consideradas portadoras de deficiência:

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

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

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

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

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

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

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências. (BRASIL, 1999)

Desta forma, a pessoa com deficiência é aquela que possui qualquer anomalia física, intelectual ou múltipla pelo resultado de patologias que comprometem o organismo do indivíduo de maneira a este não responder como o esperado.



Segundo o Relatório Mundial sobre a Deficiência Publicado pela Organização Mundial da Saúde em 2012, há mais de um bilhão de pessoas que convivem com alguma dificuldade funcional considerável, espalhadas pelas mais diversas regiões no mundo:

"Mais de um bilhão de pessoas em todo o mundo convivem com alguma forma de deficiência, dentre os quais cerca de 200 milhões experimentam dificuldades funcionais consideráveis. Nos próximos anos, a deficiência será uma preocupação ainda maior porque sua incidência tem aumentado. Isto se deve ao envelhecimento das populações e ao risco maior de deficiência na população de mais idade, bem como ao aumento global de doenças crônicas tais como diabetes, doenças cardiovasculares, câncer e distúrbios mentais". (OMS, 2012, p.11)

Quando esta análise é voltada para o Brasil, os dados do Senso de 2010, apresentado pelo IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, em sua Cartilha das Pessoas com Deficiência, mostram que uma parcela considerável de nossa população apresenta pelo menos uma deficiência, seja ela física, intelectual ou múltipla.

Considerando-se os resultados da pesquisa apresentada pelo IBGE, temos:

"[...]do total da população residente no país, 23,9% (45.606.048 de brasileiros) possuíam pelo menos uma das deficiências investigadas: visual, auditiva, motora e mental ou intelectual. A prevalência da deficiência variou de acordo com a natureza delas. A deficiência visual apresentou a maior ocorrência, afetando 18,6% da população brasileira. Em segundo lugar está a deficiência motora, ocorrendo em 7% da população, seguida da deficiência auditiva, em 5,10% e da deficiência mental ou intelectual, em 1,40%". (IBGE, 2010, p. 6)

Quando os dados apresentados são distribuídos entre as Regiões Brasileiras, temos os seguintes percentuais, assim distribuídos.

"A Região Nordeste teve a maior taxa de prevalência de pessoas com pelo menos uma das deficiências, de 26,3%, tendência que foi mantida desde o Censo de 2000, quando a taxa foi de 16,8% e a maior entre as regiões brasileiras. As menores incidências ocorreram nas regiões Sul e Centro Oeste, 22,5% e 22,51%, respectivamente. Esses dados corroboram a tese de que a deficiência tem forte ligação com a pobreza e que os programas de combate à pobreza também melhoram a vida das pessoas com deficiência". (IBGE, 2010, p. 11)

Segregando as pessoas com deficiência, por Estados, segundo os dados apresentados pelo mesmo Senso realizado pelo IBGE EM 2010, a situação é a seguinte:

Região	População Residente	Percentual de Deficientes
Brasil	45.623.910	23,92%
Rondônia	345.411	22,11%

Acre	165.823	22,61%
Amazonas	791.162	22,71%
Roraima	95.774	21,26%
Pará	1.791.299	23,63%
Amapá	158.794	23,71%
Tocantins	307.350	22,22%
Maranhão	1.641.404	24,97%
Piauí	860.430	27,59%
Ceará	2.340.150	27,69%
Rio Grande do Norte	882.681	27,86%
Paraíba	1.045.631	27,76%
Pernambuco	2.426.106	27,58%
Alagoas	859.515	27,54%
Sergipe	518.901	25,09%
Bahia	3.558.895	25,39%
Minas Gerais	4.432.456	22,62%
Espírito Santo	824.095	23,45%
Rio de Janeiro	3.900.870	24,40%
São Paulo	9.349.553	22,66%
Paraná	2.283.022	21,86%
Santa Catarina	1.331.445	21,31%
Rio Grande do Sul	2.549.691	23,84%
Mato Grosso do Sul	526.672	21,51%
Mato Grosso	669.010	22,04%
Goiás	1.393.540	23,21%
Distrito Federal	574.275	22,34%

A tabela apresentada acima ratifica o entendimento de que a deficiência física não segrega qualquer classe social, pois, como pode ser elucidado pela pesquisa realizada pelo IBGE, mesmo que por amostragem, os números distribuídos em conformidade com os Estados brasileiros são bem próximos em seu percentual de pessoas com alguma deficiência.

Muito embora as políticas públicas voltadas para a inclusão social sejam em sua grande maioria de iniciativa da União, também os Estados e Municípios tem elaborado instrumentos complementares para auxiliar na execução das ações propostas pelo Governo Federal.

Independente do número de pessoas com algum tipo de deficiência ser ou não elevado, essas pessoas tem os mesmos direitos de uma pessoa considerada normal. Mesmo considerando-se tal afirmação, as pessoas com deficiência nem sempre conseguem exercer seus direitos em igualdade de condições com seu semelhante principalmente em função do

preconceito, sentimento que provoca um distanciamento em relação aos seus direitos e garantias fundamentais.

Certamente é dever de todos, governo e sociedade e também seus familiares, eliminar as lacunas e proporcionar equilíbrio entre as pessoas com deficiência e seus semelhantes.

Hoje, a visão que todos devem ter é uma visão de inclusão social, na qual todos, independentemente de cor, raça, sexo e principalmente, portador ou não de alguma física, intelectual ou múltipla, sejamos capazes de possuir uma vida com dignidade e livre de desigualdades.

## **2. O amparo legal à pessoa com deficiência no Brasil**

Frente às diversas barreiras encontradas no dia-a-dia na vida de uma pessoa com deficiência, a legislação brasileira procura sempre promover sua inclusão social, seja ela na educação, do direito de ir e vir ou no mercado de trabalho, tema este que será tratado do tópico seguinte.

Nesse sentido, merecem destaque os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana expressos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e que a todo o momento deve ser buscados pelo Estado e sociedade.

Ingo Wolfgang Sarlet define dignidade da pessoa humana como sendo:

“a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida.”(SARLET, 2001, p. 40)

No mesmo texto constitucional em seu art. 3º são elencados os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil com destaque para seu inciso IV que ratifica o compromisso de *"promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e qualquer outra forma de discriminação."* (BRASIL, 1988)

Como marco teórico utilizado para a elaboração do presente artigo, o art. 5º bem como o art. 7º, inciso XXI do texto constitucional onde aduz que:

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:

[...]

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; (BRASIL, 1988)

Há ainda, diversos outros dispositivos constitucionais e infraconstitucionais que visam promover a inclusão social da pessoa com deficiência.

O art. art. 24, inciso XIV, da Constituição Federal aduz ser competência concorrente da União, Estados e Municípios para legislar sobre a proteção e integração das pessoas com deficiência.

Ainda o art. 37, inciso VIII, estabelece que a lei reserve um percentual de cargos e empregos públicos para aquelas pessoas com deficiência, definindo os critérios de sua admissão. Este mesmo direito constitucionalmente garantido também pode ser verificado em outros dispositivos infraconstitucionais como a lei 7.853 de 1989, a lei 8.212 de 1991 regulamentada pelo Decreto 3.298 de 1999, bem como a Instrução Normativa de n.º 20 de 2001 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Para aquelas pessoas que possuem algum tipo de deficiência física, o quesito acessibilidade, amplamente discutidos nos dias de hoje frente à necessária inclusão social do cadeirante em repartições públicas ou particulares, é contemplado nos art. 227, § 2º e art. 224 do texto constitucional que transcrevemos:

"Art.227, § 2º. A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência;"

[...]

Art. 244. "A lei disporá sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente existentes, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência, conforme disposto no artigo 227, § 2º." (BRASIL, 1988)

Merece destaque, neste momento, a recém promulgada Lei 13.146 de 6 de julho de 2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência também conhecida como "Estatuto da Pessoa com Deficiência."

Esta legislação, em seu art. 2.º define quem são as pessoas portadoras de deficiência:

"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". (BRASIL, 2015)

Corroborando para o objetivo primordial deste trabalho, o art. 8.º aduz ser dever do Estado da sociedade e da família, promover os direitos das pessoas com deficiência, entre eles, o acesso ao trabalho:

"Art. 8º É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, **ao trabalho**, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico". (BRASIL, 2015, grifo nosso)

Observa-se uma vasta quantidade de dispositivos encontrados no texto constitucional ou em legislações infraconstitucionais que tem como objetivo promover a inclusão social do da pessoa com deficiência seja ela física, intelectual ou múltipla.

Sendo um dos objetivos da República Federativa do Brasil construir uma sociedade justa, livre e solidária bem como promover o bem estar de todos sem qualquer tipo de preconceito, promover a inclusão social da pessoa com deficiência é buscar a efetividade de seu texto constitucional e qualquer atividade em sentido contrário deve ser rechaçada.

### **3. A pessoa com deficiência e sua inclusão no mercado de trabalho**

O apogeu do Estado Democrático de Direito, no Brasil, deu-se, com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil em 10 de outubro de 1988. Este modelo de Estado possui como premissa a não distinção entre este Estado e a sociedade, sendo ambos os responsáveis por promover a efetividade dos direitos e garantias fundamentais sociais previstos no texto constitucional. (ALMEIDA, 2008)

Dessa forma, por ser a Constituição um documento com institutos de características principiológicas, merecem destaque conforme já mencionado, o princípio da dignidade da pessoa humana e o princípio da igualdade onde, a observância ao seu cumprimento, faz que todos sejam tratados de forma digna e iguais perante a legislação e seus pares sem distinção de qualquer natureza, cabendo ao Estado promover a efetividade de tais direitos dos quais

nem os indigentes, incapazes ou até mesmo aqueles portadores de alguma deficiência devem ser privados.

Pode-se afirmar, entretanto que o princípio da dignidade da pessoa humana está diretamente ligado à qualidade intrínseca e distintiva do ser humano que merece respeito e consideração por parte do Estado que por sua vez deve garantir ao indivíduo as condições mínimas para uma vida digna. (SARLET, 2001)

Nesse diapasão, a necessidade de garantir a dignidade e igualdade independem da condição que se encontra o indivíduo. Todos são detentores desse direito.

Não obstante tais princípios estejam declarado de forma expressa em nosso texto constitucional, verificam-se dificuldades em observar a efetividade de tal direitos, principalmente quando seu titular é uma pessoa com deficiência.

A luta em se promover a inclusão social, principalmente no mercado de trabalho da pessoa com deficiência é também uma forma de lhe garantir seus direitos e garantias fundamentais em especial a dignidade da pessoa humana e a igualdade. Tal prática possibilita ainda promover sua interação e comunicação com a sociedade, bem como oferecer a oportunidade de conhecer um novo mundo onde desempenhará suas funções, demonstrando suas qualidades e sua capacidade produtiva conforme bem salientado por Henrique Rattner:

"A inclusão torna-se viável somente quando, através da participação em ações coletivas, os excluídos são capazes de recuperar sua dignidade e conseguem - além de emprego e renda - acesso à moradia decente, facilidades culturais e serviços sociais, como educação e saúde" (RATTNER, 2002, p. 1)

A vasta legislação brasileira que versa sobre a inclusão da pessoa deficiente, principalmente no mercado de trabalho conforme elucidado no tópico anterior é de longa data. No entanto, essa inclusão caminha a passos lentos e na maioria das vezes somente é concretizada quando os empregadores sofrem fiscalização pelos órgãos competentes destinados a ferir se a legislação de inclusão está sendo ou não por eles cumprida, sob pena de multa sua desobediência.

Muitas são as dificuldades encontradas pelo portador de necessidades especiais para ingresso no mercado de trabalho. Uma dessas barreiras é a desconfiança do empregador sobre as qualidades e profissionalismo das pessoas com deficiência realizando um pré julgamento de que não possuem qualquer qualificação ou competência para o desempenho das funções inerentes ao cargo.

Jamile Coelho Moreno, em seu artigo publicado na obra Ensaios sobre Direitos Fundamentais, muito bem elucida esta situação:

"A pessoa com deficiência luta em posição de desvantagem para garantir seu trabalho e saúde. Na maioria das vezes, perde na competição acirrada e desigual no mundo atual no mercado de trabalho. Para a pessoa com deficiência o índice de desemprego é bem maior, pois a baixa qualidade de vida, a pobreza e a desnutrição são muito mais acentuadas e a exclusão social predomina." (MORENO, 2010, p.288)

É justamente essa "desigualdade" que a vasta legislação brasileira, em especial o já referenciado Decreto 3.298 de 20 de dezembro de 1999 procura eliminar.

Um dos requisitos estabelecidos na referida legislação, que ratifica o já estabelecido no art. 93 da Lei 8.213/91, diz respeito ao percentual mínimo de empregados portadores de necessidades especiais ou beneficiários da Previdência Social que obrigatoriamente devem ocupar o quadro de funcionários das empresas que possuem um quadro com mais de 100 (cem) funcionários.

Assim, estabelece a legislação:

Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

**I - até duzentos empregados, dois por cento;**

**II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;**

**III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou**

**IV - mais de mil empregados, cinco por cento.**

§ 1º A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

§ 2º Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

§ 3º Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.

§ 4º A pessoa portadora de deficiência habilitada nos termos dos §§ 2º e 3º deste artigo poderá recorrer à intermediação de órgão integrante do sistema público de emprego, para fins de inclusão laboral na forma deste artigo.

§ 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. (grifo nosso) (BRASIL, 1999)

No entanto, a própria legislação inclusiva que garante um percentual mínimo de vagas a serem ocupadas por pessoas com deficiência é discriminatória. Não se pode estabelecer que as vagas legalmente garantidas a essas pessoas sejam ofertadas de forma obrigatória apenas nas empresas que possuem um número de funcionários igual ou superior a 100 (cem). Tal

dispositivo transfere apenas às grandes empresas a obrigatoriedade de se promover a inclusão social da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho uma vez que as empresas que possuem número de funcionários inferiores a 100 (cem), estão desobrigadas do cumprimento de tal dispositivo.

Há ainda, outro fator que também promove essa segregação e deve ser levado em consideração. Sendo certo que as grande empresa ou indústrias encontram-se instaladas sempre nos grande centros urbanos, pelos mais diversos motivos, ficam, de certa forma excluídas desse direito e garantia fundamental ao trabalho, aquelas pessoas com deficiência que residem em cidades de menor porte e não concentram empresas com o número mínimo de funcionários exigidos na legislação infraconstitucional. Não há, portanto, uma igualdade de condições.

Uma alternativa a ser indicada para a solução desta situação seria a de que o número de funcionários determinado na legislação, que é a base par ao percentual dos cargos a serem ocupados pelas pessoas com deficiência seja revisto. Não é justo uma empresa que possui um número de 199 (cento e noventa e nove) funcionários, possuir em seu quadro uma quantidade inexpressiva de apenas 2 (dois) funcionários portadores de alguma deficiência ao passo que, aquela que possui 99 (noventa e nove) não tem qualquer obrigatoriedade com o mesmo processo de inclusão.

Tal entendimento é ratificado quando se analisa o Senso apresentado pelo IBGE, sobre as pessoas com deficiência realizado em 2010. Apesar da obrigatoriedade legal, a participação dessas pessoas no mercado de trabalho ainda é bastante discreta quando comparada à participação das pessoas sem deficiência.

“Do total de 86,4 milhões de pessoas, de 10 anos ou mais, ocupadas, 20,4 milhões eram pessoas com deficiência, 23,6% do total. Em 2010, havia 44 073 377 pessoas com pelo menos uma deficiência em idade ativa, mas 23,7 milhões não estavam ocupadas”. (IBGE, 2010, p. 19-20)

A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho e, principalmente, igualdade de oportunidades também com as demais pessoas consideradas "normais", sendo vedada qualquer discriminação desde o processo de seleção e recrutamento até seu convívio com seus colegas de trabalho no dia-a-dia de seu labor.

Ressalta-se que além das garantias de emprego inerentes à pessoa com deficiência, também seu ambiente de trabalho deve ser adaptado para suas devidas necessidades cabendo



ao empregador, inclusive, a obrigatoriedade de fornecer recursos de tecnologia assistida, caso necessário.

Conforme alhures mencionado, são várias as dificuldades encontradas pela pessoa com deficiência em conseguir sua colocação ou recolocação no mercado de trabalho que vão desde a discriminação por parte da empresa até o número mínimo de funcionários inadequado estabelecido na legislação infraconstitucional.

Os empregadores, por outro lado também alegam suas dificuldades em encontrar um profissional com deficiência que seja bem qualificado profissionalmente.

Entende-se que o quesito qualificação da pessoa com deficiência não deve ser obstáculo no ato de sua contratação.

Por questões inclusive históricas, a maioria das pessoas com deficiência que necessitam de condições especiais possuem pouca qualificação, não significando, no entanto, que não existam tais pessoas devidamente qualificadas.

Nesse diapasão, observa-se que o maior obstáculo encontrado pela pessoa com deficiência ingressar no no mercado de trabalho é a cultura do preconceito.

Jamile Coelho Moreno, na obra *Ensaio sobre Direitos Fundamentais*, nesta mesma linha de pensamento aduz que:

"[...] não se trata de lutar por menores jornadas de trabalho e melhores salários, mas, apenas, pelo reconhecimento da igualdade jurídica e pelo direito ao trabalho, fundamental e consagrado por instrumentos internacionais, legislação constitucional e infraconstitucional." MORENO, 2010, p.297)

A cultura das médias ou grandes empresas é sempre no sentido de que os cargos de responsabilidade e confiança que possuem maiores complexidades para serem desempenhados sejam ocupados por pessoas que não possuem qualquer deficiência. É raridade encontrar esses cargos sendo ocupados por pessoas com qualquer tipo de deficiência.

Existem ainda aquelas empresas, e, diga-se de passagem, que não são poucas, que fazem o processo de seleção da pessoa com deficiência e não realizam uma análise minuciosa de suas qualidades e possibilidades. Após a seleção, são imediatamente direcionadas a ocuparem algum cargo de teleatendimento ou recepção. Assim, a tendência é de que as pessoas com deficiência ocupem sempre os cargos de atividades mais simples disponíveis nas empresas.

Há necessidade de que os gestores de empresas transponham as mentalidades antigas de que as pessoas com deficiência possuem menos qualificação e, portanto, são menos

produtivas que os considerados não portadores de tais necessidades. Há ainda a necessidade de desconstruírem o entendimento de que esses funcionários possuem um "custo" maior para a empresa que deve adaptar seu ambiente e instrumentos de trabalho em conformidade com suas necessidades, o que não é necessário para uma pessoa comum.

As pessoas com deficiência possuem necessidades especiais e tais necessidades devem ser atendidas pelo Estado, pela sociedade e também pelo empregador quando esta inserida em seu quadro de funcionários.

Há necessidade urgente de se quebrar tal paradigma e criar-se a cultura de que a pessoa com deficiência possui qualidades e que tais qualidades devem ser absorvidas pela empresa também nos cargos de maior complexidade e responsabilidade.

Todos devem contribuir para que a eficácia da legislação que versa sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho seja alcançada. Qualquer atitude em sentido contrário deve ser caracterizada como descumprimento do texto constitucional, da legislação infraconstitucional e principalmente uma afronta aos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana.

## **CONCLUSÃO**

Com a elaboração do presente trabalho, conclui-se que para que se possa efetivar em sua plenitude os princípios da igualdade e dignidade da pessoa humana, torna-se de fundamental importância a inclusão da pessoa com deficiência nos mais diversos seguimentos de nossa sociedade dentre eles o mercado de trabalho.

O número de pessoas portadoras de deficiências em nosso país conforme dados apresentados pelo IBGE é considerável devendo-se levar em consideração que grande parte destas pessoas ainda não recebeu uma oportunidade de inclusão no mercado de trabalho, encontrando-se ociosa no aguardo de uma oportunidade para demonstrar que a limitação não é obstáculo para desenvolverem atividades voltadas para suas aptidões.

Nesse sentido, torna-se necessário a quebra de paradigmas por parte das empresas no que se refere à inclusão da pessoa portadora de deficiência. Um funcionário não pode ser contratado somente para "cumprir cota" sob pena da inclusão social se transformar em exclusão no ambiente de trabalho.

Há necessidade ainda de que a mesma legislação que determina esse processo de inclusão, seja revista com objetivo de proporcionar a inclusão de um número maior de pessoas

com deficiência, abarcando também aquelas empresas que possuem um número de funcionários menor que 100 (cem). Essa alteração proporcionaria a inclusão das pessoas com deficiência inclusive em empresas de menor porte e, principalmente, aquelas que não se encontram instaladas nos grandes centros urbanos.

Entende-se que, tal alteração proporcionaria um aumento do número de oportunidades das pessoas com deficiência no mercado de trabalho proporcionando inclusive a efetividade dos princípios da igualdade e dignidade da pessoa humana uma vez que nada melhor que o trabalho para elevar a autoestima do ser humano.

Devem também as empresas esforçar-se para instalar a pessoa portadora de deficiência em ambientes de trabalho de acordo com suas aptidões profissionais abrindo as portas para este grupo social em evidente estado de vulnerabilidade.

## **REFERÊNCIAS:**

ALMEIDA, Gregório Assagra de. Direito material coletivo: superação da summa divisio direito público e direito privado por uma nova summa divisio constitucionalizada. Belo Horizonte: Del Rey, 2008.

BIANCHETTI, Lucidio; FREIRE, Ida Mara. Um olhar sobre a diferença. Campinas: Papirus, 1998.

BRASIL. Constituição, 1988. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 06 de jul. 2016.

BRASIL. Decreto 3.298 de 20 de dezembro de 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)> Acesso em 15 jul. 2016.

BRASIL. Lei 7.853 de 24 de outubro de 1989. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm)>. Acesso em: 06 de jul. de 2016.

BRASIL. Lei 8.213 de 24 de julho de 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 06 de jul. de 2016.

BRASIL. Lei 13.146 de 6 de julho de 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm)>. Acesso em: 06 de jul. de 2016.

IBGE. Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência / Luiza Maria Borges Oliveira / Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) / Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) / Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012.

MORENO, Jamile Coelho. A evolução dos direitos das pessoas com deficiência e sua projeção no direito ao trabalho. In: SIQUEIRA, Dirceu Pereira; ATIQUE, Henry. Ensaio sobre direitos fundamentais e inclusão social. Birigui: Boreal Editora, 2010.

OMS. Relatório mundial sobre a deficiência/World Health Organization, The World Bank. Tradução Lexicus Serviços Lingüísticos. São Paulo: SEDPcD, 2012.

ONU. Declaração dos direitos das pessoas deficientes. Disponível em:  
<[http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec\\_def.pdf](http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf). > Acesso em 15 de jul. 2016.

RATTNER, Henrique. Sobre exclusão social e políticas de inclusão. In: Revista Espaço Acadêmico. Ano II, nº. 18, novembro de 2002. Disponível em:  
<<http://www.espacoacademico.com.br/018/18rattner.htm>> Acesso em: 18 de jul. 2016.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2001.