



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS DE CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**WALKÍRIA DA SILVA MONTEIRO**

**TRABALHO E DISCRIMINAÇÃO: ÊNFASE NOS PORTADORES DE  
NECESSIDADES ESPECIAIS**

**CAMPINA GRANDE – PB**

**2013**

**WALKÍRIA DA SILVA MONTEIRO**

**TRABALHO E DISCRIMINAÇÃO: ÊNFASE NOS PORTADORES DE  
NECESSIDADES ESPECIAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso em forma de artigo - TCC, apresentado ao Curso de Bacharelado em Administração da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB, em cumprimento às exigências legais, para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador (a): Prof(a). MSc. Ilca Pires de Sá

**CAMPINA GRANDE – PB**

**2013**

M772t Monteiro, Walkíria da Silva.

Trabalho e discriminações: ênfase nos portadores de necessidades especiais. [manuscrito] / Walkíria da Silva Monteiro. – 2013.

20f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2013.

“Orientação: Profª. Esp. Ilca Pires de Sá, Departamento de Administração”.

1. Trabalho. 2. Igualdade. 3. Discriminação. 4. Portadores de necessidades especiais I. Título.

21. ed. CDD 331.133

**WALKÍRIA DA SILVA MONTEIRO**

**TRABALHO E DISCRIMINAÇÃO: ÊNFASE NOS PORTADORES  
DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

Avaliação 9,0 (nota)

Aprovado em 28 de Agosto de 2013.

**COMISSÃO EXAMINADORA**



\_\_\_\_\_  
**MSc. ILCA PIRES DE SÁ**



\_\_\_\_\_  
**MSc. GERALDA FELIX COUTINHO**



\_\_\_\_\_  
**MSc. MARIA DO SOCORRO TOMAZ PALITÓ SANTOS**

**CAMPINA GRANDE – PB**

**2013**

# **TRABALHO E DISCRIMINAÇÃO: ÊNFASE NOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

**Walkíria da Silva Monteiro<sup>1</sup>**

## **RESUMO**

O trabalho surgiu desde o momento que o homem começou a transformar a natureza e o ambiente ao seu redor. Muitas transformações foram acontecendo ao longo dos anos, e a igualdade passou a ser cada vez mais exigida. Neste cenário optou-se por abordar de modo simplificado sobre o trabalho e igualdade, evidenciando alguns tipos de discriminações existentes no ambiente de trabalho, porém, com foco maior na discriminação das pessoas portadoras de necessidades especiais. Tal objetivo fundamenta-se pela necessidade de acabar de vez com todas essas discriminações e vivermos em um país realmente democrático sem tantas disparidades, principalmente no que se refere as discriminações dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho. Para o desenvolvimento deste artigo utilizou-se a metodologia bibliográfica e descritiva. Observou-se a existência de muitas discriminações no ambiente de trabalho, havendo, portanto, uma necessidade de mudança, com destaque no que se refere às discriminações dos portadores de necessidades especiais.

**Palavras-chaves: Trabalho. Igualdade. Discriminação. Portadores de necessidades especiais.**

## **ABSTRACT**

The work arose from the moment that the man began to transform nature and the

---

<sup>1</sup> Acadêmica do 10º Período do Curso de Administração da Universidade Estadual da Paraíba. E-mail: administradora\_walkíria@hotmail.com

environment around you. Many changes have been happening over the years, and equality became increasingly demanded. In this scenario we chose to address in a simplified manner on labor and equality, showing some types of existing discrimination in the workplace, but with greater focus on discrimination against people with disabilities. This objective is based on the need to put an end to all such discrimination and live in a truly democratic country without many differences, especially regarding the discrimination of people with disabilities in the labor market. For the development of this article used the methodology literature and descriptive. We observed the existence of many discrimination in the workplace, there is therefore a need for change, especially with regard to discrimination of people with special needs.

**Keywords: Work. Equality. Discrimination. With special needs.**

## **1 INTRODUÇÃO**

A cada dia os trabalhadores vêm ganhando mais direitos em meio a tantas lutas, porém, ainda há muitas disparidades nos diversos ambientes de trabalho, e isso é preciso ser combatido dia após dia. Uma questão a ser analisada que dizem respeito a uma parcela da população, considerada “minoria”, mas da qual qualquer pessoa pode vir a fazer parte, de um momento para outro, trata-se da discriminação dos trabalhadores com deficiência, essa discriminação existe e deve ser combatida.

A relevância deste estudo pode ser justificada pela necessidade de acabar de vez com todas essas discriminações e vivermos em um país realmente democrático sem tantas disparidades, destacando-se as discriminações dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho.

O trabalhador ou candidato a emprego do setor privado ou público tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que diz respeito ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado ou prejudicado, de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação econômica, instrução, origem ou condição social,

patrimônio genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crônica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

O princípio da igualdade está previsto na Declaração de Direitos Humanos da ONU, de 48, art. 7º: “Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação”.

Diante do exposto levanta-se o seguinte problema: Será que de fato há igualdade com os colaboradores portadores de necessidades especiais no ambiente de trabalho?

Neste cenário optou-se por abordar de modo simplificado sobre o trabalho e igualdade, evidenciando alguns tipos de discriminações existentes no ambiente de trabalho, porém, com foco maior na discriminação das pessoas portadoras de necessidades especiais.

Para elaboração do presente artigo utilizou-se a metodologia bibliográfica e descritiva.

De acordo com Antônio Carlos Ribeiro da Silva (2006), a pesquisa bibliográfica explica e discute um tema ou problema tendo com base referências teóricas já publicadas em livros, revistas, periódicos, artigos científicos etc.

A pesquisa descritiva busca a resolução de problemas melhorando as práticas por meio de observação, análise e descrições objetivas.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 Evolução histórica do trabalho**

O trabalho surgiu desde o momento que o homem começou a transformar a natureza e o ambiente ao seu redor, a partir do instante em que o homem começou a fazer utensílios e ferramentas. A necessidade de comer e de se abrigar por exemplo, era que determinava a necessidade de trabalhar.

Segundo Geraldo Augusto Pinto (2010, p. 15):

Muitos já associaram a origem da palavra trabalho ao *tripalium*, um antigo instrumento de tortura. A eficácia dessa explicação está na sua verificação do fato de que o trabalho, como “atividade laboral”, nem sempre foi considerado desejável por homens e mulheres em todas as épocas históricas.

Porém, para que tal constatação fosse possível, não poderia ela negar um outro fato, de maior importância: que o trabalho, em sentido amplo – como um conjunto de atividades intelectuais e manuais, organizadas pela espécie humana e aplicadas sobre a natureza, visando assegurar sua subsistência – nunca deixou (como não deixa, atualmente) de ser realizado, por homens e mulheres, ao longo da história. Se por um lado tivéssimos nós, homens e mulheres, nos entregado a isso, tementes a soberanos ou a divindades, por outros fomos (e somos, ainda hoje) obrigados a tal para sobreviver.

No passado, o homem trabalhava para produzir o que consumia, seja em roupas, moradia ou alimentos. O trabalho neste primeiro estágio é um esforço apenas complementar ao trabalho da natureza, pois, a partir daí o homem passa a colher o fruto produzido pela árvore da mata virgem, extrai do rio o peixe e mata para comer o animal que se reproduziu.

O avanço da agricultura, de seus instrumentos e ferramentas trouxe progressos ao trabalho. O advento do arado (instrumento que serve para lavrar o campo) representou uma das primeiras revoluções no mundo do trabalho.

Para Albornoz (2006), ao constituir as primeiras sociedades, ou povos, o trabalho era recompensado por mercadorias (escambo), cada uma das partes entregava um bem ou prestava um serviço para receber da outra parte um bem ou serviço em retorno em forma de crédito, sem que um dos bens seja moeda, como uma espécie de troca. Na Antiguidade, não existia a noção de emprego. A relação trabalhista que existia entre as pessoas era a relação escravizador-escravo. Nessa época, todo o trabalho era feito por escravos. Havia artesãos, mas estes não tinham

patrões definidos, tinham clientes que pagavam por seus serviços. Os artesãos poderiam ser comparados aos profissionais liberais de hoje, já que trabalhavam por conta própria sem ter patrões. Para os artesãos não existe a relação empregador-empregado, portanto não podemos falar que o artesão tinha um emprego, apesar de ter uma profissão.

Percebe-se que até então, era possível obter um trabalho através de uma simples conversa, sem exigir qualquer tipo de documentação ou comprovação de experiência anterior.

Com a introdução da pirâmide social, aos menos favorecidos, foram atribuídos trabalhos sem remuneração, e em geral sequer recebiam em contrapartida, moradia e alimentação para a sua subsistência. Predominavam os deveres do trabalhador, sem direito algum.

Segundo com Moêmia Lazzareschi (2007), na Idade Média, a relação trabalhista da época era a relação senhor-servo. A servidão é diferente da escravidão, já que os servos são ligeiramente mais livres que os escravos. Um servo podia sair das terras do senhor de terras e ir para onde quisesse desde que não tivesse dívidas a pagar para o senhor de terras. Na servidão, o servo não trabalha para receber uma remuneração, mas para ter o direito de morar nas terras do seu senhor.

As coisas começaram a mudar na Idade Moderna. Nessa época, existiam várias empresas familiares que vendiam uma pequena produção artesanal, todos os membros da família trabalhavam juntos para vender produtos nos mercados. Além das empresas familiares, havia oficinas com muitos aprendizes que recebiam moradia e alimentação em troca e, ocasionalmente, alguns trocados.

Mais tarde temos a chegada da industrialização, a partir do século XVIII e XIX, onde foi criado o trabalho formal, sendo definidos as tarefas e a remuneração devida. A necessidade de organizar o trabalho, principalmente quando envolve muitas pessoas e ou muitos instrumentos e muitos processos, criou a ideia do "emprego".

Ainda de acordo com Noêmia Lazzareschi (2007), o emprego é uma relação contratual que envolve o proprietário e o não proprietário dos meios de produção, ou seja, os não proprietários trabalhavam para os proprietários em troca de uma remuneração, um salário.

Para Pinto (2010), a grande multiplicação de estratégias cada vez mais agressivas com o intuito de aumentar as escalas de produção, diminuir os custos de produção, transporte etc., levou ao mais cruel estágio o controle sobre o trabalho humano. As condições de trabalho nas fábricas desse período eram péssimas com galpões escuros, sujos e muito mal ventilados, cheios de máquinas ruidosas e sem qualquer dispositivo de segurança, onde trabalhavam homens, mulheres e crianças em pé todo tempo, causando-lhes todos os tipos de deformações nas articulações e na coluna vertebral e outros tipos de doenças inclusive.

O contrato de trabalho foi instituído no século XX, contendo regras que regem os direitos e deveres entre patrões e empregados.

Criou-se então, as primeiras classes trabalhadoras, com a classificação em cargos, funções, atribuições e salários.

No Brasil, mais especificamente no Governo de Getúlio Vargas, foi instituída a maior legislação trabalhista do País, a CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas, representada pela popular carteira de trabalho, onde o trabalhador brasileiro passou a ser reconhecido pelos seus direitos, além de receber benefícios como férias, décimo terceiro salário, FGTS, aposentadoria, entre outros. Foi uma solução para garantir um sustento mínimo para as necessidades do trabalhador e de sua família, frente ao capitalismo selvagem, voltado a vida de consumo crescente.

A partir de 1980, diante de um mercado competitivo, as empresas passaram a atuar com foco dirigido tão somente ao negócio. Todas as outras atividades, consideradas de apoio, foram transferidas vagorosamente para empresas externas, processo esse denominado de terceirização. Isso resultou em um deslocamento da mão-de-obra das empresas para as chamadas consultorias externas ou empresas de prestadora de serviços.

Diante de um mercado recessivo, com muito mais demissões que contratações, surgiu o trabalho informal, através de serviços sem documentação ou qualquer tipo de registro. Embora sem direitos ou garantias do amanhã, para muitos foi a única saída.

Devido ao aumento da classe trabalhadora sem registro em carteira, muitos com os chamados de "contratos de gaveta", e até com vínculo informal, foi constituído um novo setor na absorção da mão-de-obra, o das cooperativas de trabalho. É uma forma de contratação oficial, através da própria carteira de trabalho, onde o trabalhador contratado por uma determinada cooperativa, fica lotado na empresa contratante dos serviços desta. Todo tipo de vínculo, sejam documental, direitos, deveres ou benefícios é entre o trabalhador e a cooperativa.

Com o surgimento do computador, e o crescente uso da tecnologia no trabalho, a tecnologia tem auxiliado e até substituído o homem em muitas de suas tarefas.

As tecnologias da informação e as novas técnicas gerenciais estão exigindo, um trabalhador capaz de produzir conhecimentos, ou seja, que utilize esses conhecimentos para solucionar problemas do dia-a-dia do trabalho e também no processo de tomada de decisão.

## **2.2 Trabalho x Igualdade**

De acordo com Lancman (2004, p. 29, apud Pinto, 2010, p. 10):

O trabalho é mais do que o ato de trabalhar ou de vender sua força de trabalho em busca de remuneração. Há também uma remuneração social pelo trabalho, ou seja, o trabalho como fator de integração a determinado grupo com certos direitos sociais. O trabalho tem, ainda, uma função psíquica: é um dos grandes alicerces de constituição do sujeito e de sua rede de significados. Processos como reconhecimento, gratificação, mobilização da inteligência, mais do que relacionados à realização do trabalho, estão ligados à constituição da identidade e da subjetividade.

Já para Suzana Albornoz (2006), o trabalho hoje é um esforço elaborado e coletivo, no contexto do mundo industrial, na era da automação.

Nessa direção, observa-se que o trabalho também possibilita ao homem realizar seus sonhos, atingir suas metas e objetivos de vida, além de ser uma forma de expressão. Segundo Reis (2012), é o trabalho que faz com que o indivíduo demonstre ações, iniciativas, desenvolva habilidades, e é com o trabalho que ele também poderá aperfeiçoá-las.

Para Daniela Muradas Reis (2012), o homem desenvolve sua cultura a partir do trabalho, sendo, portanto, um processo de formação do homem. O homem educa-se pelo trabalho e para o trabalho [...]. Têm-se ainda que o trabalho proporciona o desenvolvimento de uma cultura teórica, com o entendimento da significação de representações e conhecimentos a partir da linguagem.

Partindo para o conceito de igualdade, perante a lei todos os cidadãos têm capacidade para os mesmos direitos, que nada mais é do que o Princípio da Igualdade que vem assegurado no artigo 5º da Constituição Federal vigente, que assim dispõe:

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes.[...]

No ambiente de trabalho não poderia deixar de ser diferente, porém ainda há muitas discriminações, principalmente quando se trata de trabalhadores com algum tipo de deficiência.

O debate sobre igualdade se propagou no âmbito do trabalho, em sua maioria por conta das normas da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Segundo Aristóteles (2003, p. 238, apud Santos, 2012, p. 94) “dispõe que o igual deve ser tratado igualmente e o desigual desigualmente, pois a desigualdade é justa quando promovida entre desiguais entre si”.

Francisco Rossal de Araújo destaca:

A noção de igualdade é uma das mais polêmicas questões no âmbito da filosofia e no direito. O pensamento humano é formado com base em associações e comparações e, portanto, rege-se pelos parâmetros de igualdade e diferença. Essa forma de pensar projeta-se para a vida social e o ser humano passa a se comparar com os demais, gerando situações de igualdade e desigualdade, seja nas condições econômicas, culturais, sociais ou políticas. No âmbito das relações de trabalho, discute-se sobre igualdade de classe e quais as propostas para que a sociedade resolva seus profundos problemas de desigualdade social. (2012, p. 09).

O reconhecimento de certas diferenciações é uma ordem de justiça, caso contrário o tratamento igualitário de situações diferentes pode levar a se opor a equidade.

A promoção da igualdade de oportunidades e a exclusão de toda forma de discriminação nas relações de trabalho são fundamentais ao desenvolvimento e à inclusão social.

Em relação ao Código do Trabalho (2009) temos:

**Artigo 24º** Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

1 – O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

2 – O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

- a) A critérios de selecção e a condições de contratação, em qualquer sector de actividade e a todos os níveis hierárquicos;
- b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;
- c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para selecção de trabalhadores a despedir;
- d) A filiação ou participação em estruturas de representação colectiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

3 – O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:

- a) De disposições legais relativas ao exercício de uma actividade profissional por estrangeiro ou apátrida;
- b) De disposições relativas à especial protecção de património genético, gravidez, parentalidade, adopção e outras situações respeitantes à conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

4 – O empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de

igualdade e não discriminação.  
5 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 4.

#### **Artigo 25º** Proibição de discriminação

1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão nomeadamente dos factores referidos no n.º 1 do artigo anterior.

2 – Não constitui discriminação o comportamento baseado em factor de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, em virtude da natureza da actividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3 – São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objectivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

4 – As disposições legais ou de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que justifiquem os comportamentos referidos no número anterior devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de se justificar.

5 – Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação.

6 – O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.

7 – É inválido o acto de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a acto discriminatório.

8 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 7.

Fica evidente que existem diversas lei que protegem os trabalhadores quanto qualquer forma de discriminação.

### **2.3 Discriminação no ambiente de trabalho**

As discriminações podem ser classificadas como directas e indirectas.

Para efeitos do Código do Trabalho, considera-se:

Art.º 23: Discriminação directa, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;  
Discriminação indirecta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar uma pessoa, por motivo

de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;

Existem hoje em dia no ambiente de trabalho diversas formas de discriminação, do qual vêm a prejudicar muitos trabalhadores que de alguma forma são vítimas dessas discriminações, chegando a prejudicar principalmente seu rendimento no trabalho.

De acordo com Luciane Cardoso Barzotto (2012), a discriminação no ambiente de trabalho quer dizer a aplicação de critérios que não sejam relevantes para o desempenho de uma determinada ocupação. Com isso se leva a uma ausência de reconhecimento do objetivo do trabalhador para o bem comum. Essa ausência de reconhecimento leva a uma ausência de fraternidade no ambiente de trabalho.

Dentre os vários tipos de discriminação existentes no ambiente laboral cita-se algumas, tais como: Discriminação da mulher, Desigualdade de remuneração entre gêneros, O ageísmo, Discriminação racial/étnica, A discriminação por orientação sexual e a Discriminação do trabalhador com deficiência que é o nosso objeto de estudo.

### **2.3.1. Tipos de discriminação no ambiente de trabalho**

Mesmo com tantas conquistas ainda é bem significativa a discriminação da mulher no mercado de trabalho brasileiro e pode ser vista em qualquer análise de dados estatísticos oficiais. As mulheres são mais frágeis a perda do emprego, trabalham mais na informalidade, ocupam postos de menos prestígio e menor salários em relação aos homens.

De acordo com a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, temos a seguinte definição:

Artigo 1º: Para os fins da presente Convenção, a expressão "discriminação contra as mulheres" significa toda distinção, exclusão ou restrição fundada no sexo e que tenha por objetivo ou consequência prejudicar ou destruir o reconhecimento, gozo ou exercício pelas mulheres, independentemente do seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

Existem muitos instrumentos jurídicos que protegem a mulher contra todos os tipos de discriminação e, especialmente, as relacionadas com o universo do trabalho.

No âmbito do direito do trabalho, a Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 5º, expressa o princípio da não discriminação e da igualdade, onde prevê que para todo trabalho de igual valor, salário igual sem distinção de sexo.

É de assustar que em pleno século XXI ainda há desigualdade de remuneração entre homens e mulheres. A relevância social do trabalho, em favor da proteção da mulher é matéria de ordem pública e não se justifica, em hipótese alguma, a redução do salário, pois o trabalho da mulher é essencial à sociedade e ao desenvolvimento de um país, mas infelizmente nem sempre são respeitadas no seus direitos e valorizadas pela sociedade.

Na Constituição em seu artigo 7º, XXX, também está expressamente vedada a desigualdade de remuneração em razão do gênero, idade, cor ou estado civil, que determina: “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

Para Tanara Lilian Pazzim (2012), a diferença de salário em gêneros [...] vem sendo captação no que se poderia chamar de “discriminação salarial”, que nada mais é do que mulheres e homens exercendo a mesma ocupação, porém recebendo salários diferenciados. A explicação para tal feito talvez seja dada com relação a jornada de trabalho (em geral mais extensa entre os homens) e a qualidade das ocupações exercidas por homens e mulheres, o que poderia ser denominada de “discriminação ocupacional”.

Esta “discriminação ocupacional” se refere às barreiras que as mulheres enfrentam no acesso a determinadas ocupações, em particular as de maior remuneração.

Outra discriminação no ambiente de trabalho refere-se a discriminação por idade, conhecido por ageísmo. Hoje, é do conhecimento de todos que a partir dos 35 anos de idade o indivíduo já se depara com dificuldades de se inserir no mercado de trabalho.

No Brasil de acordo com Ferreira (2012) este tipo de discriminação se agravou no decorrer das últimas décadas, a partir da década de 1980.

Com o advento do capitalismo da revolução industrial, o jovem passou a assumir uma posição valorizada no mercado, pois apresenta mais facilidade em aprender novas técnicas e a se adaptar a novas formas de produção. Essa transformação na cultura mundial passou a banir os idosos a condições tidas por menos favorecidas intelectual e fisicamente.

Para Ferreira (2012), os idosos são estereotipados como sujeitos de “menor valia” no mercado de trabalho, em contrapartida podem ou não suscitar preconceito naqueles que têm por verdadeiros os estereótipos atribuídos aos mais velhos.

Essa discriminação por idade passa a estimular e contribuir com a precarização do trabalho, já que estes empregados passam a trabalhar de forma informal, atingindo assim a sociedade como um todo.

Em relação à discriminação racial e étnica no direito brasileiro, devido a complexidade histórica e social, o combate a este tipo de discriminação é um pouco mais recente. É importante ressaltar o preconceito que o país, mediante leis, teve contra o negro.

De acordo com Cid (2012), em 1884, foi aprovada em São Paulo, lei que estabelecia taxas sobre a posse de negros na condição de escravos ao ganho ou de aluguel em atividades nas áreas urbanas.

O Brasil, desde 1951, criminalizou a discriminação como política de ação. Em 1997, com o surgimento da Lei nº 9.459, passaram a ser punidos com pena de um a

três anos e multa os crimes referentes a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

O histórico do Brasil prova a forma como foi feita a proteção da discriminação na relação de trabalho. Primeiramente, foi aceita a escravidão, com até leis de incentivo. Posteriormente, com a libertação, houve um aumento das leis no sentido de proporcionar a liberdade, mas estas sem mecanismos positivos para o povo negro. As leis sempre buscaram descriminalizá-los e rebaixá-los em comparação com os brancos.

Para Cid (2012) o direito brasileiro diferentemente do europeu veda qualquer tipo de diferença de tratamento na relação de trabalho referente a origem racial e étnica, pois a ordem jurídica visa com mecanismo de repressão a reduzir e extinguir qualquer situação de racismo.

A discriminação por orientação sexual e identidade sexual no Brasil, embora não tenha regulamentação específica, é protegida a partir da invocação dos Direitos Humanos e pela nossa Constituição, principalmente pelo artigo 3º, IV “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”, e pelo artigo 5º, X “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

Não se pode menosprezar alguém, como se sua orientação sexual fosse um sintoma de inferioridade para com os demais, o que, por certo, não é, nem cabe aos outros julgar. É dever do empregador coibir práticas discriminatórias, tão logo tome conhecimento, e só assim manter um ambiente de trabalho sadio. A vida privada da pessoa não pode ser elemento de discriminação, no local de trabalho.

A defesa dos direitos e garantias fundamentais requer a inclusão e proteção jurídica de todos os homens, sem exceção. A pessoa homossexual não deve ser apartada da sociedade em direitos e obrigações devido a uma característica que a própria Constituição Federal brasileira assegura aos seus cidadãos: a orientação sexual.

### 2.3.1.1. Discriminação do trabalhador com deficiência

A diversidade faz parte da natureza humana, a deficiência é apenas mais um tipo de diferença existente entre as pessoas, às vezes, é apenas um pouco mais visível em algumas pessoas do que em outras, já que algumas podem trazer consigo sequelas mais notáveis.

Para Rodrigues (2012) deficiência é um termo utilizado para definir a ausência ou a disfunção de uma estrutura psíquica, fisiológica ou anatômica.

Os trabalhadores com deficiência incluem não só aqueles que já nasceram com algum tipo de deficiência, como também os que se tornaram “deficientes” por alguma razão.

De acordo com o art. 4º do Decreto nº 5.296, de 2004, encontram-se cinco categorias que determinam as patologias consideradas deficiências. Seguindo sua transcrição na íntegra, tem-se:

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

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

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

IV- Deficiência mental- funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestações antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) de lazer; e h) trabalho;

V- Deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

Mesmo com tantas informações passadas pelos meios de comunicação a respeito das pessoas com deficiências sobre inclusão e atitudes a serem tomadas, ainda assim, as pessoas com deficiência, são tratadas por uma parte da sociedade de forma “diferente”, talvez por ser algo distante do meio em que certas pessoas vivem, tendendo a tratar o assunto sem a atenção que o mesmo merece.

O direito ao trabalho da pessoa com deficiência vai muito além do ganhar dinheiro para a sua sobrevivência, torna-se importante também a dignidade do mesmo, o sentir-se útil, que às vezes é muito mais necessário.

O artigo 7º, inciso XXXI da Constituição Federal, traz a proibição da discriminação em relação ao trabalhador portador de deficiência disposto da seguinte forma:

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

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

Na visão de Cruz (2005, apud Rodrigues, 2012, p. 201):

A palavra “deficiente” se associa na psicologia de massas à ideia de incapacidade, de dependência e de mendicância. Assim, o deficiente é “aquele que a sociedade considera digno de pena, o inútil e inválido que necessita da ajuda dos outros”. O autor cita algumas denominações usadas que se aproximam da pilhéria, tais como “mongol”, “down”, “manquinho”, “ceguinho”, “aleijado”, “retardado mental”, apontando o preconceito como causa para o fato de apenas 200.000(duzentos mil) brasileiros portadores de deficiência possuírem emprego regular(carteira assinada) num universo de 9(nove) milhões em idade economicamente ativa, estimando que cerca de 1.000.000(um milhão) de portadores de deficiência estariam em subempregos ou sobrevivendo da mendicância.

A dignificação da pessoa se dá através do trabalho, sendo, portanto, de suma importância na vida de qualquer pessoa sem distinção alguma.

Já existe todo um aparato legal visando a proporcionar a inserção dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho e que vem aumentando a cada dia.

A legislação estabeleceu a obrigatoriedade de as empresas com cem (100) ou mais empregados preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência.

De acordo com a lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, com relação a quantidade de pessoas com deficiência que as empresas precisam manter é a seguinte:

Art. 93: A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante. ....	5%.

Antes de ser instituída a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência, raras eram as empresas que as empregavam, ou seja, a elas não foram dadas oportunidades para terem em seu currículo experiência profissional, então de forma geral, delas não deve exigir experiência profissional (art. 36, alínea “c”, da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item 4.4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de Questões relativas à deficiência no local de Trabalho).

A empresa deve sempre que possível verificar a possibilidade de desmembrar as funções de forma a adequar o cargo às peculiaridades dos candidatos, além é claro de tornar a acessibilidade uma das prioridades na hora da contratação de algum portador de necessidade especial, já que é lei e deve ser cumprida.

### **3. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante da pesquisa bibliográfica realizada com base na constituição e nos autores referenciados observou-se a existência de muitas discriminações no ambiente de trabalho, havendo, portanto, uma necessidade de mudança, principalmente no que se refere às discriminações dos portadores de necessidades especiais.

Vivemos em um país democrático, onde a igualdade é fundamental, porém, ainda muita coisa deve ser mudada, como as diversas discriminações existentes no ambiente de trabalho.

Muitas transformações foram surgindo ao longo dos anos com relação a atividade laboral, e a cada dia foram crescendo as leis que protegiam os diversos tipos de trabalhadores, para a todo momento ir diminuindo os vários tipos de discriminações existentes no ambiente de trabalho.

O trabalho que faz com que o indivíduo demonstre ações, iniciativas, desenvolva habilidades, e é com o trabalho que ele também poderá aperfeiçoá-las.

Os portadores de necessidades especiais são pessoas que sofrem algum tipo de limitação, porém, precisam ser tratadas da mesma forma que qualquer outra pessoa, que para a sociedade pode ser chamada de “normal”, principalmente no que tange a igualdade no trabalho.

A equipe que faz parte da seleção de contratação desse segmento deve estar preparada para viabilizar a contratação.

Associar algumas tarefas a certos tipos de deficiência é fundamental, já que algumas limitações exigem. O que não se pode é tratar essas pessoas com indiferenças ou torná-las seres incapazes.

O processo de exclusão que historicamente foi imposto às pessoas portadoras de necessidades especiais pode ser combatida por meio de políticas afirmativas e pela conscientização da sociedade acerca das potencialidades desses indivíduos.

#### **4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

A Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Brasília: MTE, SIT, DEFIT, 2007. 98p.

ALBORNOZ, Suzana. O que é Trabalho. Coleção Primeiros Passos 171. Editora Brasiliense, São Paulo, 2006, 6ª edição, 1994, 7ª reimpressão, 2006. 103 p.

Código do Trabalho. Disponível em: <[http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab\\_L1\\_002.html](http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_L1_002.html)>. Acesso em: 15 de Maio de 2013, às 20h55min.

Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE. Direitos e Deveres dos Trabalhadores e das Trabalhadoras. Disponível em: <<http://www.cite.gov.pt/pt/acite/dirdevtrab004.html>>. Acesso em: 11 de Junho de 2013, às 15h10min.

Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília 2012.

Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/mulher/lex121.htm>>. Acesso em: 17 de Abril de 2013, às 20h17min.

Declaração de Direitos Humanos da ONU, 1948. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/a-onu-em-acao/a-onu-e-os-direitos-humanos/>>. Acesso em: 20 de Abril de 2013, às 22h01min.

DECRETO LEI. Nº 5296. DE 1º DE MAIO DE 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5296.htm). Acesso em: 10 de Maio de 2013, às 08h23min.

Emprego e Trabalho. Disponível em: <<http://www.ime.usp.br/~is/ddt/mac333/projetos/fim-dos-empregos/empregoEtrabalho.htm>>. Acesso em: 11 de Junho de 2013, às 16h50min.

LAZZARESCHI, Noêmia. Trabalho ou Emprego?. Editora Paulus. São Paulo, 2007.

LEI Nº 8213/91. Disponível em : [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 20 de Julho de 2013, às 21h32min.

MATTAR, Frauze Najib. Pesquisa de Marketing. 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 2001.

PINTO, Geraldo Augusto. A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NO SÉCULO XX Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. Editora Expressão Popular, São Paulo, 2010, 2ª Edição.

SILVA, Antônio Carlos Ribeiro da. Metodologia da Pesquisa Aplicada à Contabilidade. Orientações de Estudos, projetos, artigos, relatórios, monografias, dissertações, teses. Editora Atlas, São Paulo, 2006. 2ª Edição.

TRABALHO E IGUALDADE: tipos de discriminação no ambiente de trabalho/ Adroaldo Junior Vidal Rodrigues... [et. al.]; coordenadora Luciane Cardoso Barzotto. – Porto Alegre: Livraria do Advogado; Editora Judicial do TRT da 4ª R., 2012. 367 p.