

**FACULDADE DE DIREITO DE CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM**  
**Curso Bacharelado em Direito**

**Vinícius de Deus Lemos**

**EFETIVAÇÃO DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E O**  
**ACESSO DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NO**  
**MERCADO DE TRABALHO**

**Cachoeiro de Itapemirim – ES**  
**2017**

**Vinícius de Deus Lemos**

**EFETIVAÇÃO DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E O  
ACESSO DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NO  
MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado perante a banca examinadora como exigência parcial para a obtenção de grau de Bacharel em Direito, sob a orientação do professor Ticiano Yazegy Perim.

**Cachoeiro de Itapemirim – ES**

**2017**

**Vinícius de Deus Lemos**

**EFETIVAÇÃO DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E O  
ACESSO DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NO  
MERCADO DE TRABALHO**

**Cachoeiro de Itapemirim-ES, 16 de junho de 2017.**

---

Professor Orientador: Ticiano Yazegy Perim

---

Professor Examinador:

---

Professor Examinador:

Dedico este trabalho Aquele que nos ama e traz a paz e alegria de vencermos os obstáculos da vida, Deus todo poderoso e, aos portadores de deficiência e necessidades especiais que romperam e rompem a cada dia novos paradigmas e obstáculos na busca pela inclusão social e reconhecimento de direitos inerentes a qualquer ser humano.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, pela força e coragem durante toda esta longa caminhada. Aos amigos e colegas, pelo incentivo e pelo apoio constante. Agradeço também a todos os professores que me acompanharam durante a graduação, em especial ao Professor Ticiano Yazegy Perim. E não deixando de agradecer de forma grata e grandiosa meus pais, José e Creusa, a quem eu rogo todas as noites a minha existência. Muito Obrigado!

“Ainda não se levantaram as barreiras que digam ao gênio: - Daqui não passarás! ”

Ludwig van Beethoven

LEMOS, Vinícius de Deus. **EFETIVAÇÃO DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E O ACESSO DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**, \_\_\_ fls. Monografia (bacharel em direito) – Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim, 2017.

## **RESUMO**

O presente trabalho tem por objetivo mostrar as condições de trabalho das pessoas portadoras de deficiência e necessidades especiais frente o mercado atual tanto no setor público como privado. Foram muitas as conquistas dessa classe até alcançar a normatização de direitos antes desconhecidos e inaplicáveis, mas ainda é preciso fazer mais, quando diante de situações fáticas persistente. Buscar antes da aplicação da norma propriamente dita a efetivação de direitos inerentes a qualquer ser humano independente de sua condição física ou mental, como a dignidade, igualdade, não discriminando ou separando\excluindo, isso por meio, principalmente de políticas públicas e ações afirmativas vinculadas ao governo bem como, as empresas no âmbito privado, conscientizando a população acerca da importância de inclusão para um equilíbrio social.

Palavras Chaves: Deficiência; Princípios; Igualdade; Dignidade; Trabalho.

LEMOS, Vinícius de Deus. **EFFECTIVENESS OF THE CONSTITUTIONAL PRINCIPLES AND THE ACCESS OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET,** \_\_\_\_\_ fls.

Monograph (bachelor of law) – Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim, 2017.

### **ABSTRACT**

This study aims to show the working conditions of people with disabilities and special needs facing the current market in both the public and private sectors. There have been many achievements of this class until reaching the normalization of previously unknown and inapplicable rights, but still more needs to be done when faced with persistent factual situations. To seek, prior to the application of the norm itself, the realization of the rights inherent to any human being regardless of his or her physical or mental condition, such as dignity, equality, non-discrimination or exclusion and exclusion, through public policies and affirmative actions To the government as well as, the companies in the private sphere, making the population aware of the importance of inclusion for a social balance.

Keyword: Deficiency; Principles; Equality; Dignity; Job.



## SUMÁRIO

Resumo	
Abstract	
1 INTRODUÇÃO .....	10
2 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO .....	12
2.1 Contextos Históricos do direito do trabalho .....	13
2.2 O direito do trabalho no Brasil.....	17
2.3 A pessoa com deficiência no contexto histórico .....	20
3 A INCLUSÃO SOCIAL DOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA E OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS .....	25
3.1 A dignidade da pessoa humana .....	29
3.2 Igualdade .....	30
3.3 Não discriminação.....	34
4 OS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA NO MERCADO DE TRABALHO.....	38
4.1 A inclusão no setor público .....	43
4.2 Inclusão no âmbito privado .....	45
4.3 Garantia de acesso ao trabalho: Colocação competitiva, seletiva, e por conta própria.....	45
4.4 O sistema de cotas para pessoas com deficiência e a efetivação das políticas públicas e ações afirmativas .....	47
5 CONCLUSÃO .....	61
6 REFERÊNCIAS .....	64



# 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho traz um tema que apesar de não ser inédito, passou a ter grande relevância e reconhecimento nos últimos anos. A inclusão da pessoa com deficiência física e mental na sociedade e no mercado de trabalho passou a ser tema de discussão das autoridades, passando a ter previsão nos principais documentos internacionais e nacionais, com legislação específica vigorando, uma vitória conquistada ao longo de décadas de discriminação, preconceito e exclusão.

Inicialmente, a pesquisa traçara em seu primeiro capítulo, um breve histórico das relações trabalhistas das pessoas com deficiência física, dos direitos alcançados ao longo dos anos, e das lutas travadas em prol do reconhecimento e inclusão social.

A partir da demonstração do processo de estigmatização sofrido por tais indivíduos, traçam-se a evolução da sociedade em relação à temática em questão, bem como o reconhecimento, em sede constitucional e internacional, da importância de se erradicar a discriminação e de se promover a igualdade, com as consequentes edições legislativas a respeito.

O trabalho também irá dispor sobre o fenômeno da constitucionalização dos direitos das pessoas com deficiência através dos tratados e documentos internacionais até chegar as legislações nacionais. Sem dúvida um marco na concretização dos direitos desses indivíduos se deu com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que trouxe uma série de inovações significativas em um novel considerável de direitos sociais.

Nesse sentido, o trabalho abordará a inclusão social em alguns setores do mercado de trabalho, de acordo com a disposição da Carta Magna fixa um rol de medidas protetivas do trabalho e antidiscriminatórias, consagrando ao mesmo tempo valores da iniciativa privada, da propriedade privada e da livre concorrência, sempre em consonância com os direitos sociais.

A base para afirmação de tais direitos está no reconhecimento dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, igualdade ou isonomia e não discriminação, sendo o mais relevante o princípio da dignidade da pessoa humana, este, por sua vez, juntamente, com os documentos internacionais, passou a orientar toda produção legislativa acerca da matéria, de forma a evitar qualquer forma de desvio da finalidade das Leis e dos programas de políticas públicas.

Finalmente, será feita uma abordagem acerca da ação afirmativa, no objetivo de garantir o acesso livre e igual de todas as pessoas, sobretudo aquelas portadoras de necessidades especiais, evidenciando a importância da efetivação do sistema de cotas, por exemplo.

## 2 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

A ciência do direito é ampla e abarca inúmeros ramos, cada um com particularidades e aspectos históricos próprios, no entanto, quando observado o contexto histórico de qualquer desses ramos do direito pode-se compreender a origem e justificativa dos problemas atuais<sup>1</sup>.

Para entender e até alterar o futuro, ou seja, buscar um avanço ou mudanças sociais, é preciso antes entender o passado, estudando o que de fato ocorreu no curso da história<sup>2</sup>.

O direito do trabalho é uma área muito dinâmica, pois, ligada as questões socioeconômicas, passou por diversas mudanças ao longo de sua história<sup>3</sup>.

O primeiro capítulo desta pesquisa traz a ordem cronológica dos avanços desse ramo da ciência do direito, como sua evolução histórica, principais mudanças que influenciaram no atual ordenamento, e suas conquistas para a classe que por muito tempo foi a menos favorecida.

### 2.1 Contextos históricos do direito do trabalho

Sendo o conceito de Direito do Trabalho, um conjunto de normas e princípios destinados à regular uma relação contratual laborativa, tendo como partes, empregado e empregador com direitos e deveres simultâneos, nem sempre esse conceito seguiu esse contexto como é conhecido hoje<sup>4</sup>.

O termo trabalho, de acordo com alguns dicionários deriva do latim *tripaliare*, que significa “martirizar com o tripalium” (instrumento de tortura composto de três paus), a tradução se firmou graças ao período da escravatura e dos maus

---

<sup>1</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26 ed. Atlas, São Paulo:2010, pág. 3.

<sup>2</sup> Idem.

<sup>3</sup> Idem.

<sup>4</sup> Idem.

tratos aos escravos<sup>5</sup>. Já a expressão *Direito do Trabalho* surgiu na Alemanha em 1912<sup>6</sup>.

As primeiras notícias de atividades laborais, segundo alguns autores estão no livro bíblico de Gênesis, que narra à criação do mundo em sete dias, pelo criador (Deus) que no sétimo dia, após intensos seis dias de trabalho descansou<sup>7</sup>.

Ainda mais interessante é a passagem descrita em Gênesis 2: 15<sup>8</sup> que traz as seguintes palavras: "... o Senhor Deus tomou o homem e o colocou no paraíso de delícias para que o cultivasse e guardasse...". Assim, já é possível constatar que mesmo antes do homem pecar e ser expulso do paraíso, o trabalho já era conhecido, ali como uma forma de continuação da criação divina.

Com a expulsão do homem e da mulher (Adão e Eva) do paraíso após o cometimento da transgressão relatada pelos livros cristãos é que o trabalho passou a ser visto como algo penoso, fadigante, um esforço do homem para agora garantir seu próprio sustento e de sua prole (Gênesis 3:17-19). O Trabalho aqui era então visto como uma forma de redenção ao pecado original cometido no paraíso contra o Senhor<sup>9</sup>.

Na antiguidade, é possível perceber que, inicialmente o trabalho era visto como algo obrigacional por aqueles que não detinham espaço na sociedade como cidadãos de direito. O escravo, por exemplo, era visto como um objeto para seus senhores<sup>10</sup>.

Ao escravo não era dado nenhum direito de escolha, e a relação escravo e senhor não era baseada num contexto contratual de consentimento mutuo,

---

<sup>5</sup> MARTINS, 2010, pág.8.

<sup>6</sup> Idem.

<sup>7</sup> BÍBLIA. Sociedade Bíblica do Brasil: São Paulo. 2011.

<sup>8</sup> Idem.

<sup>9</sup> Idem.

<sup>10</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Ltr. São Paulo:2013, pág. 933.

mas o escravo era um objeto de propriedade do amo que o adquiria no mercado. Assim, enquanto predominava o trabalho escravo, não se podia falar em Direito do Trabalho<sup>11</sup>.

Em paralelo com o trabalho escravo estava o trabalho daqueles que exerciam uma atividade autônoma como artesão, grande contraste para a época. Os artesões trabalhavam de forma livre e em grupos chamados de Colégios Romanos, a finalidade desses colégios era para auxílio mútuo da classe com debates religiosos também<sup>12</sup>.

Mais tarde, com o aumento da população graças a evolução gradativa e natural da sociedade, as relações foram se tornando conseqüentemente mais complexas, com isso, houve uma mudança necessária na forma de utilizar a mão de obra escrava, os senhores passaram a arrendar escravos vizinhos pertencente a outros senhores, como forma de contribuir para a sua própria mão de obra, isso na lavoura, principalmente<sup>13</sup>.

Nesse período nasce o termo *locatio conductio*. Os contratos para a realização desses trabalhos eram regidos pela locação de coisas neste caso, locação de serviço ou mão de obra, as condições desses contratos eram análogas às de escravo, em troca o contratante se obrigava a pagar o que se chamava de *merces* ou *pensio*. Aqui somente os escravos e os indivíduos de baixa renda (pobres) poderiam se obrigar ou serem obrigados a esse tipo de serviço<sup>14</sup>.

Na idade média, com o surgimento da economia medieval o trabalho escravo decaiu. O feudalismo em destaque no período entre os séculos V e XI, o trabalho era confiado ao servo da gleba, a quem se reconhecia, agora, como pessoa e não mais uma coisa, como ocorria com os escravos, mas, na prática muita coisa ainda continuava igual, já que a condição de servo nessa época

---

<sup>11</sup> BARROS, 2013, pág 933.

<sup>12</sup> Idem.

<sup>13</sup> Idem.

<sup>14</sup> Idem.

pelo menos no Baixo Império Romano era muito parecida com a dos escravos, embora fossem agora escravos alforriados<sup>15</sup>.

Foi somente com a queda do Império Romano que as relações de trabalho autônomas foram perdendo força para o regime heterônomo, ou seja, deixou-se de tratar o indivíduo isoladamente, para agora por meio de corporações constituídas por mestres, estes se destacavam por seu trabalho diferenciado (criação de obra prima)<sup>16</sup>.

Mas, ainda era possível ver resquícios de escravidão, uma vez que as regras entre os aprendizes e os mestres eram rígidas e às vezes deixava o aprendiz preso a um contrato por 12 (doze) anos. O Aprendiz era mantido em determinada atividade, que acabava sendo um grupo social que compunha determinada sociedade e não poderia realizar outra tarefa senão aquela estipulada no contrato<sup>17</sup>.

Quando esse aprendiz atingia seu tempo determinado, se tornava “companheiro”, com uma promoção no trabalho, e agora poderia exercer seu ofício em praças, ao público, mas ainda era obrigatório seguir as regras da corporação que tinha como principal objetivo impedir a livre concorrência. O “companheiro”, só conseguiria a independência se comprasse a “carta de maestria” ou se casasse com a filha do mestre, o que se analisado com atenção era como se estivesse comprando sua carta de alforria<sup>18</sup>.

Constata-se então que nessa época as relações jurídicas que se desenvolviam nas corporações de ofício com os aprendizes, companheiros e mestres se enquadravam dentro de uma orientação mais para o lado do que chama-se

---

<sup>15</sup> BARROS, 2013, pág 935.

<sup>16</sup> Idem.

<sup>17</sup> Idem.

<sup>18</sup> Idem.



hoje de normas heterônomas, onde a regulamentação das condições de trabalho eram estabelecidas por normas alheias à vontade dos trabalhadores<sup>19</sup>.

Importante destaque se dá ao fato dos direitos aqui condicionados aos trabalhadores que desenvolviam alguma deficiência física, estes eram totalmente amparados pelas corporações, assim como suas famílias. Esse regime trabalhista dominado por corporações seguiu até o século XV<sup>20</sup>.

Com os abusos injustificáveis praticados pelos mestres nas corporações que acabaram gerando greves constantes, principalmente em revolta a tendência oligárquica de transformar o ofício em um bem da família, somado a novas exigências socioeconômicas impossíveis de serem cumpridas e outros tantos motivos suficientes para incrementar a transição da sociedade artesanal para o capitalismo mercantil<sup>21</sup>.

As corporações foram extintas definitivamente em 1791, o que para alguns autores trouxe dois pontos opostos, olhando positivamente, tem-se a obtenção da liberdade de trabalho e o negativo, o impedimento da possibilidade de existência de qualquer órgão entre indivíduo e Estado, pois as associações foram vedadas<sup>22</sup>.

O fenômeno tecnológico denominado de Revolução Industrial também contribuiu para o fim do regime artesanal, houve uma substituição da ferramenta artesanal por máquinas, isso se iniciou entre os anos de 1760 e 1802<sup>23</sup>.

Mas foi com a Revolução Francesa em 1791 que o Regime Liberal se acentuou, ganhando forças. Esse novo regime consagrou finalmente a

---

<sup>19</sup> Idem. .

<sup>20</sup> BARROS, 2013, pág. 936.

<sup>21</sup> Idem.

<sup>22</sup> Idem.

<sup>23</sup> Idem.

liberdade para o exercício das profissões, artes ou ofícios, e assim para as livres contratações com acordos mútuos<sup>24</sup>.

Aqui pode ser presenciada pela primeira vez, a força de lei dos contratos pactuados entre as partes, uma vez que aceitos voluntariamente por ambos os envolvidos<sup>25</sup>.

Destaque para o Código de Napoleão de 1804 que revelava a vontade contratual como norma suprema das relações jurídicas. Ainda, nesse código era possível encontrar diretrizes da organização do trabalho<sup>26</sup>.

Influenciados pelo Código de Napoleão, o Código Civil Argentino e Espanhol nos séculos XIX e XX, e até o Código Nacional de 1916, seguiram as mesmas diretrizes inserindo o serviço humano lado a lado com a locação de coisas ou de animais. Já o Código Alemão disciplinado nessa mesma época, previa de forma separada o trabalho humano, ou seja, separado da locação<sup>27</sup>.

## **2.2 O Direito do Trabalho no Brasil**

O Brasil nem sempre tratou de todos os ramos do Direito em suas Constituições como hoje é previsto, em capítulos e títulos próprios, prevendo separadamente cada ramo e tema de interesse geral. Inicialmente eram tratados de temas de interesse exclusivo do governo como o sistema de governo e diretrizes governamentais<sup>28</sup>.

A primeira Constituição a tratar do tema Direito do Trabalho como um dos ramos do Direito enquanto ciência, foi a Carta de 1824 ao abolir as

---

<sup>24</sup> Idem.

<sup>25</sup> BARROS, 2013, pág. 936.

<sup>26</sup> Idem.

<sup>27</sup> Idem.

<sup>28</sup> MARTINS, 2010, pág. 9.

corporações de ofício, enfatizando que deveria haver liberdade do exercício de ofícios e profissões<sup>29</sup>.

Aos escravos, no entanto, foi dada a liberdade de maneira gradativa, até finalmente ser abolida de vez a escravidão pela promulgação da Lei Áurea de nº 3.352 em 13 de maio de 1888, assinada pela Princesa Isabel<sup>30</sup>.

Em 1891 foi reconhecida constitucionalmente a liberdade de associação com caráter ainda genérico que autorizava a associação e reunião, livremente e sem armas, não podendo a polícia intervir, salvo para manter a ordem pública<sup>31</sup>.

Mas foi somente após a Primeira Guerra Mundial com a criação da OIT em 1919, que as primeiras leis trabalhistas começaram a ser criadas no Brasil, totalmente influenciadas pelos movimentos pós-guerra<sup>32</sup>.

Destaca-se que o Brasil era formado principalmente por imigrantes que começaram a movimentar o país com muitas manifestações e movimentos liderados por operários reivindicando melhores condições de trabalho e salários, nessa época ganha força a política trabalhista de Getulio Vargas (1930) <sup>33</sup>.

Somente com a Constituição de 1934, que o tema Direito do Trabalho passou a ser tratado especificamente, isso graças à forte influência do Constitucionalismo social que tomou conta do país nessa época levando há uma revolução legislativa<sup>34</sup>.

Com a Carta de 1937, tem-se o início de uma fase onde prevaleciam as intervenções do Estado decorrente do golpe de Getúlio Vargas. Essa

---

<sup>29</sup> Idem, pág. 10.

<sup>30</sup> MARTINS, 2010, pág. 10.

<sup>31</sup> Idem.

<sup>32</sup> Idem.

<sup>33</sup> Idem.

<sup>34</sup> Idem.

Constituição conhecida por sua ênfase no corporativismo instituiu o sindicato único imposto por lei vinculado ao estado<sup>35</sup>.

As leis nessa fase histórica ainda eram espaças, o que dificultava sua interpretação e aplicação prática, assim, buscando melhor orientação e direcionamento aliado a necessidade então de sistematização dessas regras foi editado o Decreto Lei nº 5.452 de 1-5-1943 aprovando a consolidação das Leis do Trabalho – CLT, o principal objetivo foi o de reunir as leis espaças em toda a legislação e não de um código novo<sup>36</sup>.

Em seguida a Constituição de 1946, considerada uma norma democrática acabou com o corporativismo da Carta anterior, rompendo paradigmas ao prever a participação dos trabalhadores nos lucros, repouso semanal remunerado, estabilidade e o direito de greve<sup>37</sup>.

Com a consolidação das normas trabalhistas foi possível uma melhor análise dos direitos laborais e com isso Leis Ordinárias foram instituídas a fim de trazer melhorias para a classe. Surge então a Lei nº 3.207\57 versando sobre as atividades dos empregados vendedores, viajantes e praticistas, a Lei nº 4.090\62 instituindo o 13º salário e a Lei nº 4.266\63 passando a prevê o salário-família<sup>38</sup>.

Já a Constituição de 1967 tratou de manter os mesmos direitos trabalhistas estabelecidos nas Constituições anteriores. A partir da promulgação da Carta de 1967 reafirmando as redações anteriores, é preciso destacar Leis ordinárias como a Lei nº 5.859\72, dispondo sobre o trabalho dos empregados domésticos, a Lei nº 5.889\73, que prevê sobre o trabalho rural e o Decreto Lei nº 1.535\77 que deu nova redação ao capítulo sobre as férias<sup>39</sup>.

---

<sup>35</sup> Idem.

<sup>36</sup> MARTINS, 2010, pág. 10.

<sup>37</sup> Idem.

<sup>38</sup> Idem.

<sup>39</sup> Idem.

Finalmente em 1988 é aprovada a atual Constituição da República Federativa do Brasil que passou a tratar dos direitos trabalhistas dentro de seu texto, mais precisamente nos arts. 7º a 11, dentro do Capítulo II que trata “Dos Direitos Sociais” e incorporados ao Título II que trata “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, diferente das outras Constituições que tratavam da matéria no âmbito da ordem econômica e social<sup>40</sup>.

Esse processo de Constitucionalização dos Direitos Trabalhistas começou após a Segunda Guerra Mundial, superadas as experiências avassaladoras do movimento fascista e nazista quando as Constituições passaram a prevê normas que incorporavam direitos gerais e Magnos, denominando esse processo de Constitucionalização Justrabalhista<sup>41</sup>.

### **2.3 A pessoa com deficiência no contexto histórico**

As pessoas portadoras de deficiências sofrem com muitos preconceitos e discriminações, infelizmente essa constatação não é tão recente, como já demonstrado em algumas citações no início do capítulo<sup>42</sup>.

A discriminação de pessoas portadoras de alguma deficiência ocorreu em toda a história da humanidade sem distinção entre países desenvolvidos ou subdesenvolvidos, o que se verificou, é que a discriminação está entranhada na humanidade, e buscar uma igualdade e acabar com o preconceito é tarefa árdua dessa geração<sup>43</sup>.

O tratamento dirigido as pessoas com deficiência nas idades antigas e médias variou entre exclusão social, abandono, destruição e até o oposto, a proteção,

---

<sup>40</sup> MARTINS, 2010, pág. 10.

<sup>41</sup> DELGADO, Mauricio Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15 ed. Ltr. São Paulo: 2016, pág. 80.

<sup>42</sup> MAGALHÃES, José Luiz Quadros De. **Direito Constitucional: Curso de Direito Fundamentais**. 3.ed. São Paulo: Método, 2008, pag. 157.

<sup>43</sup> Idem.

isso devido a falta de conhecimento pela medicina e pela ciência das causas que levavam um indivíduo a nascer ou adquirir uma deficiência<sup>44</sup>.

Com isso, prevalecia o preconceito e as superstições de que esses indivíduos seriam amaldiçoados ou até abençoados, em ambos os casos, não participavam da vida em sociedade, tampouco tinham direitos iguais<sup>45</sup>.

Relatos indicam que entre os povos mais antigos essa eliminação era feita de forma perversa e desumana, quando ainda recém nascido o indivíduo era enterrado vivo ou jogado em um abismo<sup>46</sup>.

Para os povos nômades, os que nasciam ou adquiriam alguma deficiência era visto como um empecilho para a realização das atividades do grupo e com isso simplesmente eliminavam-os. Outros ao contrário, protegiam como uma forma de ganhar a simpatia dos deuses<sup>47</sup>.

Durante séculos a deficiência física esteve atrelada a acontecimentos ocultos, para a civilização hebraica tais deficiências ou doenças crônicas correspondiam a um pecado cometido por aquele que portava a deficiência ou por seus familiares. O Livro bíblico de Levítico 21:16-20, traz bem claro em sua redação que os portadores de deficiência não poderia participar dos cultos e oferendas a Deus ficando a margem da sociedade<sup>48</sup>.

Os relatos mais conhecidos de preconceito e tratamento diferenciado aos portadores de deficiência citados até a presente data por educadores em geral vem da Grécia. O culto a beleza estética com inspiração nas deusas e suas

---

<sup>44</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 4. Ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008. V. 2, pag. 1.049. Apud. LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **A pessoa com deficiência e o direito do trabalho**. PUC – SP. 2009.

<sup>45</sup> FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **A pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2006. pag. 71. Apud. LARAIA, Maria Ivone Fortunato. *A pessoa com deficiência e o direito do trabalho*. PUC – SP. 2009.

<sup>46</sup> Idem.

<sup>47</sup> GOLDFARB, Cibelle Lineiro. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de costas no Brasil**. Curitiba: Jeruá, 2008. Pag. 26. Apud. LARAIA, Maria Ivone Fortunato. *A pessoa com deficiência e o direito do trabalho*. PUC – SP. 2009.

<sup>48</sup> BÍBLIA. Sociedade Bíblica do Brasil: São Paulo. 2011.

sacerdotisas acabavam excluindo os indivíduos que apresentavam alguma deficiência. Já em Esparta, os menores pertenciam ao Estado que detinha poder absoluto para decidir sobre suas vidas, se nascessem fracas ou apresentando alguma deficiência eram lançadas de um abismo chamado Taigeto em uma cerimônia religiosa onde acreditavam que a partir desse momento a deficiência não seria transmitida para os demais<sup>49</sup>.

Em contra partida, para os feridos da guerra o tratamento era de proteção, podendo ser comparado ao da previdência social, onde todos contribuíam para manter os heróis de guerra e suas famílias, isso graças a influência astotélica de igualdade geométrica, ou seja, cada recebia o tratamento que lhe era merecido em virtude de seus feitos heróicos, mas ainda eram excluídos de certa forma pois, não podiam mais viver em sociedade, eram levados para fora da cidade junto com suas famílias<sup>50</sup>.

Somente no final da Idade Média, com o Renascimento é que o pensamento assistencialista começa a ser percebido com a adoção de uma postura de integração profissional das pessoas com deficiência<sup>51</sup>.

Com isso em 1956 na França começaram a surgir os hospitais gerais, que além de atender sua demanda também exerciam a atividade de asilo aos deficientes. Inicialmente esses hospitais eram mantidos pelos senhores feudais e pela igreja, mas com a crise feudal passou para o estado essa obrigação de manter e cuidar desses cidadãos<sup>52</sup>.

---

<sup>49</sup> FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **A pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2006. pag. 71. Apud. LARAIA, Maria Ivone Fortunato. *A pessoa com deficiência e o direito do trabalho*. PUC – SP. 2009.

<sup>50</sup> Idem.

<sup>51</sup> PISTORI, Gerson Lacerda. **História do direito do trabalho: um breve olhar sobre a Idade Média**. São Paulo: LTr, 2007. Pag. 22. Apud. LARAIA, Maria Ivone Fortunato. *A pessoa com deficiência e o direito do trabalho*. PUC – SP. 2009.

<sup>52</sup> FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **A pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2006. pag. 71. Apud. LARAIA, Maria Ivone Fortunato. *A pessoa com deficiência e o direito do trabalho*. PUC – SP. 2009.

Mas só na Idade Contemporânea foram criados os inventos que passaram a auxiliar significativamente os portadores de deficiência, como por exemplo, o Sistema Braille, criado pelo professor do Institute Nationale dês Jeunes Aveugles, Louis Braille em 1829, que integrou os deficientes visuais na linguagem escrita<sup>53</sup>.

Tantos avanços não foram suficientes para conter o retrocesso causado pela Revolução Industrial. O trabalho em condições precárias, o excesso das jornadas de trabalho, as atividades em locais insalubres, a alimentação precária, contribuíram para a ocorrência de acidentes de trabalho e doenças profissionais<sup>54</sup>.

Nessa época também, ficou mais evidente o preconceito a pessoa com deficiência graças a substituição da maquina pelo homem, com um modelo de racionalização de mão-de-obra e maior produtividade, assim os deficientes eram vistos como maquinas defeituosas e dispensados<sup>55</sup>.

Apesar dessa exclusão na contratação das pessoas com deficiência, aqueles que sofriam algum acidente ou adquiriam alguma doença no ambiente de trabalho passou a ser tratado com mais atenção pelas autoridades. Nasce aqui o Direito do Trabalho e a Seguridade Social<sup>56</sup>.

Já no século XX, os problemas dos cidadãos portadores de deficiência passaram a ser visto sob o aspecto humanitário com a previsão dos Direitos Humanos. Assim a inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho e na sociedade, passou a ser tema constante dos tratados e diplomas internacionais, permanecendo até os dias atuais<sup>57</sup>.

---

<sup>53</sup> FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **A pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2006. pag. 71. Apud. LARAIA, Maria Ivone Fortunato. *A pessoa com deficiência e o direito do trabalho*. PUC – SP. 2009.

<sup>54</sup> Idem.

<sup>55</sup> Idem.

<sup>56</sup> Idem.

<sup>57</sup> Idem.



Não apenas por sua condição ser humano detentor de direitos, mas também por sua capacidade e competência uma vez que ausente determinado membro, os portadores de deficiência física acabam por desenvolver habilidades únicas que se destacam diante daqueles que não possui qualquer deficiência<sup>58</sup>.

A história traz inúmeros personagens que se destacaram por essas habilidades como, por exemplo, Ludwig van Beethoven, que após ter perdido praticamente toda sua audição, compôs entre os anos de 1802 e 1804 a Sinfonia nº. 3, considerada *Eroica* e marco da música erudita romântica. Assim esses cidadãos foram ganhando espaço e galgando na sociedade<sup>59</sup>.

---

<sup>58</sup> FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **A pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2006. pag. 71. Apud. LARAIA, Maria Ivone Fortunato. *A pessoa com deficiência e o direito do trabalho*. PUC – SP. 2009.

<sup>59</sup> Idem.

### **3 A INCLUSÃO SOCIAL DOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA E OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS**

A definição legal de deficiente físico partiu inicialmente dos inúmeros documentos internacionais e posteriormente os nacionais aderiram formando instrumentos próprios.

A Resolução nº. 2.542\75<sup>60</sup> da ONU é o primeiro documento que se tem referencia onde definiu a pessoa com deficiência como sendo “aquele individuo que, devido a seus ‘deficts’ físicos ou mentais, não está em pleno gozo da capacidade de satisfazer, por si mesmo, de forma total ou parcial, suas necessidades vitais e sociais, como faria um ser normal”.

Anos depois, em 1980 a OMS elaborou com a ajuda de especialistas um manual chamado Classificação Internacional de Deficiência, Incapacidades e Desvantagens – CIDID<sup>61</sup>, que conceitua deficiência como sendo qualquer perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica.

---

<sup>60</sup> RESOLUÇÃO ONU Nº 2.452\75. **Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiências.** Disponível em:

<http://www.ppd.mppr.mp.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=306>. Acesso em: 13 jan 2017.

<sup>61</sup> **O papel das Classificações da OMS e CIF nas definições de deficiência e incapacidade.** Disponível em <http://www.scielosp.org/pdf/rbepid/v11n2/14.pdf>. Acesso em 13 jun 2017.

Em 1983 foi elaborada a Convenção nº 159, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>62</sup> definindo em seu primeiro artigo as pessoas com deficiência como sendo “todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada”.

Em 2001 foi ratificada pelo Decreto 3.956<sup>63</sup>, a Convenção da Guatemala para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas com deficiência, determinando que deficiência significa “uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social”.

Já em 2008 o Brasil ratificou através do Decreto Legislativo nº. 186<sup>64</sup>, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência que define a pessoa com deficiência como sendo “aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas”.

A Constituição Federal de 1988<sup>65</sup> de forma inovadora passa a prever em seu art. 7º um rol de direitos trabalhistas e proíbe em seu inciso XXXI “qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador

---

<sup>62</sup> DECRETO Nº 129, DE 22 DE MAIO DE 1991. **Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0129.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0129.htm). Acesso em: 13 jun 2017.

<sup>63</sup> DECRETO Nº 3.956, DE 8 DE OUTUBRO DE 2001. **Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2001/d3956.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm). Acesso em: 13 jun 2017.

<sup>64</sup> CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Decreto Legislativo nº 186, de 2008.** Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/2008/decretolegislativo-186-9-julho-2008-577811-norma-pl.html>. Acesso em: 13 jun 2017.

<sup>65</sup> **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 13 jun 2017.

portador de deficiência”. Mas não traz nenhuma definição ou conceito legal de pessoa com deficiência.

Seguindo os parâmetros da Constituição a Lei nº 7.853\1989<sup>66</sup> passou a estabelecer normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência e sua integração social, não conceituando juridicamente o que seria pessoa portadora de deficiência, mas trouxe para discussão a inclusão social.

O Decreto nº 5.296\2004 que regula a Lei nº 10.048\2000<sup>67</sup>, também se preocupou com o atendimento a esses indivíduos, dando prioridade de atendimento as pessoas com deficiência, e juntamente com a Lei nº 10.098\2000<sup>68</sup>, estabeleceu normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade às pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.

A Lei nº. 10.690\2003 prevê outras formas de deficiência além da prevista na Lei nº. 5.296\2004<sup>69</sup>, sendo a limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas categorias: a) deficiência física; b) deficiência auditiva; c) deficiência visual; d) deficiência mental; e e) deficiência múltipla,

---

<sup>66</sup> LEI Nº 7.853, DE 24 DE OUTUBRO DE 1989. **Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência**, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm). Acesso em 13 jun 2017.

<sup>67</sup> LEI Nº 10.048, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2000. **Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L10048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10048.htm). Acesso em: 13 jun 2017.

<sup>68</sup> LEI Nº 10.098, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000. **Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L10098.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm). Acesso em 13 jun 2017.

<sup>69</sup> DECRETO Nº 5.296 DE 2 DE DEZEMBRO DE 2004. **Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000**, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm). Acesso em 13 jun 2017.

sendo acrescentados posteriormente a ostomia e o nanismo, assim conceituando em seu inciso I, art. 4º: “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, triplicia, triparésia, 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”.

Além dessa definição o Decreto nº. 5.296\2004<sup>70</sup> também estabelece que será considerada uma pessoa com mobilidade reduzida para efeitos de pessoa portadora de deficiência física, sendo portanto, aquela que por qualquer motivo, tenha dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção.

Finalmente em 2015, passou a vigorar o Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei nº. 13.146, de 6 de julho de 2015<sup>71</sup>, e define pessoa portadora de deficiência no art. 2º da seguinte forma: “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”.

---

<sup>70</sup> DECRETO Nº 5.296 DE 2 DE DEZEMBRO DE 2004. **Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm). Acesso em: 13 jun 2017.

<sup>71</sup> LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência** (Estatuto da Pessoa com Deficiência). 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: 13 jun 2017.

A busca por direitos, acesso, inclusão e reconhecimento desses cidadãos foi árdua e longa, como pode ser percebido no capítulo anterior e início desse, mas ainda não acabou, pois embora conquistas significativas ainda é preciso mais.

Entretanto, não se pode compreender as normas jurídicas relativas a inclusão social das pessoas portadoras de deficiência sem entender sua associação às normas que têm a finalidade de dar fundamento à ordem social prevista em nossa Constituição Federal. A Carta Magna, por sua vez, tem como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça social, com fundamento na dignidade da pessoa humana, igualdade e não discriminação, princípios basilares da Constituição.

### **3.1 Dignidade da Pessoa Humana**

Para falar de inclusão social, é preciso considerar alguns princípios constitucionais, como a igualdade, dignidade da pessoa humana, não discriminação sob a ótica dos direitos humanos, sendo a dignidade da pessoa humana o primeiro a ser analisado. Importante mencionar que a divisão e ordem de abordagem é apenas didática e analítica e não de importância para o ordenamento.

Luiz Antonio Rizzato Nunes considera tal princípio como sendo “é ela, a dignidade, o primeiro fundamento de todo o sistema constitucional posto e o último arcabouço da guarda dos direitos individuais. A isonomia serve, é verdade, para gerar equilíbrio real, porém visando a concretizar o direito à dignidade. É a dignidade que dá a direção, o comando a ser considerado primeiramente pelo intérprete”<sup>72</sup>.

---

<sup>72</sup> NUNES, Luiz Antonio Rizzato. **A dignidade da Pessoa humana e o papel do julgador**. Revista do Advogado, São Paulo, AASP, ano 27, n. 95, pag. 129, dez. 2007.

A dignidade da pessoa humana como o próprio nome já assevera é inerente a toda pessoa, e está presente mesmo onde o direito ainda não a reconheceu. Ou seja, a dignidade existe independente de raça, cor, sexo, religião, ou ainda se o individuo tem sua capacidade plena de discernir o que venha ser tal princípio<sup>73</sup>.

A dignidade nasce com o ser humano, está atrelada a pessoa independente de sua posição social, embora por muito tempo a dignidade esteve vinculada a posição social, sexo e cor, mas nenhum individuo vive só, pelo contrário, sua vivência é coletiva, por isso é preciso saber os limites desse princípio para que não ocorra supressão de direitos. Nesse sentido Luiz Antônio Rizzato Nunes acrescenta: “Ter-se-á, então, de incorporar no conceito de dignidade uma qualidade social como limite à possibilidade de garantia. Ou seja, a dignidade só é garantia ilimitada se não ferir outra”<sup>74</sup>.

A dignidade da pessoa humana está garantida logo no primeiro artigo da atual Carta Magna sendo fundamento da República Federativa do Brasil. Assim, cabe também ao Estado assegurar por meio da inclusão e tratamento igualitário a dignidade de cada individuo<sup>75</sup>.

previsão

Ainda na Constituição, tem-se no art. 6º ao direito do trabalho que aliado ao inciso XXXI do artigo 7º, prescreve o direito de oportunidade para o exercício do trabalho, pela pessoa com deficiência, e a proibição de qualquer discriminação.

Tem-se ainda no rol dos direitos individuais prescritos na Constituição Federal de 1988, o direito geral de liberdade, no art. 5º, II, e decorrente dele a liberdade para o exercício do trabalho previsto no art. 1º, inciso IV, que incorpora o princípio da dignidade da pessoa humana.

---

<sup>73</sup> Idem.

<sup>74</sup> NUNES. 2007, pag. 129.

<sup>75</sup> Idem.

Com isso, é fácil perceber que o princípio da dignidade da pessoa humana tem estreita relação com o princípio da igualdade e não discriminação que será abordado mais adiante, por isso o tratamento diferenciado as pessoas portadora de deficiência não fere aos princípios aqui elencados, menos ainda ao princípio da igualdade como será analisado, ao contrário, o que se busca é a igualdade de condições ou amenizar as desigualdades<sup>76</sup>.

### 3.2 Igualdade

Outro princípio fundamental na busca incansável pela inclusão social das pessoas portadoras de deficiências físicas, não só no ramo do direito do trabalho, mas de modo geral é o princípio constitucional da igualdade ou isonomia. O artigo 5º (quinto) da Constituição Federal de 1988<sup>77</sup> consagra serem todos iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

Nesse sentido afirma Cármen Lúcia Antunes Rocha <sup>78</sup>:

O princípio jurídico da igualdade é o que a sociedade quer que ele seja. Não é obra de Deuses, nem de formas heterônomas, nem de forças exógenas que se impõe a uma sociedade com explicações místicas e mistificadas. O ser humano iguala-se ao outro quanto à sua natureza e a sua essência e desiguala-se em sua contingência humana em sua continência social. O Direito é o que a sociedade - ou, muita vez, o eventual detentor da capacidade de ditar normas - diz que ele é.

A igualdade no Direito é arte do homem. Por isso o princípio jurídico da igualdade é tanto mais legítimo quanto mais próximo estiver o seu conteúdo da idéia de justiça em que a sociedade acredita na pauta da história e do tempo.

A observância desse princípio é a base fundamental para a concretização do princípio republicano e da democracia tanto almejada. Do princípio da

---

<sup>76</sup> Idem.

<sup>77</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942.** Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm). Acesso em: 12 de set 2016.

<sup>78</sup> ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. **O princípio constitucional da igualdade.** Belo Horizonte: Editora Lê. 1990, p. 28.



igualdade decorre inúmeros outros princípios previstos ao longo de todo o ordenamento jurídico, como por exemplo, a proibição ao racismo (Constituição de 1988, art. 5, XLII), a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (Constituição de 1988, art. 7, XXX), a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (Constituição de 1988, art. 7, XXXI), a exigência de aprovação prévia em concurso público para investidura em cargo ou emprego público (Constituição de 1988, art. 37), o princípio da isonomia tributária (Constituição de 1988, art. 150), dentre outros<sup>79</sup>.

A busca pela igualdade não deve ser direcionada apenas para o aspecto legal ou formal, mas, é preciso uma consciência social de igualdade, sendo essa a igualdade material.

Nessa busca constante pela igualdade Rosseau sobressaiu-se influenciando demais pensadores de sua época e de gerações posteriores. Para Rousseau as diferenças são apenas quanto as condições físicas ou psíquicas e as demais desigualdades impostas é derivação das ideais políticas que se sobrepõe em virtude de interesses individuais<sup>80</sup>.

Rousseau ao definir as distintas formas de igualdade, conceitua da seguinte forma:

Concebo na espécie humana duas espécies de desigualdade: uma, que chamo de natural ou física, porque é estabelecida pela natureza, e que consiste na diferença das idades, da saúde, das forças do corpo e das qualidades do espírito, ou da alma; a outra, que se pode chamar de desigualdade moral ou política, porque depende de uma espécie de convenção, é que é estabelecida ou, pelo menos, autorizada pelo consentimento dos homens. Consiste esta nos diferentes privilégios de que gozam alguns com prejuízo dos outros, como ser mais ricos, mais honrados, mais poderosos do que os outros ou mesmo fazerem-se obedecer por eles.<sup>81</sup>

---

<sup>79</sup>VICENTE, Paulo, ALEXANDRINO, Vicente. **Resumo de direito constitucional descomplicado**. 3 ed. São Paulo: Método, 2010, p. 163.

<sup>80</sup> VICENTE. 2010, pag. 163.

<sup>81</sup>ROUSSEAU. Jean-Jaques. **Discurso sobre a origem da desigualdade**. Ed. digital Ridendo Castigat Mores. Disponível em <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cv000053.pdf>. Acesso em 18 nov 2016, p. 38

Uma importante obra desse autor chamada “O Contrato Social” propõe a igualdade entre os indivíduos por meio de um pacto social, onde todos buscam o retorno a igualdade perdida. Para o autor a igualdade foi definida desde o início pela própria natureza (criação do homem) mas que foi subtraída por um conceito que passou a delimitar diferenças, separando os indivíduos, inicialmente com base em suas posses <sup>82</sup>.

O primeiro texto a implementar o pensamento igualitário foi a Constituição de Virgínia de 12 de junho de 1776<sup>83</sup>, trazendo o ideal de que todos os homens são naturalmente iguais, livres e independentes. Depois outros documentos passaram a incorporar esse ideal como princípio a ser seguido.

Outra importante obra que merece destaque é a famosa *Oração aos Moços*, de Rui Barbosa, inspirada na lição secular de Aristóteles. Seu trecho mais famoso traz a seguinte redação: “tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades”.<sup>84</sup>

De certo que essa igualdade não era usufruída por todos, mas por parte da sociedade que detinha mais poder, era uma igualdade camuflada ou deturpada que alcançava apenas parte dos indivíduos <sup>85</sup>.

José Afonso da Silva<sup>86</sup> afirma que a democracia tem como base três grandes princípios: o princípio da maioria, da liberdade e da igualdade. A igualdade é o fundamento dos democratas para se alcançar o propósito da democracia, ou seja, a democracia nada mais é que uma derivação do princípio da igualdade.

---

<sup>82</sup> Idem. .

<sup>83</sup> USP. **Declaração de direitos do bom povo de Virgínia – 1776**. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antiores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaracao-de-direitos-do-bom-povo-de-virginia-1776.html>. Acesso em 21 out 2016.

<sup>84</sup> LENZA, 2011, p. 1647.

<sup>85</sup> ROCHA, 1990, p. 33.

<sup>86</sup> SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 23 ed. São Paulo: Malheiros. 2004, p. 129.

Associando o pensamento de igualdade ao de concretização da justiça, Aristóteles vinculou ambas as idéias, mas numa visão individualista e separatista. Para o pensador, cada um tinha uma porção determinada de igualdade na medida de suas necessidades, na verdade o que se revelou foi uma ideia de injustiça, e uma concepção de igualdade e justiça meramente formal.

Tanto é assim que Canotilho lembra em sua obra que para Platão e Aristóteles a idéia de escravidão era tão comum, quanto incomum atualmente <sup>87</sup>.

Em relação aos portadores de deficiência física a busca da igualdade não deve considerar apenas a igualdade de maneira individualizada, mas observar também a busca da igualdade dos grupos, sob pena de provocar injustiça<sup>88</sup>.

Seria essa a razão do legislador em publicar, progressivamente, leis setoriais que importam diferenças nas formações e nos grupos sociais, como por exemplo, as normas direcionadas às pessoas com deficiência<sup>89</sup>.

Nesse contexto, a Constituição garante, por exemplo, em seu art. 37, inciso VIII, vagas reservadas em concurso público para pessoas com deficiência, previsão que obriga à observância da igualdade material.

O direito à igualdade veda a discriminação quando existe um tratamento desigual e, ao mesmo tempo, discrimina para compensar desigualdades de oportunidade e de tratamento. A discriminação também precisa ser estudada, eis que ela fere a honra do trabalhador e sua condição de ser humano digno de respeito perante os demais, ou seja, todos esses princípios estão entrelaçados devendo ser observados em conjuntos, pois se há inobservância de um,

---

<sup>87</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Portugal: Almedina. 2007, p. 190.

<sup>88</sup> CANOTILHO. 2007, pag. 190.

<sup>89</sup> Idem.

automaticamente fere-se aos demais, e todos buscam o mesmo objeto para a classe, a inclusão social<sup>90</sup>.

### 3.3 Não discriminação

Considerado o documento em nível mundial mais importante, onde se estabeleceu os direitos do homem, a Declaração dos Direitos do Homem adotada e proclamada pela Resolução nº 217 A (III)<sup>91</sup> da Assembleia Geral das Nações Unidas em em 10 de dezembro de 1948. Assinada pelo Brasil na mesma data, consolidou a noção de discriminação, em seu art. 2º é possível verificar a busca pela eliminação das formas de discriminação:

Toda pessoa tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidas nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

Não será tampouco feita qualquer distinção fundada na condição política, jurídica ou internacional do país ou território a que pertença uma pessoa, quer se trate de um território independente, sob tutela, sem governo próprio, quer sujeito a qualquer outra limitação de soberania.

Nesse sentido preleciona Álvaro Ricardo de Souza Cruz<sup>92</sup>:

(...) toda e qualquer forma, meio, instrumento ou instituição de promoção da distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em critérios como raça, cor da pele, descendência, origem nacional ou étnica, gênero, opção sexual, idade, religião, deficiência física, mental ou patogênica, que tenha o propósito ou efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos políticos, econômico, social, cultural ou em qualquer atividade no âmbito da autonomia pública ou privada.

---

<sup>90</sup> Idem.

<sup>91</sup> USP. **Declaração universal dos direitos humanos.** Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Declara%C3%A7%C3%A3o-Universal-dos-Direitos-Humanos/declaracao-universal-dos-direitos-humanos.html>. Acesso em: 17 nov 2016.

<sup>92</sup> CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. **O direito à diferença.** 3. ed. Belo Horizonte: Arraes, 2009, p. 15.

Contudo o autor ainda adverte que afirmar de forma generalizada que toda as formas de discriminação devem ser repudiadas é incompatível com os preceitos do Constitucionalismo contemporâneo, pois muitas vezes é preciso permitir uma certa desigualdade de tratamento até para dar eficácia ao próprio princípio da igualdade atendendo sobretudo ao princípio da dignidade da pessoa humana, essa é a diferença entre a discriminação lícita da ilícita<sup>93</sup>.

Tratando especificamente o tema, a Convenção n. 111 da OIT e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, conhecida como Convenção de Guatemala, tem-se bem definido a conceituação de discriminação e o compromisso de eliminar progressivamente todas as formas de discriminação.

O ordenamento jurídico brasileiro traz inúmeros dispositivos que confirmam o combate à discriminação. A atual Carta Magna, por exemplo, em seu art. 3º, IV, estabelece que constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil “promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

O art. 5º, incisos XLI e XLII, dispõe que “ a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdade fundamentais” e que “a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei”.

O art. 7º, XXXI, por sua vez, acrescenta a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.

Já no plano infraconstitucional, merece destaque a Lei nº. 9.029\95<sup>94</sup> que traz em seu art. 1º a conceituação de dispensa discriminatória, sendo considerado

---

<sup>93</sup> Idem.

<sup>94</sup> LEI Nº 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995. **Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias**, para efeitos admissionais ou de

ato discriminatório quando o empregador dispensar o empregado levando em consideração critérios como sexo, raça, cor, origem, esta civil, situação familiar ou idade.

O código penal em seu art. 149, § 2º, II<sup>95</sup> determina como crime qualquer forma de tratamento discriminatório. A mais recente legislação sobre o assunto, o Estatuto do Deficiente, Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015<sup>96</sup>, dispõe de um capítulo inteiro para tratar da discriminação aos portadores de deficiência física.

Certamente não são apenas essas as formas de discriminação. A discriminação pode se dar de inúmeras maneiras direta ou indiretamente, associadas ao assédio ou não.

Entretanto é preciso que cada cidadão faça sua parte tomando em sua consciência o dever de respeitar as limitações do próximo buscando dar-lhe tratamento adequado para que assim as desigualdades sejam amenizadas.

Norberto Bobbio salientou que, não se trata de enunciar tais direitos, pois isso já tem sido feito, mas o grande desafio que se coloca diante de todos nós é a sua efetivação. Não é apenas com a previsão legal de tais direitos que serão suficientes para garanti-los, assim como não é suficiente apenas uma discussão teórica da importância dos direitos humanos<sup>97</sup>.

---

permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9029.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM). Acesso em 13 jun 2017.

<sup>95</sup> DECRETO-LEI Nº 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940. **Código Penal**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm). Acesso em 13 jun 2017.

<sup>96</sup> LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência** (Estatuto da Pessoa com Deficiência). 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 13 jun 2017.

<sup>97</sup> BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. 10. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1992, p. 25.

## **4 OS PORTADORES DE DEFICIÊNCIAS FÍSICAS NO MERCADO DE TRABALHO**

Dados recentes acerca do crescimento populacional das pessoas portadoras de deficiência, e o aumento dessa classe no mercado de trabalho mostra, que cada vez mais, o mercado vem recebendo trabalhadores com algum tipo de limitação, mas que desempenha de igual forma sua função dentro da empresa, é sem dúvida uma conquista após tanto tempo de luta por inclusão social e reconhecimento de direitos, como igualdade e dignidade da pessoa humana.

Um levantamento feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), aponta que o Brasil possui 45 milhões de Pessoas com Deficiência

<sup>98</sup>.Em 2015, o número de empregos para as Pessoas com Deficiência cresceu 5,75% em relação ao ano de 2014. Segundo os dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) 2015, divulgada pelo Ministério do Trabalho, 403,2 mil pessoas com deficiência atuam formalmente no mercado de trabalho, correspondendo a um percentual de 0,84% do total dos vínculos empregatícios <sup>99</sup>.

Assim, observa-se o aumento progressivo da participação nos últimos anos: 0,77%, em 2014, e 0,73% em 2013. Considerando o recorte por gênero, os dados apontam que 259,0 mil postos de trabalho são do sexo masculino e 144,2 mil postos do feminino <sup>100</sup>.

Em outra pesquisa, foi questionado acerca da procura no mercado por profissionais com deficiência, a pesquisa constatou que 35% dos profissionais de recursos humanos apontam que, em 2016, o mercado esteve “retraído” para PCDs e 31% deles dizem que está “estável”<sup>101</sup>.

Já nos anos anteriores (2015 e 2014), 41% encaram o mercado como aquecido para os profissionais com deficiência – esse índice era de 48% em 2014 e, em 2016, é de 25%, uma queda abrupta de 23% em relação a 2014, o que demonstra forte desaquecimento<sup>102</sup>.

---

<sup>98</sup> PORTAL BRASIL. **Cresce número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal**. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/09/cresce-numero-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-formal>. Acesso em 13 jun 2017.

<sup>99</sup> Idem

<sup>100</sup> Idem

<sup>101</sup> PORTAL BRASIL. **Cresce número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal**. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/09/cresce-numero-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-formal>. Acesso em 13 jun 2017.

<sup>102</sup> I.SOCIAL. **Como está o mercado de trabalho para as pessoas com deficiência em 2016 ?**. Disponível em: <http://blog.isocial.com.br/como-esta-o-mercado-de-trabalho-para-pessoas-com-deficiencia-em-2016/>. Acesso em 13 jun 2017.



Com relação à qualidade das oportunidades oferecidas às pessoas com deficiência, há um consenso maior. Os profissionais de recursos humanos consideram a maioria das oportunidades como regular (60%) ou ruim (16%)<sup>103</sup>.

Nesta pesquisa, foram averiguados os três itens principais que, na opinião dos entrevistados, tornam uma oportunidade de emprego atrativa para pessoas com deficiência.

As mais apontadas foram “acessibilidade” (60%), “ambiente de trabalho – colaboradores sensibilizados e informados” (50%) e “programa de inclusão estruturado” (44%).

No entanto, na pesquisa de 2016, o indicador “plano de carreira” foi incluído separado dos demais e apareceu como um indicador relevante, o que demonstra um princípio de que o plano de carreira pode ser um atrativo aos trabalhadores com deficiência<sup>104</sup>.

O preconceito com as pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda existe e também preocupa. Na mesma pesquisa, segundo 49% dos entrevistados, os gestores entrevistam os candidatos, mas apresentam resistência em contratá-los. Focando-se na questão do preconceito após a contratação, 70% dos entrevistados acreditam que pessoas com deficiências sofrem preconceito no ambiente de trabalho, seja por colegas, gestores ou clientes<sup>105</sup>.

Ano após ano, as políticas de inclusão procuram eliminar preconceitos, estereótipos e atitudes de gestores, entrevistadores ou colegas de trabalho que desvalorizam o direito das pessoas com deficiência de terem um trabalho de igual importância com os demais trabalhadores sem deficiência. Investir em informações que desmitifiquem tais preconceitos ainda é um ponto

---

<sup>103</sup> Idem.

<sup>104</sup> Idem.

<sup>105</sup> I. SOCIAL. **Inclusão de PCD no mercado de trabalho: barreiras e preconceitos.** Disponível em: <http://blog.isocial.com.br/inclusao-de-pcd-no-mercado-de-trabalho-barreiras-e-preconceitos/>. Acesso em 13 jun 2017.

fundamental para garantir a existência de um ambiente de trabalho justo e inclusivo para os profissionais com deficiência ou usuários reabilitados pela Previdência Social<sup>106</sup>.

Ao longo da pesquisa “Profissionais de recursos humanos: expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho”, foram apontados problemas que levam a não inclusão dos profissionais portadores de alguma deficiência, em primeiro lugar, foi apontado a “falta de acessibilidade” (59%), seguido de “foco exclusivo no cumprimento da cota” (46%), “baixa qualificação das PcDs” (40%) e “falta de preparo dos gestores” (35%)<sup>107</sup>.

O processo de inclusão necessita ser trabalhado na sociedade a partir da conscientização e informação sobre o assunto, uma vez que depende de uma mudança de cultura organizacional e não apenas de leis, normas e etc.

Neste quesito, percebe-se que há um enorme abismo para ser preenchido ou superado, já que aproximadamente 90% dos respondentes da pesquisa “Profissionais de RH – expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho” afirmaram que sentem falta de informações sobre inclusão de pessoas com deficiência<sup>108</sup>.

Faltam estudos, publicações e trocas de experiências que ajudem a entender possíveis e melhores caminhos para incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho <sup>109</sup>.

A pesquisa ainda foi além e solicitou dos entrevistados as três principais dificuldades encontradas no recrutamento e seleção de pessoas com deficiência<sup>110</sup>.

---

<sup>106</sup> Idem.

<sup>107</sup> Idem.

<sup>108</sup> I.SOCIAL. **Como está o mercado de trabalho para as pessoas com deficiência em 2016 ?**. Disponível em: <http://blog.isocial.com.br/como-esta-o-mercado-de-trabalho-para-pessoas-com-deficiencia-em-2016/>. Acesso em 13 jun 2017.

<sup>109</sup> Idem.

Em primeiro lugar foi apontada a falta de acessibilidade (49%), seguida por baixa qualificação das pessoas com deficiência (46%) e, empatadas em terceiro lugar, a dificuldade em estabelecer vagas exclusivas para pessoas com deficiência e a falta de banco de currículos confiável (40%)<sup>111</sup>.

Com relação à qualidade das oportunidades oferecidas às pessoas com deficiência há um consenso maior. Os profissionais de RH consideram a maioria das oportunidades como regulares (60%) ou ruins (14%). Já para as pessoas com deficiência esta relação está em 51% e 18%, respectivamente<sup>112</sup>.

A partir desses dados recentes, é possível perceber algumas divergências e oscilações que variam de entrevistado para entrevistado, isso por que, nem todos estão abertos ao assunto e prontos para receber os portadores de deficiência física em sua empresa e trabalho, pois ainda tem a consciência equivocada que estes não conseguirão efetuar a mesma tarefa com a competência de uma pessoa totalmente saudável. Além disso, há os gastos na estrutura para adaptar o portador de deficiência no ambiente de trabalho, e muitas empresas ainda não estão prontas para realizar tal feito.

O Brasil optou pela adoção de um sistema de cotas ou reserva legal para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O sistema de cotas brasileiro atua no mercado formal de trabalho por meio de contrato entre empregado e empregador, ou através da utilização de vaga reservada em concurso público.

O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991<sup>113</sup>, prevê uma porcentagem de até 5% das vagas de empresas com mais de 100 funcionários, que deveram ser destinadas aos deficientes físicos.

---

<sup>110</sup> Idem.

<sup>111</sup> Idem.

<sup>112</sup> Idem.

<sup>113</sup> LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm). Acesso em: 16 jun 2017.

A determinação contida na lei mostra a preocupação das autoridades públicas com o tratamento destinado aos portadores de deficiência, e isso não viola o princípio da igualdade, ao contrário busca uma igualdade naturalmente perdida.

As disposições do art. 93 da Lei 8.213/91 foram repetidas no Decreto 3.298/99, com alguns acréscimos referente ao conceito de pessoa portadora de deficiência, ainda, passou a prever quanto à competência do Ministério do Trabalho e Emprego para estabelecer uma sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, com vistas a propiciar estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência<sup>114</sup>.

O Decreto nº 3. 298\99<sup>115</sup> que passou a Regular a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, ainda dispõe no Capítulo VII destinado a “Da Equiparação de Oportunidades”, no art. 15 que é dever dos órgãos e das entidades da Administração Pública Federal a prestação direta ou indireta à pessoa portadora de deficiência. Nos incisos I e II, além de outros serviços, ficou determinado assistência na atividade laboral, bem como formação profissional e qualificação para o trabalho.

O Decreto ainda dispõe na Seção IV, art. 34 que: “É finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido” <sup>116</sup>.

---

<sup>114</sup> ÂMBITO JURÍDICO. **A inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho.** Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_%20leitura&artigo\\_id=12085](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_%20leitura&artigo_id=12085). Acesso em 16 jun 2017.

<sup>115</sup> DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999. **Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência**, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm). Acesso em: 16 jun 2017.

<sup>116</sup> DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999. **Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência**, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

O Decreto determina duas modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência, a colocação competitiva e seletiva. Com isso, foram divididas neste trabalho apenas de maneira didática e analítica as várias formas de inserção da pessoa com deficiência no mercado, começando pelo setor público.

#### **4.1 A inclusão no setor público**

A inclusão social e no mercado de trabalho das pessoas portadoras de deficiência física no setor público tem previsão no art. 37, VIII da CF. A Carta Magna prevê que é direito da pessoa portadora de deficiência física se inscrever em concurso público, com parâmetro de igualdade com os demais candidatos, desde que suas atribuições sejam compatíveis com a deficiência apresentada, sendo ainda reservado no mínimo cinco por cento do percentual em face da classificação obtida, podendo concorrer em todas as vagas.

A Lei nº 8.112\90 foi a primeira disposição legal acerca da reserva de vagas no serviço público civil da União, das autarquias e das fundações públicas federais. A lei trazia em seu art. 5º, § 2º a seguinte redação: “às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso”.

O art. 39 do Decreto 3.298\99 confirmando no art. 37 a redação da Lei acima comentada, também passou a determinar em seu Art. 39, que os editais de concursos públicos deveriam conter, os números de vagas destinadas as pessoas portadoras de deficiência, bem como elencar as atribuições e tarefas

do cargo a ser ocupado. Ainda previsão de adaptação das provas, do curso de formação e do estágio probatório, tudo conforme a deficiência do candidato.

Na contratação por empresas públicas, que necessitam que o ingresso se dê por concurso público, o candidato que necessite de tratamento diferenciado nos dias do concurso poderá requerê-lo, indicando as condições diferenciadas de que necessita para a realização da prova, conforma determina o art. 40, § 1º, do Decreto nº. 3.298\99. O candidato poderá ainda, se houver necessidade de tempo adicional para a realização da prova, requer ainda na inscrição, sem prejudicar sua competitividade com outros candidatos (art. 40, § 2º do mesmo Decreto).

O art. 40 deixou claro que era vedado à autoridade competente obstar a inscrição de pessoa portadora de deficiência em concurso público para ingresso em carreira da Administração Pública Federal direta e indireta. Esse dispositivo deixa claro a importância da inclusão e da não discriminação na busca por uma igualdade de acesso.

Assim, observando o princípio da igualdade, a pessoa com deficiência garantidas as condições especiais já mencionadas, participará em igualdade de condições com os demais candidatos, no que se refere ao conteúdo das provas, à avaliação e critérios de aprovação, horário, local de aplicação das provas e à nota mínima exigida para todos os demais candidatos (art. 41 do Dec. n. 3.298\99). Com isso um candidato, com deficiência visual, por exemplo, terá direito à elaboração de uma prova em Braille, podendo inclusive ter um tempo maior de prova. Mesmo que, sabendo que os livros em Braille são difíceis e caros de encontrar, as questões e métodos de aplicação, correção e aprovação serão os mesmos para todos os candidatos, a facilidade é de acesso não de aprovação.

## **4.2 Inclusão no âmbito privado**

A Constituição Federal em seu art. 23, inciso II, dispõe que é competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência. Dessa forma, todas essas entidades têm a obrigação constitucional de dar proteção e garantias às pessoas com deficiência. Quando a competência é comum, a prestação do serviço por uma entidade não exclui a competência-dever da outra. As entidades mencionadas cumprem função pública de prestação de serviços a toda sociedade.

Partindo desse contexto, a Lei n. 7853\89, buscando concretizar os princípios da igualdade e da não discriminação, estabelece “normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência, e sua efetiva integração social, conforme art. 1º da referida lei.

O Decreto n. 3.298\99, já mencionado dispõe que a finalidade primordial da política de emprego é a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo, mediante regime especial de trabalho protegido.

Estabeleceu-se ainda, que o empregador que se recusar a empregar uma pessoa com deficiência, sem justa causa, pratica crime, isso é o que determina os incisos II e III do art. 8º da Lei. 7.853\89.

#### **4.3. Garantia de acesso ao trabalho: colocações competitiva, seletiva e por conta própria**

A legislação aqui estudada enumera três modalidades ou formas de efetivar a inserção das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, no âmbito das empresas privadas, sabendo que para o ingresso no setor público o único meio apresentado é o concurso público, regra aplicada a todos independente de sua condição física. Assim, são as modalidades de inserção

no setor privado: competitiva, seletiva e por conta própria, conforme art. 35 do Decreto n. 3.298\99.

A primeira a ser aqui explanada é a modalidade de colocação competitiva, essa independe da adoção de procedimentos especiais para concretização, mas não exclui a possibilidade de uso de apoios especiais que permitam compensar restrições que a pessoa possui, conforme preceitua o inciso I do art. 35 do referido Decreto. Neste caso, o trabalho da pessoa com deficiência na modalidade e colocação competitiva é um autêntico contrato de emprego, dentro dos termos gerais dos artigos 2º e 3º da CLT.

Já a colocação na modalidade seletiva, depende da adoção de procedimento diferenciado, e apoio especial para a sua concretização, prevista no art. 35, inciso II do mencionado Decreto.

Esses procedimentos especiais adotados se concretizam por meio dos métodos utilizados para a contratação, levando em consideração o grau de deficiência, seja transitória ou permanente, se exige condições especiais e diferenciadas, tais como jornada variável, horários flexíveis, proporcionalidade de salários e ambiente de trabalho adequado.

A Instrução normativa 20\2001 do Ministério do Trabalho e Emprego<sup>117</sup> também traz orientações acerca da aplicação e supervisão de técnicas que auxiliem e tornem possível a compensação das limitações funcionais motoras, sensoriais e mentais do portador de deficiência, tudo para facilitar e possibilitar a plena utilização de suas capacidades, em condição de normalidade se comparado aos demais funcionários.

Nas colocações, competitiva e seletiva, o processo de contratação é o regular e são assegurados todos os direitos trabalhistas e previdenciários. Dessa forma,

---

<sup>117</sup> **INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 20, DE 26 DE JANEIRO DE 2001.** Disponível em: [http://www.editoramagister.com/doc\\_22020\\_INSTRUCAO\\_NORMATIVA\\_N\\_20\\_DE\\_26\\_DE\\_JANEIRO\\_DE\\_2001.aspx](http://www.editoramagister.com/doc_22020_INSTRUCAO_NORMATIVA_N_20_DE_26_DE_JANEIRO_DE_2001.aspx). Acesso em 16 jun 2017.



esses tipos de contratação só serão considerados para efeito de inclusão na cota se o empregado for devidamente registrado.

Já a modalidade de colocação por conta própria, diferente das demais acima mencionada, nos termos da legislação fica a cargo da própria pessoa, essa poderá trabalhar mediante trabalho autônomo, cooperativo ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e financeira, conforme art. 35, I, do Dec. n. 3.298\99, tal modalidade não possui vínculo empregatício.

#### **4.4 O sistema de cotas para pessoas com deficiência e a efetivação das políticas públicas.**

A atuação prática por meio das ações afirmativas vem ganhando contínuo destaque no cenário político e jurídico nacional nos últimos anos. Falar de Ações Afirmativas é falar diretamente da Constituição, de seus limites e seus objetivos<sup>118</sup>.

A Carta Magna é considerada o mais avançado e complexo conjunto de ações afirmativas em prol da concretização dos direitos buscados pela sociedade ao longo de séculos. Nesse sentido conceitua Joaquim Benedito Barbosa Gomes da seguinte forma:

políticas públicas – e também privadas –, voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material é à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional ou de compleição física<sup>119</sup>.

O termo *affirmative action* foi mencionado pela primeira vez em uma Ordem Executiva expedida pelo presidente americano Kennedy, em 1961, mas só no

---

<sup>118</sup> CLÈVE, Clèmerson Merlin. **Direito Constitucional Brasileiro Teoria da Constituição e Direitos Fundamentais**. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2014, p. 386.

<sup>119</sup> GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. **Ação afirmativa& princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 6-7. *Apud.* CLÈVE, Clèmerson Merlin. **Direito Constitucional Brasileiro Teoria da Constituição e Direitos Fundamentais**. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2014, p. 458.

mandato do Presidente Lyndon Johnson, é que se viu os efeitos dessa afirmação<sup>120</sup>.

Atualmente o termo empregado por Kennedy é adotado em diversos países, estando previstas em Leis, Decretos ou mesmo em Constituições. No Brasil as ações afirmativas são decorrentes de uma interpretação inclusiva, comparativa e coerente da Constituição e dos tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário<sup>121</sup>.

As ações afirmativas podem abranger os mais variados campos, tendo destaque aquelas voltadas ao acesso ao trabalho, seja público ou privado, ao ensino superior, e a política.

Clèmerson Merlin Clève afirma que os países que adotaram as ações afirmativas para a efetivação de direitos, fizeram de acordo com as necessidades enfrentadas e o meio social específico, apresentando inúmeras justificativas à sua implementação, das quais cinco se destacam pela frequente utilização. Sendo as primeiras três justificativas, adotadas são: a justiça compensatória, a promoção do pluralismo, e a justiça distributiva; as demais surgiram a partir da análise empírica das primeiras, sendo elas: o estímulo ao fortalecimento da autoestima dos grupos favorecidos pelas políticas públicas e a diminuição na tensão social<sup>122</sup>.

Nesse sentido, tratando especificamente do tema, é que, com o intuito, cada vez mais de trazer acessibilidade para as pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, é que o legislador promoveu três modalidades de reserva de vagas ou sistema de cotas para inclusão desses indivíduos: Cota legal; Cota terceirizada; Cota-contribuição.

Sem dúvida um grande avanço para a efetivação dos direitos das pessoas portadoras de deficiência. Na promoção de políticas públicas e ações

---

<sup>120</sup> CLÈVE, 2014, p. 458.

<sup>121</sup> Idem.

<sup>122</sup> CLÈVE, 2014, p. 458.

afirmativas de inclusão, a Lei 8.213, de 24.07.1991<sup>123</sup>, se destaca dispondo sobre os planos de benefícios da previdência social dentre outros<sup>124</sup>.

A Lei determina em sua subseção II que trata da habilitação e da reabilitação profissional em seu artigo 93, estabelecendo o percentual obrigatório que as empresas do setor privado devem reservar à inserção de pessoas reabilitadas ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas<sup>125</sup>.

Além desta previsão de obrigatoriedade da reserva de cargos para as pessoas com deficiência, o referido artigo também trata em seu inciso 1º, que a dispensa por contrato determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante<sup>126</sup>.

No entanto, mesmo depois de mais de duas décadas da Lei em vigor as empresas do setor privado ainda encontram sérias dificuldades quanto à inserção de pessoas com deficiência no mercado<sup>127</sup>.

O Estado, visando fiscalizar e controlar o desenvolvimento das ações relativas ao trabalho, criou vários órgãos tais como: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Ministério Público (MPT), Ministério Público Estadual (MPE), Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS), Secretarias Estaduais e Municipais de Assistência Social, de Educação e Saúde, Entidades integrantes do Sistema

---

<sup>123</sup> LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm). Acesso em: 16 jun 2017.

<sup>124</sup> DEFICIENTE ONLINE. **Inclusão de Pessoas com Deficiência, Inclusão de Deficientes no Mercado de Trabalho, Lei de Cotas, Lei 8213/91, Contratação de Deficientes, Contratação de Pessoas com Deficiencia, Deficiente Online, lei deficiente, deficientes mercado de trabalho,.** Disponível em: [http://www.deficienteonline.com.br/inclusao-de-deficientes-deficientes-no-mercado-de-trabalho\\_\\_\\_76.html](http://www.deficienteonline.com.br/inclusao-de-deficientes-deficientes-no-mercado-de-trabalho___76.html). Acesso em 16 jun 2017.

<sup>125</sup> Idem.

<sup>126</sup> DEFICIENTE ONLINE. **Inclusão de Pessoas com Deficiência, Inclusão de Deficientes no Mercado de Trabalho, Lei de Cotas, Lei 8213/91, Contratação de Deficientes, Contratação de Pessoas com Deficiencia, Deficiente Online, lei deficiente, deficientes mercado de trabalho,.** Disponível em: [http://www.deficienteonline.com.br/inclusao-de-deficientes-deficientes-no-mercado-de-trabalho\\_\\_\\_76.html](http://www.deficienteonline.com.br/inclusao-de-deficientes-deficientes-no-mercado-de-trabalho___76.html). Acesso em 16 jun 2017.

<sup>127</sup> Idem.

“S”, Instituições e Associações que lutam pelos direitos das pessoas com deficiência, dentre outras<sup>128</sup>.

Desses órgãos elencados acima, dois merecem destaque: O Ministério do Trabalho e Emprego que desempenha papel de destaque, que atua fiscalizando, buscando suprimir todas as formas de discriminação, proporcionando, através de ações, estabelecer a igualdade de chances a este grupo tão prejudicado historicamente<sup>129</sup>.

O MTE principal órgão atuante no combate a discriminação as pessoas portadoras de deficiência, firmou parcerias com órgãos governamentais e não governamentais, dando continuidade às ações de promoção de igualdade e oportunidades no trabalho, de forma a pôr em prática as Convenções 100 e 111 da OIT, ratificada pelo Brasil nas décadas de 50 e 60<sup>130</sup>.

Já a fiscalização do cumprimento da lei compete aos auditores-fiscais do trabalho, segundo o artigo 36, §5º, do Decreto n. 3.298/99, que podem lavrar auto de infração com a consequente imposição de multa administrativa, encaminhando o relatório ao Ministério Público do Trabalho tudo conforme disposto no artigo 10, §5º, do Decreto n. 3.298/99<sup>131</sup>.

Quando diante de uma situação irregular, por exemplo, o Ministério público do trabalho órgão também é responsável pelo cumprimento da Lei, representado pelo Procurador, inicialmente tenta-se compor a situação através do Termo de ajustamento de conduta (TAC), em seguida é estipulado um prazo para

---

<sup>128</sup> Idem.

<sup>129</sup> Idem.

<sup>130</sup> **Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT.** Disponível em: [http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_100.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_100.html). Acesso em 16 jun 2017.

<sup>131</sup> **DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm). Acesso em 16 jun 2017.

adequação da situação, ou seja, cumprimento da norma, além de multa pelo descumprimento<sup>132</sup>.

Persistindo a situação de descumprimento o MPT poderá ajuizar Ação Civil Pública, que fixará multa inerente à obrigação de contratar, até que a cota se preencha, bem como indenização social pelo descumprimento da Lei<sup>133</sup>.

Tal poder foi constituído com a Carta Magna de 1988, que trouxe importante discussão acerca dos direitos de cada indivíduo, estabelecendo como princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana, por exemplo.

O valor atribuído ao indivíduo ressaltando sua dignidade impõe-se como núcleo básico informador do ordenamento jurídico brasileiro, como critério e parâmetro de valoração para orientar o cidadão e o legislador na compreensão do sistema de garantias constitucionais estabelecidos na Constituição de 1988.

Entretanto, toda essa legalidade não tem sido suficiente a reparar e equilibrar o tratamento diferenciado e discriminatório destinado aos portadores de deficiência.

A Lei 8.213/91<sup>134</sup> estabelece em seu artigo 93 a obrigatoriedade de que as empresas com 100 (cem) ou mais funcionários incluam em seus quadros de empregados uma cota com pessoas com necessidades especiais.

Contudo, a eficácia deste dispositivo vem sendo discutida sob a ótica de que a determinação legal deve vir precedida de ações afirmativas que visem à

---

<sup>132</sup> DEFICIENTE ONLINE. **Inclusão de Pessoas com Deficiência, Inclusão de Deficientes no Mercado de Trabalho, Lei de Cotas, Lei 8213/91, Contratação de Deficientes, Contratação de Pessoas com Deficiência, Deficiente Online, lei deficiente, deficientes mercado de trabalho**.. Disponível em: [http://www.deficienteonline.com.br/inclusao-de-deficientes-deficientes-no-mercado-de-trabalho\\_\\_\\_76.html](http://www.deficienteonline.com.br/inclusao-de-deficientes-deficientes-no-mercado-de-trabalho___76.html). Acesso em 16 jun 2017.

<sup>133</sup> Idem.

<sup>134</sup> LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm). Acesso 16 jun 2017.

implantação de providências, com a finalidade de promover a inclusão deste grupo, possibilitando a efetiva igualdade constitucional<sup>135</sup>.

Muitas empresas do setor privado vêm enfrentando dificuldades para o cumprimento da Lei por motivos alheios a sua vontade, dificuldades estas que passam despercebidas pelos auditores fiscais.

Em decorrência desta situação fática, as empresas têm recorrido ao Poder Judiciário, na busca de estabelecer equilíbrio entre o cumprimento da norma e os problemas existentes que impedem sua eficácia. E de forma especial, os recentes entendimentos dos Tribunais sinalizam para a aplicação do princípio da razoabilidade na interpretação e aplicação da norma legal.

Ademais, considerando a atual situação do país e o aumento de microempreendedores de um lado e o fechamento de empresas de médio e grande porte de outro, há que se levar em consideração que o Estado poderia por meio de novas políticas incentivar esses pequenos empreendedores quanto a inclusão das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho.

Percebe-se a evidente preocupação do Judiciário em avaliar a real situação fática vivida pelas empresas do setor privado, no sentido da dificuldade da admissão de pessoas portadoras de necessidades especiais em condições de exercer as funções disponibilizadas no mercado de trabalho.

Neste contexto, surgem discussões acerca destas dificuldades, que serão alvo de exame do tema problema da presente pesquisa. Destaca-se, ainda, que o objetivo deste estudo é chegar a um posicionamento fundamentado de acordo com a Constituição Federal, e com os demais princípios norteadores do direito

---

<sup>135</sup> DEFICIENTE ONLINE. **Inclusão de Pessoas com Deficiência, Inclusão de Deficientes no Mercado de Trabalho, Lei de Cotas, Lei 8213/91, Contratação de Deficientes, Contratação de Pessoas com Deficiência, Deficiente Online, lei deficiente, deficientes mercado de trabalho**,. Disponível em: [http://www.deficienteonline.com.br/inclusao-de-deficientes-deficientes-no-mercado-de-trabalho\\_\\_\\_76.html](http://www.deficienteonline.com.br/inclusao-de-deficientes-deficientes-no-mercado-de-trabalho___76.html). Acesso em 16 jun 2017.

brasileiro. Uma das grandes dificuldades apontadas pelo setor privado é a falta de qualificação dos candidatos para as vagas disponibilizadas<sup>136</sup>.

As empresas do setor privado se defendem alegando que o não cumprimento da determinação legal, relativa ao sistema de cotas para pessoa com deficiência, muitas vezes está na especificidade da atividade desenvolvida pela empresa, que cada vez mais precisa de profissionais altamente especializados<sup>137</sup>.

Desta forma, não basta à existência de pessoas com deficiência para o cumprimento da norma. Faz-se necessária a capacitação destas pessoas, assegurando-lhes formação técnica e profissional adequada. O Estado é responsável direto pela qualificação destas pessoas, contudo, o que fica evidente é a falta de políticas públicas eficazes para resolver o problema<sup>138</sup>.

O poder judiciário vem em reiteradas decisões buscando resolver conflitos, em que as empresas são penalizadas com multas pesadas, devido não encontrarem pessoas qualificadas para exercer os cargos disponibilizados<sup>139</sup>.

Desta forma, é injusto que as empresas do setor privado sejam penalizadas, através de sanções, em razão do descumprimento de tal legislação, pois a lei obriga a empresa a contratar, mas não leva em consideração a inércia do Estado que possui a obrigação de contribuir para a capacitação deste grupo<sup>140</sup>.

---

<sup>136</sup> DEFICIENTE ONLINE. **Inclusão de Pessoas com Deficiência, Inclusão de Deficientes no Mercado de Trabalho, Lei de Cotas, Lei 8213/91, Contratação de Deficientes, Contratação de Pessoas com Deficiência, Deficiente Online, lei deficiente, deficientes mercado de trabalho**,. Disponível em: [http://www.deficienteonline.com.br/inclusao-de-deficientes-deficientes-no-mercado-de-trabalho\\_\\_\\_76.html](http://www.deficienteonline.com.br/inclusao-de-deficientes-deficientes-no-mercado-de-trabalho___76.html). Acesso em 16 jun 2017.

<sup>137</sup> REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO. **As dificuldades das empresas do setor privado para o cumprimento da lei de cotas face à contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Disponível em: <http://npa.newtonpaiva.br/direito/?p=1698>. Acesso em 16 jun 2017.

<sup>138</sup> Idem.

<sup>139</sup> REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO. **As dificuldades das empresas do setor privado para o cumprimento da lei de cotas face à contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Disponível em: <http://npa.newtonpaiva.br/direito/?p=1698>. Acesso em 16 jun 2017.

<sup>140</sup> Idem.

Neste sentido, deve ser levado em consideração todo um contexto, que envolve a postura e atitudes de cada empresa do setor privado na busca do cumprimento da norma.

Também deve ser levada em consideração, a postura do Estado no que diz respeito ao tratamento diferenciado dado entre os artigos 36 e 37 o Decreto 3.298/99 que regulamentou a Lei 8.213/91.

O artigo 36 do Decreto 3.298/99<sup>141</sup> veio confirmar o já disposto na Lei que obriga as empresas do setor privado a contratarem pessoas deficientes a partir do número total de empregados da empresa.

Em contrapartida no artigo 37, do referido Decreto que trata da reserva de vagas para o setor público, privilegiou o setor ao permitir que haja dedução de postos de trabalho em que o candidato necessite da capacidade plena. Conforme se verifica artigo 38, II, do referido Decreto.

Percebe-se claramente que o Estado tratou o assunto de forma diferenciada, ou seja, quando a obrigação de contratar for sua, a regra é que será necessário que haja a dedução de postos de trabalho em que o candidato necessite da capacidade plena<sup>142</sup>.

Entretanto, para o setor privado a regra deve ser outra, ou seja, considera-se o número total de empregados de uma empresa, não podendo ser deduzido nenhum posto de trabalho em que o candidato necessite da capacidade plena. Diante desta situação, fica claro que o Estado ao impor a determinação ao setor privado da contratação sobre o número total de vagas, como forma de promover a igualdade ao grupo das pessoas com deficiência, viola o princípio da igualdade, pois se eximiu do dever cumprir a determinação nos mesmos moldes estabelecidos para o setor privado.

---

<sup>141</sup> Idem.

<sup>142</sup> ELSNER. Larissa de Oliveira. **Uma análise legal sobre o sistema de cotas para pessoas com deficiência e repercussões no âmbito do trabalho.** Disponível em: [http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2012\\_1/larissa\\_elsner.pdf](http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2012_1/larissa_elsner.pdf). Acesso em: 16 jun 2017.



O Estado por meio de seus órgãos públicos exige o cumprimento da lei de cotas para pessoa com deficiência, utilizando-se para tanto como já foi mencionado, dos órgãos fiscalizadores que podem aplicar multas, bem como ajuizar ações civis públicas contra as empresas do setor privado<sup>143</sup>.

Realmente a fiscalização constitui uma ferramenta de grande relevância, visto que obriga o comprometimento do setor privado em contribuir para a inclusão deste grupo<sup>144</sup>.

Entretanto, estes órgãos do governo não vêm considerando a atual situação fática das empresas do setor privado, que encontram dificuldades que vão além de sua vontade de contratar<sup>145</sup>.

Cabe ressaltar que a obrigação de disponibilizar cotas para as pessoas com deficiência constitui dever das empresas do setor privado, bem como utilizar todos meios para que a disponibilização das vagas seja de conhecimento de toda a sociedade<sup>146</sup>.

Contudo, não há como celebrar um contrato de trabalho sem que as partes tenham vontade de firmá-lo. Portanto não é justo que as empresas do setor privado sejam penalizadas por disponibilizarem as vagas, utilizarem todos os meios para conseguirem o preenchimento dos cargos, e infelizmente não haja interessados suficientes<sup>147</sup>.

Portanto, antes de punir sem qualquer critério, deve levar em consideração os esforços das empresas do setor privado na busca do cumprimento da determinação legal, analisando todo o contexto demonstrado pela contratante,

---

<sup>143</sup> Idem.

<sup>144</sup> Idem.

<sup>145</sup> Idem.

<sup>146</sup> ELSNER, Larissa de Oliveira. **Uma análise legal sobre o sistema de cotas para pessoas com deficiência e repercussões no âmbito do trabalho**. Disponível em: [http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2012\\_1/larissa\\_elsner.pdf](http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2012_1/larissa_elsner.pdf). Acesso em: 16 jun 2017.

<sup>147</sup> Idem.

sob a pena de transformar a inclusão social do grupo em apenas um número a ser alcançado, ignorando o seu objetivo, seu fim social<sup>148</sup>.

Um exemplo de sistemas de cotas que foi alvo de elogios pela sociedade foi o sistema de cotas raciais, em que as universidades federais reservam percentuais legais de vagas nos diversos cursos. Todavia não são penalizadas no caso de não preenchimento integral de todas as vagas<sup>149</sup>.

O sistema de reserva de vagas brasileiro é entendido como uma ação afirmativa, legitimada pelo princípio da igualdade material, cujo Estado, no intuito de promover a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, impõe as empresas privadas a contratação daquelas sob pena de sanção administrativa<sup>150</sup>.

Para legitimar esta extensão do “dever de incluir” do Estado para as empresas privada foi necessário à adesão e modificação do conceito de responsabilidade social das empresas, incluindo esta como agente atuante na busca do bem-estar social<sup>151</sup>.

No tocante a inclusão da pessoa com deficiência, o TEM manifestou-se no sentido de que “para a empresa socialmente responsável, a contratação das pessoas com deficiência não é vista apenas como uma obrigação legal. A inclusão, para essas empresas, passa a ser um compromisso e um dos itens de sua política de responsabilidade social”<sup>152</sup>

A crítica a essa afirmativa encontra respaldo no fundamento de que o principal objetivo da empresa é econômico, e não de proporcionar inclusão social, ou profissionalizar indivíduos. Entretanto, entende-se que como o Estado e as

---

<sup>148</sup> Idem.

<sup>149</sup> Idem.

<sup>150</sup> Idem.

<sup>151</sup> ELSNER. Larissa de Oliveira. **Uma análise legal sobre o sistema de cotas para pessoas com deficiência e repercussões no âmbito do trabalho.** Disponível em: [http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2012\\_1/larissa\\_elsner.pdf](http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2012_1/larissa_elsner.pdf). Acesso em: 16 jun 2017.

<sup>152</sup> Idem.

empresas privadas são organizações intrínsecas a sociedade, ambas devem trabalhar uma em auxílio à outra, para promover melhorias sociais. Dessa forma, a responsabilidade não deve ser transferida, mas sim, compartilhada<sup>153</sup>.

O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, sendo responsável pela defesa da ordem jurídica<sup>154</sup>, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. Possui independência e autonomia, com orçamento, carreira e administração próprios. Surge na Constituição Federal no capítulo das funções essenciais à Justiça (art.127 e seguintes da CF/88), sem vinculação funcional com quaisquer dos Poderes do Estado<sup>155</sup>.

Nesse sentido, referente ao sistema de cotas, a atuação do MPT se organiza na seguinte ordem: nos casos em que as empresas resistem, sistematicamente, ao cumprimento da lei, a função do MPT é tentar realizar uma negociação junto à empresa, através do TAC (Termo de Ajuste de Conduta), para que a empresa se regularize frente à contratação de Pessoas com Deficiência<sup>156</sup>.

Entretanto, se esta empresa não conseguir se regularizar durante o período estabelecido pelo MPT, este tem a legitimidade de ajuizar uma ação civil pública, ou como fiscal da lei, tem o dever de assistir as ações em que não for o autor. Em suma, o Ministério Público do Trabalho é responsável pela ampla fiscalização das empresas que não regularizaram sua situação<sup>157</sup>.

A função fiscalizadora também é competência do MTE, que para realização deste trabalho, conta com o apoio de Auditores-Fiscais. A peculiaridade

---

<sup>153</sup> Idem.

<sup>154</sup> FRANCISCHETTO, Gilsilene Passon P. **O Tempo e os Direito Humanos**. Lumen Juris. Rio de Janeiro: 2011, pag. 327.

<sup>155</sup> Idem.

<sup>156</sup> ELSNER, Larissa de Oliveira. **Uma análise legal sobre o sistema de cotas para pessoas com deficiência e repercussões no âmbito do trabalho**. Disponível em: [http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2012\\_1/larissa\\_elsner.pdf](http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2012_1/larissa_elsner.pdf). Acesso em: 16 jun 2017.

<sup>157</sup> Idem.

presente no trabalho dos auditores-fiscais consiste na possibilidade de aplicação de multas administrativas. A multa administrativa foi prevista, inicialmente, no art.133 da lei 8.213/91<sup>158</sup>, ocorre, que esta norma apenas instaurava a possibilidade da pena de multa, entretanto não a regulamentava devidamente. Até outubro de 2003, vigorava a Instrução Normativa n.20/2001, da Secretaria de Inspeção do Trabalho – MTE, a qual orientava os fiscais do trabalho (auditores) a buscarem o cumprimento da cota por meio de ajustes de conduta, em atuação combinada com o MPT<sup>159</sup>.

A atuação frente à defesa dos direitos das pessoas com deficiência não deve ser vista apenas como responsabilidade exclusiva do MPT e MTE, uma vez que os Sindicatos, como representantes das categorias de trabalhadores, também foram instituídos responsáveis pelo legislador brasileiro. As entidades sindicais têm natureza jurídica de associação de direito privado e visam à defesa e representação dos interesses da classe a qual representam: se for classe de trabalhadores de dada atividade profissional buscam, em regra, melhores condições de trabalho; se da classe dos empregadores, buscam defender seus interesses econômicos.

Conclui-se que para a real efetividade do sistema de cotas são necessárias ações como o exemplo citado, visto que a inclusão é apresentada a sociedade como fator positivo, que exige a colaboração de toda população, e não apenas do Estado e das empresas privadas.

Cabe ressaltar, como grande óbice à contratação a falta de mecanismos que facilitem a acessibilidade do trabalhador com deficiência. Dificuldade esta, que impede a pessoa incluir-se na sociedade ainda na fase infantil, visto que sem recursos adequados, por exemplo, transporte público, a pessoa com deficiência restringe-se a seu ambiente residencial. O direito fundamental a acessibilidade da pessoa com deficiência está previsto no §2º, do art.227 da CF/88, prevendo que “a lei disporá sobre normas de construção dos

---

<sup>158</sup> Idem.

<sup>159</sup> Idem.

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”.

Ainda, este direito fundamental, recentemente, foi regulamentado através do Decreto n. 5.296/2004, que instituiu os critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência, entre eles, o tratamento prioritário, implementação da acessibilidade arquitetônica e urbanística, acessibilidade aos serviços de transporte público e o acesso à informação e comunicação.

No art.8º, a norma em comento traz as definições essenciais para interpretação dos artigos seguintes, ou seja, os conceitos de “acessibilidade” e “barreiras”.

Cumpre-se ressaltar, que o Decreto n. 5.296/2004, além de prever os órgãos competentes e formas de promover a acessibilidade em suas diversas áreas, também definiu o Programa Nacional de Acessibilidade, sob coordenação da Secretaria Especial dos Direitos Humanos, por intermédio do CORDE.

O Estado, como agente sancionador de leis que instaurem políticas públicas para melhorar a qualidade de vida das pessoas com deficiência, regulamentou no decreto citado as formas como as entidades públicas devem se organizar para promover essas benfeitorias.

Todavia, como diversas vezes referido, a simples imposição de leis não garante o cumprimento dessas, e tampouco, a proteção e efetivação dos direitos fundamentais presentes na Constituição Federal. Portanto, se faz essencial a atuação efetiva do Estado na realização das melhorias previstas, sejam elas na questão arquitetônica e urbanística, ou também, no sistema de transporte público.

Dessa forma, frisa-se que não adianta criar leis que assegurem o direito a postos de trabalho se o trabalhador não consegue ter assegurado direitos mínimos, como o de ir e vir livre e dignamente, sem precisar da caridade alheia como forma de compensar a deficiência no transporte.

Certamente ainda há muito a ser feito em prol desses indivíduos, embora não se deve desmerecer as grandes conquistas alcançadas, mas é preciso estar em constante atenção a preservação dos direitos dos menos favorecidos para que a sociedade ande sempre de forma igualitária, reconhecendo que todos são membros operando da mesma máquina social.

A título de exemplo na prática forense, tem-se a criação recente pela CAASP um site totalmente acessível aos portadores de deficiência, principalmente aqueles com necessidades visuais. O chamado “Site Acessível” facilita a navegação do usuário por meio da utilização sonora dos ícones e aplicativos. A preocupação da CAASP se deu após pesquisas e dados do IBGE que mostram que, entre as principais deficiências que acometem a população, a visual é a mais frequente. Sem dúvida um grande avanço para a classe e para os portadores de deficiência e um exemplo para ser seguido pelos demais estados, atendendo também as necessidades dos portadores de outras deficiências como a auditiva<sup>160</sup>.

---

<sup>160</sup> TRÁFICO HUMANO. **CAASP lança site acessível a portadores de deficiência**. Revista Visão Jurídica. 126 ed. Ano 10: 2017, pag. 82.

## CONCLUSÃO

Evidenciado na pesquisa ora apresentada o longo e árduo caminho traçado pelos indivíduos portadores de necessidades especiais, em busca do reconhecimento de seus direitos e garantias e sua inclusão social, e conseqüentemente no mercado de trabalho.

Assim, somente com o aperfeiçoamento constitucional da perspectiva do trabalho na CF/88, este passou a ter natureza e finalidade de valor social, ou seja, somente com a promulgação da atual Carta Magna é que os direitos sociais passam a deter característica de manifestações dos direitos fundamentais de liberdade e de igualdade material, considerando a dignidade da pessoa humana.

A efetivação de tais direitos, tanto com assento no plano constitucional como observado nas orientações dos Acordos e Tratados Internacionais, levou a uma fundamental e integral acessibilidade dos deficientes físicos no mercado de trabalho, além do reconhecimento como pessoas detentoras de direitos e garantias iguais sem distinção por sua condição física ou mental.

Contudo, embora conquistados amplos e importantíssimos direitos com a promulgação da Constituição de 88, ainda era preciso mais, com isso é que, verificou-se a imprescindibilidade de aprimorar os mecanismos de promoção da inclusão de todos no mercado de trabalho, seja na esfera pública ou privada.

Objetivo era, portanto, erradicar os obstáculos sociais, econômicos e até mesmo jurídicos, que impediam o indivíduo de exercer com plenitude o direito fundamental ao Trabalho, indissociável da dignidade humana.

Assim, juntamente com a força normativa emanada da Constituição também é imperioso a concretização de seus mandamentos na prática, para tanto

necessário se faz o desenvolvimento e reorientação de políticas públicas e ações afirmativas para tornar eficaz todo o aparato legislativo vigente.

Para uma maior eficácia das Leis vigentes, e a concretização dos princípios constitucionais, em prol da inclusão das pessoas portadoras de deficiência física no mercado de trabalho e conseqüentemente na sociedade deve-se considerar o relevante papel das políticas públicas inclusivas, como por exemplo, a reserva de vagas no mercado de trabalho como medida de exceção e atribuída de acordo com as peculiaridades de cada caso em concreto, após a análise clínica, social e econômica.

O planejamento da gestão pública, incluindo a imposição de cotas na esfera pública e privada ao arrepio dos efetivos mandamentos constitucionais, não apenas põe em cheque o Estado Democrático de Direito, mas o próprio Estado, inserido numa ordem econômica global altamente capitalizada que deve ser considerada na concretização dos direitos fundamentais, sobretudo os de natureza trabalhista.

A proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores, em especial das pessoas com deficiência física, perpassa impreterivelmente pelo aprimoramento dos demais setores dos direitos sociais.

É preciso ampliar a acessibilidade da educação e da saúde especializados, de tecnologias assistivas, do processo de habilitação e reabilitação avançado, que irão atenuar ou mesmo afastar a dita deficiência. Tudo isso associado a uma fiscalização estatal para combater as atitudes discriminatórias.

É extrema importância a participação ativa da sociedade civil na causa das pessoas com deficiência física. E, do mesmo modo, é fundamental a necessidade de mudança de paradigma acerca do que se entende por deficiente físico, com a conseqüente reformulação do seu próprio conceito.

Com esta alteração conceitual ou rompido tal paradigma, afastam-se, por um lado, atitudes preconceituosas e, por outro, atinge-se uma distribuição mais



justa das políticas públicas, levando em consideração o indivíduo e a sociedade em que se encontra inserido, juntamente, com seus fatores econômicos e culturais. O foco, portanto, passa a se centrar na deficiência efetivamente limitadora, e nos indivíduos mais hipossuficientes.

Certamente grandes avanços foram feitos, mas ainda há muito a ser feito, uma vez que é preciso trabalhar na sociedade de um modo geral, não só na parte social onde se encontram os portadores de deficiência física, a inclusão precisa ser feita de ambos os lados, uma vez que aqueles que não possuem nenhuma restrição possam vir a compreender as necessidades daqueles que detem sua capacidade restringida. O objetivo da inclusão deve ser constante buscando acompanhar os passos da sociedade.

## REFERÊNCIAS

ÂMBITO JURÍDICO. **A inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho.** Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_%20leitura&artigo\\_id=12085](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_%20leitura&artigo_id=12085). Acesso em 16 jun 2017.

ÂMBITO JURÍDICO. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a ineficácia da aplicação da lei de cotas nas empresas privadas.** Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11835](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11835). Acesso em 16 jun 2017.

BÍBLIA. Sociedade Bíblica do Brasil: São Paulo. 2011.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm). Acesso em: 12 de set 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 9 ed. Ltr. São Paulo:2013.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos.** Tradução de Carlos Nelson Coutinho. 10. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição.** 7. ed. Portugal: Almedina. 2007.

CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. **O direito à diferença.** 3. ed. Belo Horizonte: Arraes, 2009.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Decreto Legislativo nº 186, de 2008.**

Disponível em:

<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/2008/decretolegislativo-186-9-julho-2008-577811-norma-pl.html>. Acesso em: 13 jun 2017.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.

Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 13 jun 2017.

DELGADO, Mauricio Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15 ed. Ltr. São Paulo: 2016.

**DECRETO Nº 5.296 DE 2 DE DEZEMBRO DE 2004. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.** Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm). Acesso em 13 jun 2017.

**DECRETO Nº 5.296 DE 2 DE DEZEMBRO DE 2004. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.** Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm). Acesso em: 13 jun 2017.

**DECRETO Nº 129, DE 22 DE MAIO DE 1991. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes.** Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0129.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0129.htm). Acesso em: 13 jun 2017.

DECRETO Nº 3.956, DE 8 DE OUTUBRO DE 2001. **Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2001/d3956.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm). Acesso em: 13 jun 2017.

DECRETO-LEI Nº 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940. **Código Penal.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De12848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De12848compilado.htm). Acesso em 13 jun 2017.

DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999. **Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm). Acesso em: 16 jun 2017.

DEFICIENTE ONLINE. **Inclusão de Pessoas com Deficiência, Inclusão de Deficientes no Mercado de Trabalho, Lei de Cotas, Lei 8213/91, Contratação de Deficientes, Contratação de Pessoas com Deficiência, Deficiente Online, lei deficiente, deficientes mercado de trabalho,.** Disponível em: [http://www.deficienteonline.com.br/inclusao-de-deficientes-deficientes-no-mercado-de-trabalho\\_\\_\\_76.html](http://www.deficienteonline.com.br/inclusao-de-deficientes-deficientes-no-mercado-de-trabalho___76.html). Acesso em 16 jun 2017.

ELSNER. Larissa de Oliveira. **Uma análise legal sobre o sistema de cotas para pessoas com deficiência e repercussões no âmbito do trabalho.** Disponível em: [http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2012\\_1/larissa\\_elsner.pdf](http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2012_1/larissa_elsner.pdf). Acesso em: 16 jun 2017.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **A pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa.** São Paulo: LTr, 2006. pag. 71. Apud. LARAIA, Maria Ivone Fortunato. *A pessoa com deficiência e o direito do trabalho.* PUC – SP. 2009.

FRANCISCHETTO, Gilsilene Passon P. **O Tempo e os Direito Humanos.** Lumen Juris. Rio de Janeiro: 2011.

GOLDFARB, Cibelle Lineiro. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de costas no Brasil.** Curitiba: Jeruá, 2008. Pag. 26. Apud. LARAIA, Maria Ivone Fortunato. *A pessoa com deficiência e o direito do trabalho.* PUC – SP. 2009.

I.SOCIAL. **Como está o mercado de trabalho para as pessoas com deficiência em 2016?** Disponível em: <http://blog.isocial.com.br/como-esta-o-mercado-de-trabalho-para-pessoas-com-deficiencia-em-2016/>. Acesso em 13 jun 2017.

I. SOCIAL. **Inclusão de PCD no mercado de trabalho: barreiras e preconceitos.** Disponível em:<http://blog.isocial.com.br/inclusao-de-pcd-no-mercado-de-trabalho-barreiras-e-preconceitos/>. Acesso em 13 jun 2017.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho.** 4. Ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008. V. 2, pag. 1.049. Apud. LARAIA, Maria Ivone Fortunato. *A pessoa com deficiência e o direito do trabalho.* PUC – SP. 2009.

LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm). Acesso em 16 jun 2017.

**LEI Nº 7.853, DE 24 DE OUTUBRO DE 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.** Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm). Acesso em 13 jun 2017.

**LEI Nº 10.048, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2000. Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências.**

Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L10048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10048.htm). Acesso em: 13 jun 2017.

**LEI Nº 10.098, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.** Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L10098.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm). Acesso em 13 jun 2017.

**LEI Nº 10.690, DE 16 DE JUNHO DE 2003. Reabre o prazo para que os Municípios que refinanciaram suas dívidas junto à União possam contratar empréstimos ou financiamentos, dá nova redação à Lei nº 8.989, de 24 de fevereiro de 1995, e dá outras providências.** Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/L10.690.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.690.htm). Acesso em 13 jun 2017.

**LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).**

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: 13 jun 2017.

**LEI Nº 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos**

**admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.** Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9029.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM). Acesso em 13 jun 2017.

LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).**

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 13 jun 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 26 ed. Atlas, São Paulo:2010.

MAGALHÃES, José Luiz Quadros De. Direito Constitucional: **Curso de Direito Fundamentais.** 3.ed. São Paulo: Método, 2008.

NUNES, Luiz Antonio Rizzato. **A dignidade da Pessoa humana e o papel do julgador.** Revista do Advogado, São Paulo, AASP, ano 27, n. 95, pag. 129, dez. 2007.

O papel das Classificações da OMS e CIF nas definições de deficiência e incapacidade. Disponível em

<http://www.scielosp.org/pdf/rbepid/v11n2/14.pdf>. Acesso em 13 jun 2017.

PISTORI, Gerson Lacerda. **História do direito do trabalho: um breve olhar sobre a Idade Média.** São Paulo: LTr, 2007. Pag. 22. Apud. LARAIA, Maria Ivone Fortunato. *A pessoa com deficiência e o direito do trabalho.* PUC – SP. 2009.

PORTAL BRASIL. **Cresce número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal.** Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/09/cresce-numero-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-formal>. Acesso em 13 jun 2017.

RESOLUÇÃO ONU Nº 2.452\75. **Declaração dos Direitos das Pessoas**

**Portadoras de Deficiências.** Disponível em:

<http://www.ppd.mppr.mp.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=306>.

Acesso em: 13 jan 2017.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. **O princípio constitucional da igualdade.**

Belo Horizonte: Editora Lê. 1990.

REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO. **As dificuldades das empresas do setor privado para o cumprimento da lei de cotas face à contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Disponível em:

<http://npa.newtonpaiva.br/direito/?p=1698>. Acesso em 16 jun 2017.

ROUSSEAU. Jean-Jaques. **Discurso sobre a origem da desigualdade. Ed. digital Ridendo Castigat Mores.** Disponível em

<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cv000053.pdf>. Acesso em 18 nov 2016.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo.** 23 ed. São Paulo: Malheiros. 2004.

TRÁFICO HUMANO. **CAASP lança site acessível a portadores de deficiência.** Revista Visão Jurídica. 126 ed. Ano 10: 2017.

USP. **Declaração de direitos do bom povo de Virgínia – 1776.** Disponível

em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-anteriores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaracao-de-direitos-do-bom-povo-de-virginia-1776.html>.

Acesso em 21 out 2016.

USP. **Declaração universal dos direitos humanos.** Disponível em:

<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Declara%C3%A7%C3%A3o-Universal-dos-Direitos-Humanos/declaracao-universal-dos-direitos-humanos.html>. Acesso em: 17 nov 2016.



VICENTE, Paulo, ALEXANDRINO, Vicente. **Resumo de direito constitucional descomplicado**. 3 ed. São Paulo: Método, 2010.