

# **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho à luz dos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana**

Paulo Ricardo Opuszka\*  
Manuela Godoi de Lima Hartmann\*\*

## **Introdução**

A finalidade do presente artigo é refletir e discutir acerca da efetivação dos direitos dos cidadãos com deficiência alterando a atual condição de “expectativa de direitos” a partir do acesso à proteção formal pela previsão legal para a real inserção no mercado laboral a partir da participação efetiva da sociedade e do governo, a fim de que garantir a igualdade e dignidade das pessoas com necessidades especiais.

---

\* Professor do Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania da UniCuritiba; Professor de Direito do Trabalho, Processo e Mercado do Centro de Estudos Jurídicos do Paraná. É professor nos Cursos de Graduação em Direito nas disciplinas de Economia e Direito Constitucional do Centro Universitário Curitiba. Professor da Escola da Magistratura Federal do Paraná. Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná.

\*\* Advogada e consultora do departamento de Direito do Trabalho do escritório Vernalha Guimarães & Pereira Advogados, especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Academia Brasileira de Direito Constitucional (ABDCONST), colaboradora do projeto de regularização ocupacional do Sabará/PR (universidade Positivo), mestranda em Ciências Sociais, linha de pesquisa Estado, Direito e Políticas Públicas, pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG).

A metodologia utilizada será a análise bibliográfica de alguns textos referidos de relevância no debate nacional adicionados de contribuições de reflexão própria a partir da experiência na construção de políticas públicas.

Desta forma, antes de adentrar ao tema exposto no título do presente artigo, faz-se necessário verificar o que a legislação entende por pessoa com deficiência. Segundo o artigo 3º do Decreto nº. 914, de 1993, pessoa com deficiência é toda aquela que apresenta perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gere incapacidade para o desempenho da atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

De acordo com a Organização Mundial de Saúde, o Brasil conta com aproximadamente 16 milhões de pessoas com deficiência, divididas em 50% com limitações mentais; 20% deficiência física; 15% auditiva; 5% visual e 10% deficiências múltiplas.<sup>1</sup> Da análise desses percentuais, extrai-se que o número de pessoas com deficiência é elevado e, em contrapartida, o mercado de trabalho não está apto a receber todos esses cidadãos, visto que são inúmeras as dificuldades encontradas pelas pessoas com deficiência para o ingresso no mundo laboral.

Romeu Kazumi Sasaki, em seu livro *Inclusão – Construindo uma Sociedade para Todos*, descreve que:

As pessoas deficientes têm sido excluídas do mercado de trabalho por outros motivos como, por exemplo: falta de reabilitação física e profissional, falta de escolaridade, falta de meios de transporte e falta de qualificação para o trabalho.<sup>2</sup>

A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal é recente, passou a ser regulamentada tão

---

<sup>1</sup> PASTORE, José. *Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência*. São Paulo: LTR, 2001. p. 72.

<sup>2</sup> SASSAKI, Romeu Kazumi. *Inclusão Construindo uma Sociedade para Todos*. 5. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2003. p. 60.

somente a partir das Guerras Mundiais, em razão dos ex-combatentes que voltavam mutilados da guerra:

{...} e, em termos sociais que o movimento dos direitos humanos fortaleceu a luta pelas minorias e contra os preconceitos existentes ganhou grandes dimensões e visibilidade. Esse modelo gerou o modelo de discussão de políticas de acesso das pessoas tradicionalmente excluídas do mercado de trabalho.<sup>3</sup>

Todavia, a partir das décadas de 1960 e 1970 esse modelo assistencialista foi enfraquecendo, passando para uma nova fase, focada na defesa dos direitos civis das pessoas com deficiência, levando-se em consideração aspectos sociais.

Segundo Karina M. de Carvalho:

(...) os “deficientes” sempre foram percebidos como seres distintos e à margem dos grupos sociais. Mas, à medida que a dignidade do homem, em seu direito à igualdade de oportunidades e participação na sociedade passaram a preocupar inúmeros pensadores, a história começou a mudar. Hoje, buscam-se espaços organizados, a partir dos movimentos governamentais e da sociedade civil para a inclusão, assumindo cada vez importância maior, com a perspectiva de atender crescentes exigências de uma sociedade em processo de renovação, uma sociedade mais solidária e acolhedora.

De acordo com Saissaki este processo passou por quatro etapas até a fase da inclusão, que são as fases da: exclusão, segregação, integração e inclusão<sup>4</sup>.

A fase da exclusão refere-se ao período em que “os portadores de necessidades especiais eram tratados com desleixo, como se fossem animais, rotulados como demônios e eram totalmente isolados do convívio social”.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> RIBEIRO, Afonso Marcelo; RIBEIRO, Flavio. Trabalho e Pessoas com Deficiência: Gestão Organizacional da Diversidade: Estudo de caso de um programa de inclusão de pessoa portadora de deficiência. Curitiba: Juruá. 2010. p. 124.

<sup>4</sup> SASSAKI, Romeu. op cit. p. 174.

<sup>5</sup> Ibidem, p. 16.

Já na fase da segregação as pessoas com deficiência passaram a ser atendidas em instituições especiais, nas quais eram prestados todos os tipos de serviço. Esse período mantinha um aspecto negativo, segregador, pois as pessoas eram separadas do convívio social geral.<sup>6</sup>

A fase da integração corresponde ao período em que as pessoas com deficiência não tão graves eram encaminhadas para as escolas comuns.<sup>7</sup>

Na última fase, a chamada inclusiva, surgem as empresas inclusivas, as quais proporcionam as condições necessárias para que as pessoas com deficiência possam se desenvolver profissionalmente. A empresa inclusiva deve acreditar no valor da diversidade humana, fazendo com que os indivíduos que tenham deficiência possam se adaptar ao seu ambiente de trabalho.<sup>8</sup>

A fase da inclusão elege como finalidade garantir às pessoas com deficiência o maior acesso possível às oportunidades de emprego, educação e lazer, de modo que possam gozar de seus direitos juntamente e igualmente com as demais pessoas.

Jackeline Figueiredo Barbosa e Marcia Oliveira de Carvalho ensinam:

(...) o trabalho parece ocupar um lugar de importância essencial na constituição da identidade dos indivíduos, tanto no sentido de sua inserção na sociedade produtiva quanto, principalmente, quando se leva em consideração seu sentido trans-histórico, o que confere a ele importância central na vida dos indivíduos, em todos os tempos. (...) o indivíduo trabalhador alcança identidade de sujeito digno, inserido na sociedade.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> Idem

<sup>7</sup> Ibidem, p. 18.

<sup>8</sup> SASSAKI, Romeu. op cit. p. 20.

<sup>9</sup> BARBOSA, Jackeline Figueiredo; CARVALHO, Marcio Oliveira. Trabalho e Pessoas com Deficiência: O profissional com deficiência & o mercado de trabalho. Curitiba: Juruá. 2010. p. 202.

Segundo José Pastore “quando as barreiras são grandes e as oportunidades pequenas, eles são injustamente afastados da vida comum, marginalizados em casa ou em instituições que pouco contribuem para seu crescimento individual”.<sup>10</sup>

Sendo assim, para acabar com essas barreiras, empresas e sociedade devem trabalhar com a questão do preconceito, valorizar a pessoa com deficiência, apontar as qualidades, remover as barreiras de transportes e organizacionais, oferecer processos seletivos mais flexíveis e não discriminatórios, isto é, oportunizar que esses cidadãos possam concorrer às vagas de trabalho em condições de igualdade com as demais pessoas.

Ainda do âmbito da introdução cumpre destacar que dentre as inúmeras expressões utilizadas para se referir às pessoas com deficiência, tem-se “portador de deficiência” é a que mais sofre críticas. O autor Fávero disserta que o termo “portador”, traduz uma expressão de conotação negativa, frequentemente utilizada no período anterior à Constituição de 1988 para qualificar pessoas com problemas de surdez, debilidade mental e paraplegia. Naquele momento, buscou-se uma padronização que retirasse o foco de atenção da “deficiência” para se concentrar na “pessoa”. Assim, decidiu-se pela utilização do termo “pessoa portadora de deficiência”.<sup>11</sup> O autor disserta que:

o melhor seria “com”: pessoa com deficiência, assim também o termo deficiência não deve ser substituído por necessidade especial, pois a palavra deficiência não deve gerar reflexo negativo (...). Especialmente quando se refere a seres humanos (...) a deficiência não deve ser traduzida como imperfeição ou defeito, já que não existe perfeição ou ausência de total defeitos em qualquer ser humano, ou seja, não se pode dizer que pessoas sem deficiência são perfeitas.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> PASTORE, José. op cit. p. 14.

<sup>11</sup> FAVERO, E. A. G. Direito das Pessoas com Deficiência: garantia de igualdade na diversidade. Rio de Janeiro: WVA, 2004. p. 22.

<sup>12</sup> FAVERO, E. A. G. op cit. p. 22.

Portanto, para desenvolvimento do presente artigo tendo utlizar-se-á a expressão pessoa com deficiência, vez que é a forma mais adequada.

## **1 Princípios constitucionais**

Os Princípios da Igualdade e o da Dignidade da Pessoa Humana são a base das garantias legais e constitucionais asseguradas à pessoa com deficiência, de modo que não há como tratar do assunto sem abordá-los.

### **1.1 Princípio da Igualdade**

O Princípio da Igualdade ao ser analisado deve ser considerado sobre dois aspectos: o da igualdade formal e o da igualdade material. A igualdade formal tem como objetivo buscar tratamento igualitário a todas as pessoas, ou seja, a lei deve ser aplicada de forma igual a todos. Já a igualdade material é o meio pelo qual se busca dar efetividade a igualdade formal, ou seja, a igualdade material estabelece certas diferenças a determinados grupos para que esses tenham o gozo da igualdade formal.

Celso Antonio Bandeira de Mello ao descrever a igualdade formal disserta que “a lei não pode ser fonte de privilégios ou perseguições, mas instrumento regulador da vida social que necessita tratar equitativamente todos os cidadãos”<sup>13</sup>.

No *caput* do artigo 5º da Constituição de 1988, a igualdade formal aparece no momento em que referido dispositivo preceitua que “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 (...).” A isonomia formal também encontra previsão no artigo

---

<sup>13</sup> MELLO, Celso Antonio Bandeira de. Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade. 3. Ed. São Paulo: Malheiros, 1999, p. 10.

7º, incisos XXX e XXXI, da CF/88, os quais dispõem que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social, a proibição de discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

O artigo 2º da Convenção de Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU de 2006 estabelece que:

Discriminação por motivo de deficiência significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com 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 nas esferas política, econômica, social, cultural, civil ou qualquer outra. Abrange todas as formas de discriminação inclusive a reusa de adaptação razoável.

Konrad Hesse ao tratar da igualdade material disserta que:

A igualdade jurídica material não consiste em um tratamento igual sem distinção de todos em todas as relações. Senão, só aquilo que é igual deve ser tratado igualmente. O princípio da igualdade proíbe uma relação desigual de todos iguais; casos iguais devem encontrar regra igual.<sup>14</sup>

Resumidamente, o que pretende o autor ao descrever o trecho acima citado é dizer que os iguais devem ser tratados de forma igual na medida em que os desiguais devem ser tratados com diferença, a fim de que se atinja a igualdade para todos.

Celso Bandeira de Mello expõe os parâmetros que devem ser considerados ao se analisar o Princípio da Igualdade, quais sejam:

- a) Que a desequiparação não atinja de modo atual e absoluto, um só indivíduo;
- b) Que as situações ou pessoas desequiparadas pela regra de

---

<sup>14</sup> HESSE, Konrad. Elementos de Direito Constitucional da República Federativa da Alemanha. Tradução de Luiz Afonso. Porto Alegre, Sergio Antônio Editor, 1998, p. 330.

direito sejam efetivamente distintas entre si, vale dizer, possuam características, traços, diferenciados;

c) Que exista, em abstrato, uma correlação lógica entre os fatores diferenciais existentes e a distinção de regime jurídico em função deles, estabelecido pela norma jurídica;

d) Que, in concreto, o vínculo de correlação supra-referido seja pertinente em função dos interesses constitucionalmente protegidos, isto é, resulte em diferenciação de tratamento jurídico fundada em razão valiosa – ao lume do texto constitucional – para o bem público.<sup>15</sup>

Ricardo Tadeu Marques da Fonseca disserta que:

Para que a pessoa com deficiência seja efetivamente igualizada em direitos, todas as gamas inerentes à igualdade formal, substancial irreal são acionadas, invocando-se, portanto, o artigo 5º da constituição, os artigos 6º e 7º, que tratam respectivamente, das liberdades individuais e dos direitos sociais e o artigo 3º, cuja finalidade, como já se disse, consiste em possibilitar ações afirmativas, sendo imprescindível a concepção integrativa desses direitos fundamentais, posto que, tratados em dispositivos distintos, constituem a unidade axiológica amalgamada pelos princípios da dignidade da pessoa humana e da pluralidade, ambos contidos no artigo 1º.<sup>16</sup>

Desta feita, o Estado deve utilizar desses instrumentos de “desigualdade” que o Princípio da Igualdade fornece para que pessoas com deficiência que apresentem dificuldades para ingressar no mercado de trabalho, sendo muitas vezes excluídos e discriminados, possam ter oportunidades de trabalho nas mesmas condições que os demais trabalhadores.

De acordo com Neri, apenas 2,05% dos trabalhadores brasileiros são pessoas com deficiência e, desse percentual, 29,05% vivem em situação de miséria e 27,61% não têm

---

<sup>15</sup> MELLO, Celso Antonio Bandeira de. op cit. p. 41.

<sup>16</sup> FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O Trabalho da Pessoa com Deficiência. Lapidação dos Direitos Humanos: o direito do trabalho uma ação informativa. São Paulo: LTr, 2006, p. 246.

nenhuma escolaridade.<sup>17</sup>

Segundo José Pastore, em 1999 somente 3% das pessoas com deficiência apresentavam escolarização adequada. Contando todas as escolas públicas e privadas no Brasil, há pouco mais de 300 mil alunos portadores de deficiência, sendo que apenas 3 mil estão no ensino médio.<sup>18</sup>

Para um combate extensivo à discriminação, garantido-se a igualdade das pessoas com deficiência em relação aos demais cidadãos, faz-se necessário que as pessoas com deficiência sejam qualificadas, a fim de dar cumprimento ao preceito fundamental da Constituição de 1988, inserto no artigo 3º, que é “promover o bem estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. E uma das formas de dar efetividade ao Princípio da Igualdade para que as pessoas com deficiência ingressem no mercado de trabalho é oportunizar o acesso à educação por estes cidadãos.

No entanto, o sistema educacional brasileiro não contém meios suficientes para a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho, a grande maioria das instituições responsáveis pela formação profissional do Brasil estão de portas fechadas às pessoas com deficiência.

O preconceito obsta o direito à eficiência e à competência, e a grande maioria não consegue sequer se profissionalizar em igualdade de condições.<sup>19</sup>

Segundo Lucidio Bianchetti e Ida Mara Freire:

A sociedade já reconhece que algum tipo de educação é necessária a esses sujeitos, mas parece que este direito – o de

---

<sup>17</sup> NERI, M. *Relatos de Deficiência do Brasil*. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003, p. 188.

<sup>18</sup> PASTORE, José. *op cit.* p. 76.

<sup>19</sup> D'AMARAL, Teresa Costa. *Direito da pessoa portadora de deficiência. In: Sem limite: inclusão de portadores de deficiência no mercado brasileiro*. Rio de Janeiro: Editora Senac Rio, 2003. p. 23.

aprender e se fazer cidadão – lhes esta reservado em doses homeopáticas. É de se esperar que o direito pleno a educação esteja consagrado e materializado numa sociedade que se pretende democrática.<sup>20</sup>

Sendo assim, é de fundamental importância que haja mais investimentos e incentivos à educação especializada às pessoas com deficiência, a fim de que possam em igualdade participar dos processos seletivos de emprego e, conseqüentemente, possam desfrutar do direito de reconhecimento como cidadãos plenos e capazes assim como qualquer outro trabalhador.

Conforme José Pastore “em muitos casos, a pessoa deixa de deficiente no momento em que a sociedade proporciona condições”.<sup>21</sup>

O preâmbulo do texto constitucional traz que “Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos”. O legislador deixou claro que a sociedade brasileira optou por um Estado com Direitos Sociais, o qual busca, ou ao menos deveria buscar, a igualdade entre os cidadãos independente de suas diferenças.

Contudo, não se pode ficar engessado ao conceito de igualdade formal. É preciso ir em busca da igualdade material, a qual será atingida por meio de medidas inclusivas, de forma igualitária, das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. O Estado deve lançar mão de políticas públicas, seja na criação de instituições que qualifiquem referidos profissionais,

---

<sup>20</sup> BIANCHETTI, Lucídio; FREIRE, Ida Mara. Um olhar sobre a diferença: interação, trabalho e cidadania. Campinas: Papirus, 1998. p. 55.

<sup>21</sup> PASTORE, José. op cit. p. 13.

seja no incentivo econômico às empresas para a contratação de pessoas com deficiência, seja disponibilizando meios e instrumentos adequados às pessoas com deficiência para execução do trabalho.

O Artigo 1º da Declaração dos Direitos Humanos dispõe que: “todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos (...)”. Portanto, não há dúvidas que a oportunidade de emprego às pessoas com deficiência deve ser garantida por políticas públicas eficientes que visem a igualdade de oportunidades a todos os trabalhadores e que os obreiros deficientes possam desenvolver seu potenciais.

Conforme disserta Teresa Amaral, “é preciso construir o direito que as pessoas portadoras de deficiência têm de serem iguais mesmo sendo diferentes”.<sup>22</sup>

## **1.2 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana está previsto no artigo 1º, inciso III, CF/88, e prevê entre os objetivos da República Federativa do Brasil a “dignidade da pessoa humana”. Referido princípio, ao ser elevado como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, deixa claro que não são as pessoas que devem viver em função do Estado, mas sim o contrário, uma vez que, independente das características pessoais, todos têm direito à dignidade.

Nesse sentido, Jorge Miranda afirma que a pessoa é “fundamento e fim da sociedade e do Estado”.<sup>23</sup>

Luiz Roberto Barroso disserta que:

O princípio da dignidade da pessoa humana identifica um espaço de integridade a ser assegurado a todas as pessoas por sua só existência no mundo. É um respeito à criação, independente da crença que se professe quanto à sua origem.

---

<sup>22</sup> D'AMARAL, Teresa Costa. op cit. p. 23.

<sup>23</sup> MIRANDA, Jorge. Manual de Direito Constitucional, Tomo IV: direitos fundamentais. 3. Ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2000, p. 180.

A dignidade relaciona-se tanto com liberdade e valores de respeito quanto com as condições materiais de subsistência. O desrespeito a esses princípios terá sido um dos estigmas do século que se encerrou e a luta por sua formação, um símbolo de novo tempo. Ele representa a superação da intolerância, da discriminação, da exclusão social, da violência, da incapacidade de aceitar o outro, o diferente (...).<sup>24</sup>

A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é de extrema importância para garantir a estes cidadãos o objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, tendo em vista que o trabalho proporciona dignidade ao homem. Não há dúvidas de que é a partir do trabalho que a pessoa consegue adquirir meios básicos para sua sobrevivência e de sua família. Além dos aspectos econômicos, o trabalho também proporciona uma significativa melhora na auto-estima do trabalhador. Portanto, negar-lhes o acesso ao mercado de trabalho é o mesmo que impedir a gozo de todos os seus demais direitos.

Conforme leciona Renata Nóbrega Figueiredo Moraes:

Atualmente, esse fato é tido como a maior tragédia humana dos nossos dias, porque atinge diretamente o indivíduo (...) destrói a autoestima, leva ao desespero e induz ao crime, prejudicando a família e a sociedade num todo, abalando a estabilidade social, afetando negativamente a saúde e a educação. Além do mais, causa o mais grave dos males do homem: elimina seus sonhos, seus projetos de melhorias de vida e progresso (...).<sup>25</sup>

José Pastore afirma que:

O mínimo que se pode dizer este início de século é, que da sociedade moderna, se espera um maior apoio para os portadores de deficiência superarem suas limitações. Espera que ela descubra a enorme potencialidade que se materializa

---

<sup>24</sup> BARROSO, Luis Roberto. Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 252.

<sup>25</sup> MORAES, Renata Nóbrega Figueiredo. Flexibilização da CLT. Curitiba: Juruá, 2007, p. 24.

de forma criativa e produtiva no momento em que são removidas as barreiras que agravam as limitações dos portadores de deficiência.

Espera-se ainda uma atitude aberta de responsabilidade social a ser compartilhada por todos, portadores e não portadores, pois afinal somos membro da mesma sociedade e nenhum de nós escolheu as condições que a vida impôs.<sup>26</sup>

A principal maneira de aniquilar com preconceito que envolve as pessoas com deficiência é conscientizar a sociedade que esses cidadãos, assim como quaisquer outros, possuem direitos e deveres, a fim de que essas pessoas sejam libertadas dos preconceitos que as cercam. As políticas públicas devem buscar formas para que as pessoas com deficiência permaneçam no mercado de trabalho, conquistando seu lugar que é de direito, bem como que seja assegurado a esses trabalhadores sua dignidade.

## **2 Direito do Trabalho e as pessoas com deficiência**

As três últimas décadas foram marcadas por grandes esforços legislativos com o intuito de integrar as pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Inúmeras foram as leis nacionais e convenções internacionais aprovadas com esta finalidade.<sup>27</sup>

Na data de 9 de dezembro de 1975, a ONU aprovou a Declaração dos Direitos da Pessoa com Deficiência. E no seu artigo 3º prevê que:

As pessoas portadoras de deficiência têm o direito inerente de respeito por sua dignidade humana. Qualquer que seja a origem, natureza e gravidade de suas deficiências, os seus portadores têm os mesmos direitos fundamentais que seus concidadãos da mesma idade, o que implica, antes de tudo, o direito de desfrutar uma vida decente, tão normal e plena quanto possível.

---

<sup>26</sup> PASTORE, José. op cit. p. 32.

<sup>27</sup> PASTORE, José. op cit. p. 34.

O artigo 8º prevê que as necessidades especiais dessas pessoas devem ser levadas em consideração em todos os planos econômicos e sociais.

Como forma de efetivar as declarações acima citadas, a ONU em dezembro de 1982, aprovou o Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência, o qual prevê a igualdade de oportunidades seja para locomoção, lazer, educação e trabalho.

O artigo 7º da Convenção da OIT nº. 159 determina que:

As autoridades competentes deverão adotar medidas para proporcionar e avaliar os serviços de orientação e formação profissional, colocação, emprego e outros semelhantes, a fim de que as pessoas deficientes possam obter e conservar um emprego e progredir no mesmo; sempre que for possível e adequado, serão utilizados os serviços existentes para os trabalhadores em geral, com as adaptações necessárias.

Portanto, a Convenção da OIT nº. 159 consolidou o direito da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho e o dever do Estado em proporcionar meios materiais para concretização das garantias elencadas na convenção.

O Brasil ratificou todos esses instrumentos de âmbito internacional quando fez constar no artigo 3º da Constituição Federal de 1988 que “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” está entre seus objetivos fundamentais. O texto constitucional brasileiro também traz diversos dispositivos que tratam sobre os direitos das pessoas com deficiência.

A Constituição Federal de 1988 é clara ao garantir o direito ao trabalho à pessoa deficiente e a sua integração à sociedade. O artigo 7º da Constituição de 1988 prevê claramente a proibição de qualquer tipo de discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador que

apresenta qualquer tipo de deficiência.

O artigo 23, inciso II, da Carta Magna disserta sobre a responsabilidade, da União, Estados, Municípios e Distrito Federal, de “cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência”.

O artigo 37 da Constituição de 1988 dispõe que será reservado um percentual de cargos e empregos públicos às pessoas com deficiência.

O artigo 203, inciso IV, da Constituição de 1988 inclui entre os deveres da assistência social “a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária”.

O artigo 203 trata ainda sobre a responsabilidade da seguridade social às pessoas com deficiência ao estabelecer que se garante “um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência que comprovar não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família”.

O artigo 227, inciso II, da Constituição de 1988 garante a “criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência social do adolescente portador de deficiência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos”.

O artigo 8º da Lei nº. 7.853/89 criminaliza a discriminação de pessoa com deficiência ao dispor que “constitui crime punível com reclusão de 1 a 4 anos e multa: negar sem justa causa a alguém por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho”.

A Lei nº. 8.212/91, que regulamenta o Custeio da Previdência Social, estabelece em seu artigo 22, §4º que “o Poder Executivo estabelecerá, na forma da lei, ouvido o

Conselho Nacional de Seguridade Social, mecanismos de estímulos às empresas que se utilizem de empregados portadores de deficiência física, sensorial ou mental com o desvio do padrão médio”.

A Lei n.º 8.213/91, que instituiu o sistema de cotas para integrar pessoas com deficiência ao mercado de trabalho no Brasil, completou 20 anos no ano passado. No entanto, apesar de referida lei não ser recente, seus dispositivos até hoje não são integralmente observados pelos empregadores, cabendo ao Ministério do Trabalho fiscalizar o cumprimento das cotas por parte da empresas.

O sistema de cotas está previsto no artigo 93 da Lei nº. 8.213/91, o qual dispõe que as empresas cujo número de empregados seja igual ou maior do que cem estão obrigadas a preencher de 2 a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: empresas de 100 a 200 empregados – 2% dos cargos; empresas de 201 a 500 empregados – 3% dos cargos; empresas de 501 a 1000 empregados – 4% dos cargos; empresas com mais de 1000 empregados – 5% dos cargos.

Para cálculo dos percentuais acima citados, será considerado o número de empregados da totalidade dos estabelecimentos da empresa. Portanto, os obreiros podem estar disponíveis em vários estabelecimentos da empresa ou centralizados em um só.

A proporcionalidade prevista no artigo 93 da Lei nº. 8.213/91 não se aplica aos órgãos públicos da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, vez que, conforme já exposto, o percentual para essas entidades está previsto no artigo 37 da Constituição Federal de 1988.

O artigo 93, §1º, da Lei nº. 8.213/91, ainda veda a dispensa sem justa causa da pessoa com deficiência física ou beneficiário reabilitado quando a empresa não tiver ainda contratado outro empregado para substituí-lo em condições

parecidas. Portanto, caso o empregado com deficiência seja dispensado sem que a empresa tenha ainda contratado um substituto para o seu posto, poderá o obreiro requerer sua reintegração ao trabalho.

O artigo 133 da Lei nº. 8.213/91 prevê multa variável em caso de descumprimento dos percentuais previstos no artigo 93 para a contratação de pessoas com deficiência. No entanto, coube à Portaria do MTE nº. 1.199, de 2003, definir as regras para definição do valor devido pela infração. Portanto, se na fiscalização for constatado que a empresa não cumpre as cotas previstas no artigo 93 da Lei nº. 8.213/91, bem como a exigência de contratação prévia de substituto para a pessoa com deficiência dispensado imotivadamente, o Auditor do Trabalho poderá utilizar o procedimento das mesas de entendimento na fiscalização do trabalho, prevista na Instrução Normativa MTE nº. 13 de 1999. E, ainda, caso entenda necessário poderá solicitar ajuda ao Núcleo de Promoção de Igualdade de Oportunidade e Combate à Discriminação.

José Pastore critica a aplicação de multa em razão do desrespeito ao sistema de cotas, vez que para o autor “as estratégias de maior sucesso são as que se baseiam na criação de condições que inibem discriminar e que estimulam incorporar os portadores de deficiência no trabalho com desejo e apreço – e não apenas aquelas que apenas fiscalizam e punem quem deixa de contratar”.<sup>28</sup>

Conforme visto, as pessoas com deficiência estão respaldadas por um vasto conjunto de dispositivos constitucionais e legais que asseguram o seu acesso ao mercado de trabalho. Contudo, em que pese o esforço legislativo, “segundo estimativas dos 9 milhões de portadores de deficiência que estão em idade de trabalhar, apenas 2% trabalham no trabalho formal.”<sup>29</sup> Esta pesquisa demonstra que

---

<sup>28</sup> PASTORE, José. op cit. p. 139.

<sup>29</sup> Ibidem, p. 54.

a legislação que trata do assunto não está sendo cumprida. Portanto, não basta prever o direito, é necessário promover formas de que o acesso a tais direitos se materialize.

Não há dúvidas de que a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho vai além do simples cumprir a legislação. Para ocorrer a verdadeira inclusão é necessário que a pessoa com deficiência seja parte integrante dos objetivos da empresa, a fim de haja a permanência efetiva desses empregados no mundo do trabalho.

Para Sebastião Geraldo de Oliveira não basta disponibilizar vagas de trabalho às pessoas com deficiência, visto que “o deficiente já é discriminado antes de pensar em trabalhar. Não tem formação adequada às suas limitações, não dispõe de condução disponível para se locomover, não conta com edifícios de fácil acesso, não desperta simpatia nos entrevistadores, ao contrário, muitas vezes suscita rejeição”.<sup>30</sup> Portanto, além da garantia de emprego, é necessário que sejam realizadas adaptações no ambiente de trabalho, bem como retirar os preconceitos existentes, a fim de que as pessoas com deficiência possam desenvolver seu trabalho com dignidade.

## **Considerações Finais**

Consoante brevemente exposto nesse artigo as pessoas com deficiência encontram amplo respaldo legal acerca dos seus direitos, em especial em relação ao Direito ao Trabalho. No entanto, em que pese a existência de leis, as pessoas com deficiência deparam-se com inúmeras dificuldades para ingressarem no mundo laboral, visto que constantemente são obrigadas romper os mitos que os circundam, principalmente o da sociedade que os vê como pessoas incapazes de produzir, o que, de fato, não é verdade. Para estes cidadãos

---

<sup>30</sup>OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica ao Trabalho dos Portadores de Deficiência. In: VIANA, Marco Tulio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (coord.). Discriminação. São Paulo: LTr, 2000. p. 141.

desenvolverem-se profissionalmente é necessário, em princípio, assegurar-lhes instrumentos de trabalho que os coloquem em igualdade com os demais trabalhadores.

Portanto, é preciso que as barreiras impostas às pessoas com deficiência sejam derrubadas com urgência, mas para isso é preciso haver uma atividade conjunta entre sociedade e Estado, a fim de que sejam desenvolvidas políticas públicas eficientes para inserção dessas pessoas no mercado de trabalho. As empresas devem se conscientizar de que a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho vai além de uma obrigação legal, mas, sim, que se trata de obrigação social. Importante, ainda, as empresas entenderem que não basta a disponibilização de uma vaga de trabalho para a pessoa com deficiência. É necessário ir além proporcionando que o ambiente de trabalho seja adequado às necessidades que essas pessoas precisam para desenvolverem-se e manterem-se empregadas.

Não se pode olvidar que a Constituição de 1988 tem como preceito fundamental, nos termos do seu artigo 3º, “promover o bem estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. Portanto, o Estado brasileiro, em conjunto com a sociedade, deve constantemente buscar a efetividade deste preceito, a fim de garantir a esses cidadãos não somente a igualdade formal, mas principalmente a tão almejada igualdade material.

## **Referências**

BARROSO, Luis Roberto. *Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo*. São Paulo: Saraiva, 2009.

BIANCHETTI, Lucídio; FREIRE, Ida Mara. *Um Olhar Sobre a Diferença: Interação, Trabalho e Cidadania*. Campinas: Papyrus, 1998.

D'AMARAL, Teresa Costa. Direito da pessoa portadora de deficiência. In: *Sem Limite: Inclusão de Portadores de Deficiência no Mercado Brasileiro*.

Rio de Janeiro: Editora Senac Rio, 2003.

FAVERO, E. A. G. *Direito das Pessoas com Deficiência: garantia de igualdade na diversidade*. Rio de Janeiro: WVA, 2004.

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

HESSE, Konrad. *Elementos de Direito Constitucional da República Federativa da Alemanha*. Tradução de Luiz Afonso. Porto Alegre, Sergio Antônio Editor, 1998.

MIRANDA, Jorge. *Manual de Direito Constitucional*, Tomo IV: Direitos Fundamentais. 3. Ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2000.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. *Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade*. 3. Ed. São Paulo: Malheiros, 1999.

MORAES, Renata Nóbrega Figueiredo. *Flexibilização da CLT*. Curitiba: Juruá, 2007.

NERI, M. *Relatos de Deficiência do Brasil*. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção Jurídica ao Trabalho dos Portadores de Deficiência*. In: VIANA, Marco Tulio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (coord.). *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2000.

PASTORE, José. *Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência*. São Paulo: LTR, 2001.

RIBEIRO, Afonso Marcelo; RIBEIRO, Flavio. *Trabalho e Pessoas com Deficiência: Gestão Organizacional da Diversidade: Estudo de caso de um programa de inclusão de pessoa portadora de deficiência*. Curitiba: Juruá, 2010.

SASSAKI, Romeu Kazumi. *Inclusão. Construindo uma Sociedade para Todos*. 5. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

## Resumo

O Brasil apresenta percentual significativo de pessoas com deficiência, das quais, infelizmente, nem todas terão acesso ao mercado de trabalho. O motivo pelo qual a inserção desses cidadãos no mercado de trabalho é ínfima ocorre por várias razões, dentre elas, as que mais se destacam são: o preconceito, o número mínimo de escolas e cursos profissionalizantes destinados a elas e a falta de benefícios que estimulem as

empresas a contratar pessoas que apresentem necessidades especiais. Da análise do texto constitucional, bem como da legislação infraconstitucional, não pairam dúvidas de que o Brasil apresenta vasta legislação que trata dos direitos das pessoas com deficiência. No entanto, para que se efetive o direito desses cidadãos a mera previsão legal não é suficiente para sua inserção no mercado laboral, faz-se, necessária a participação efetiva da sociedade e do governo, a fim de que garantir a igualdade e dignidade das pessoas com necessidades especiais.

**Palavras Chaves:** inclusão social; princípio da igualdade; dignidade da pessoa humana.

### **Abstract**

Brazil has a considerable percentage of citizens with disabilities, of which, unfortunately, most of them do not have access to the labor market. There are several reasons for this shy level of inclusion, of those we can mention some: prejudice, small number of schools prepared and lack of benefits to companies to hire people with special needs. The analysis of Brazilian constitution, as well the constitutional legislation, there is no doubts that Brazil has several legislation concerning with the rights of persons with disabilities. However, to be made effective the right of these citizens, the mere legal provision is not sufficient for its insertion in the labor market, it is necessary to participate effectively in society and government in order to ensure the equal opportunity and dignity of people with special needs.

**Keywords:** social inclusion; equality principle; dignity of the human person.

