



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS I  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
CURSO DE DIREITO**

**ALYSSON CÂNDIDO DORNELO**

**A REALIDADE DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO PARA OS  
PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS (PNE'S)**

**CAMPINA GRANDE  
2016**

**ALYSSON CÂNDIDO DORNELO**

**A REALIDADE DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO PARA OS  
PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS (PNE'S)**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel.

**Área de concentração:** Direito do Trabalho

**Orientadora:** Profa. Esp. Edja Andreinna Cavalcante Pereira

**CAMPINA GRANDE  
2016**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

D713r Domelo, Alysson Cândido.

A realidade do mercado de trabalho brasileiro para os portadores de necessidades especiais (PNE'S) [manuscrito] / Alysson Candido Domelo. - 2016.

31 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2016.

"Orientação: Profa. Esp. Edja Andreinna Cavalcante Pereira, Departamento de Direito Privado".

1. Inclusão. 2. Portadores de Necessidades Especiais. 3. Mercado de Trabalho. I. Título.

21. ed. CDD 331.59

ALYSSON CÂNDIDO DORNELO

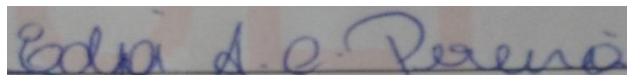
A REALIDADE DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO PARA OS  
PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS (PNE'S)

Artigo apresentado à coordenação do curso de  
Direito da Universidade Estadual da Paraíba,  
como requisito parcial à obtenção do título de  
bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Aprovada em: 24/10/2016.

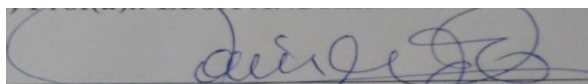
BANCA EXAMINADORA



Profa. Esp. Edja Andreinna Cavalcante Pereira (Orientador)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Ms. Amilton de França  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Esp. Jaime Clementino de Araújo  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Aos meus pais, Almir e Maria José que sempre lutaram para que eu recebesse a melhor educação possível e que me ensinaram a colocar o estudo sempre em primeiro lugar, DEDICO.

## AGRADECIMENTOS

Diante de mais um ciclo que se encerra em minha vida, não posso deixar de agradecer as pessoas que se fizeram presentes na minha caminhada ao longo do vestibular e curso de Direito, deixando claro que sem eles, nada seria possível e meu sonho de me formar no curso de Direito pela Universidade Estadual da Paraíba, jamais teria sido realizado. Agradeço.

Aos Meus pais, Almir Pereira Dornelo e Maria José Cândido Dornelo, por todo o esforço empregado na minha formação, desde a base até hoje; as minhas tias Maria Nazaré Cândido e Maria de Fátima Cândido, pelo apoio e carinho nos difíceis momentos de reprovação que no momento certo se converteram em momentos de alegria.

À minha irmã Katiusca Cândido, por toda a orientação ao longo do curso, sem ela teria sido bem mais difícil.

À minha namorada Thayse Fernandes, um anjo enviado por Deus para amenizar os momentos difíceis ao meu lado, agradeço principalmente por toda paciência ao longo desses cinco anos.

À Professora Raïssa Melo, coordenadora do curso de Direito, por me proporcionar a oportunidade de vivenciar a monitoria de Direito Civil, me ensinando princípios úteis não só para o Direito e sim para a vida.

À professora Edja Andreinna, que com a maior boa vontade do mundo, aceitou o convite para me orientar na escolha do tema e elaboração do presente trabalho e aos professores Amilton de França e Jaime Clementino por aceitarem compor a banca de avaliação do mesmo.

Ao Juiz de Direito Falkandre de Sousa Queiroz, que antes mesmo de adentrar ao curso de Direito, me mostrou na prática o maior exemplo de justiça que já vivenciei e que levarei para a minha profissão.

Por fim, agradeço a grande amiga Ana Paula Vilarim pelo fiel apoio ao longo dos cinco anos de UEPB, servindo como meu norte durante o curso. E aos amigos de classe que levarei para a vida Emanuel Henriques, Daniel Figueiredo e José Igor Macedo por toda parceria e ajuda mútua.

## SUMÁRIO

1	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	07
2	<b>PRINCÍPIO DA ISONOMIA: A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES.</b>	08
3	<b>A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRATAMENTO DAS PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS.....</b>	09
4	<b>O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....</b>	12
4.1	<b>O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS (PNE'S).....</b>	13
5	<b>DISCRIMINAÇÃO.....</b>	15
6	<b>PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS .....</b>	17
7	<b>A IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO DOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS NO MERCADO DE TRABALHO.....</b>	19
8	<b>AS AÇÕES AFIRMATIVAS PARA A INCLUSÃO DOS PNE'S NO MERCADO DE TRABALHO.....</b>	21
9	<b>SISTEMA DE COTAS PARA PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS.....</b>	22
10	<b>A RESERVA DE VAGAS PARA PORTADORES DE DEFICIÊNCIA NOS CONCURSOS PÚBLICO.....</b>	25
11	<b>O MERCADO DE TRABALHO ATUAL E OS OBSTÁCULOS ENFRENTADOS NA CONTRATAÇÃO DOS PNE'S.....</b>	26
12	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	28
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	30

## A REALIDADE DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO PARA OS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS (PNE'S)

Alysson Cândido Dornelo<sup>1</sup>

### RESUMO

Este trabalho acadêmico visa tratar da realidade vivida pelos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho brasileiro. Abordando a receptividade do mercado de trabalho atual para os mesmos e a necessária mudança de visão e postura por parte das empresas na sua inclusão. Como também, tentar identificar os motivos que geram a contradição entre a teoria apresentada pela legislação que trata acerca da temática e seu cumprimento na prática. Partindo do princípio constitucional da igualdade com relação a oportunidades e tratamento para as pessoas no convívio social, o que vemos na prática é um tabu a ser quebrado em nossa sociedade no tocante a aplicação e eficácia da legislação que ampara os PNE's, afim de que a inclusão destes indivíduos ao mercado de trabalho brasileiro passe a ser uma prática comum.

**Palavras-Chave:** Inclusão. Portadores de Necessidades Especiais. Mercado de Trabalho.

### 1 INTRODUÇÃO

Historicamente os portadores de necessidades especiais sofreram os mais variados tipos de abusos, permanecendo marginalizados nas mais diversas sociedades e “vivendo” sem receber tratamento digno e igualitário. Ocorre que, diante da evolução da humanidade, a visão com relação as necessidades especiais vem pouco a pouco se modificando, chegando ao ápice na sociedade atual, onde o debate de inclusão dos mesmos no mercado de trabalho se torna a cada dia mais presente.

Para analisar a temática em questão, vários aspectos devem ser levados em conta, diante disso, esse trabalho se propõe a abordar a legislação pertinente e sua real aplicação, os princípios que envolvem o tema, as dificuldades na contratação por parte das empresas e o seu processo de inclusão no mercado de trabalho atual.

Com a lei de cotas, as empresas vem se sentindo obrigadas a contratar empregados portadores de necessidades especiais, muitas vezes sem a qualificação necessária para desempenhar a função, apenas para preencher a cota estabelecida definida por lei e se livrar de possíveis multas. Nesse cenário, muitos desses trabalhadores, dependendo da área em que

---

<sup>1</sup> Graduando em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba – Campus I.  
E-mail: alyssoncd@hotmail.com



são contratados acabam superando as expectativas e mostram-se produtivos, por outro lado, a grande parcela seja por preconceito ou despreparo, não consegue se firmar no mercado de trabalho e a inclusão pretendida acaba não acontecendo.

A metodologia adotada baseia-se na leitura de artigos, legislação e pesquisa doutrinária relacionada ao tema. Acredito que o estudo contribuirá para demonstrar a importância da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

## 2 PRINCÍPIO DA ISONOMIA: A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Diz o Art. 5º, caput da Constituição Federal:

**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.

A Constituição Federal garante a todos tratamento de forma igual (igualdade formal), porém, deve-se ir além, pois o tratamento igualitário poderá levar a injustiças, por isso deve-se buscar além da igualdade formal a igualdade material, ou seja, tratar os iguais na medida de sua igualdade e os desiguais na medida de suas desigualdades.

Pedro Lenza explica que:

Deve-se, contudo, buscar não somente a igualdade formal (consagrada no liberalismo clássico), mas, principalmente, a igualdade material (LENZA, 2005, p 1128).

Isso porque, no Estado social ativo, efetivador dos direitos humanos, imagina-se uma igualdade mais real perante os bens da vida, diversa daquela apenas formalizada em face da lei (LENZA, 2005, p 1128).

Essa busca por uma igualdade substancial, muitas vezes idealista, reconheça-se, eterniza-se na sempre lembrada, *Oração aos Moços*, de Rui Barbosa, inspirada na lição secular de Aristóteles, devendo-se tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades (LENZA, 2005, p 1128).

Dessa forma, o que se veda são as diferenciações arbitrárias, as discriminações absurdas, pois, o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desiguam, é exigência tradicional do próprio conceito de Justiça, pois o que realmente protege são certas finalidades, somente se tendo por lesado o princípio constitucional quando o elemento discriminador não se encontra a serviço de uma finalidade acolhida pelo direito, sem que se esqueça, porém, como ressaltado por Fábio Konder Comparato, que as chamadas liberdades

materiais têm por objetivo a igualdade de condições sociais, meta a ser alcançada, não só por meio de leis, mas também pela aplicação de políticas ou programas de ação estatal (COMPARATO, 1996, p. 59).

A desigualdade na lei se produz quando a norma distingue de forma não razoável ou arbitrária um tratamento específico a pessoas diversas. Para que as diferenciações normativas possam ser consideradas não discriminatórias, torna-se indispensável que exista uma justificativa objetiva e razoável, de acordo com critérios e juízos valorativos genericamente aceitos, cuja exigência deve aplicar-se em relação à finalidade e efeitos da medida considerada, devendo estar presente por isso uma razoável relação de proporcionalidade entre os meios empregados e a finalidade perseguida, sempre em conformidade com os direitos e garantias constitucionalmente protegidos (MORAES, 2016, p. 99).

### **3 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRATAMENTO DADO AS PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

No início das civilizações, a imagem dos portadores de necessidades especiais sempre foi associada a ideia de doenças incuráveis, diante disso, eram vistas como um peso, seres sem qualquer possibilidade de serem úteis a comunidade. A partir do momento em que apresentavam dificuldades na execução de atividades, eram consideradas como incapazes, e assim, tornava-se mais conveniente a exclusão ou eliminação desses indivíduos como forma de purificação do meio comum do que a criação de espaços para inclusão dos mesmos em sociedade.

Os nascidos com alguma deficiência física na história antiga recebiam dois tipos de tratamento: em Esparta, por exemplo, uma cidade totalmente ligada a atividade militar e a conseqüente necessidade constante de guerreiros, o pai de qualquer recém-nascido das famílias espartanas deveria apresentar seu filho a um conselho de espartanos, independentemente de possuir deficiência. Se o conselho avaliasse que a criança era “normal”, ela voltava com o pai, que tinha a obrigação de cuidar dela até os sete anos; depois, o estado tomava a frente e passa a educá-la para o serviço militar. No entanto, se a criança parecesse deficiente ou apresentasse limitações físicas, os anciãos ficavam com a criança e a levavam para um abismo onde a criança era jogada.

No antigo Peloponeso, sob a liderança guerreira de Esparta, havia também outras formas de dispor de crianças malformadas ou doentias. Não ocorria necessariamente a morte, mas a "exposição", tal exposição dava-se em local onde a criança podia ser encontrada. No

entanto, o chamado “abandono” correspondia a deixar à própria sorte para morrer. Princípio genericamente aceito na Grécia, não era, todavia aceito na sociedade de Tebas, igualmente “civilizada”. Recorriam os seus habitantes a lugares considerados como sagrados, tais como as florestas, os vestíbulos dos templos, as beiras dos rios, as cavernas, onde as crianças eram deixadas bem embrulhadas numa grande panela de barro ou num cesto, com roupas que continham seus símbolos maternos "Xymbola metrós". Elas podiam sobreviver ou não. Os símbolos bordados nas roupas e nas cobertas poderiam inclusive levar à identificação da família original. Caso uma criança assim exposta morresse, a manta e vestidos acabavam servindo para adorno em seu funeral (SILVA, 1987, p. 87).

Na Roma Antiga, tanto os nobres como os plebeus tinham permissão para sacrificar os filhos que nasciam com algum tipo de deficiência. O direito Romano não reconhecia a vitalidade de bebês nascidos com qualquer deficiência. Entretanto, o costume não se voltava, necessariamente, para a execução sumária da criança, como acontecia em Esparta na Grécia, por exemplo. De acordo com o poder paterno vigente entre as famílias nobres romanas, havia a possibilidade, de abandonar as crianças deficientes nas margens dos rios ou templos sagrados, onde eventualmente pudessem ter a chance de serem acolhidas por famílias da plebe. Muitas das vezes os deficientes passavam a viver de maneira humilhante, obrigados a prostituição ou como forma de atração na política pão e circo da época.

Já em Atenas, diferentemente de Esparta e da Roma Antiga e diante da influência do pensador Aristóteles, que defendia a ideia de tratamento igual para os iguais e o desigual para os desiguais, na medida das suas desigualdades, os deficientes eram amparados e aceitos pela sociedade.

A partir do Cristianismo, o cenário começou a melhorar sensivelmente para o portador de deficiência física.

O conteúdo da doutrina cristã que era toda voltada para a caridade, ou seja, para o amor ao próximo, para o perdão das ofensas, para a valorização e compreensão do significado da pobreza, da simplicidade de vida e da humildade, conteúdo esse pregado por Jesus Cristo e divulgado com nuances cada vez mais convincente, conquistou a grande horda dos desfavorecidos em primeiro lugar. No meio deles, aqueles que eram vítimas de doenças crônicas, de defeitos físicos ou de problemas mentais. Tudo isso deixou perplexos todos os que deles viviam despreocupados. Aos poucos, alguns começaram a posicionar-se favoravelmente a esse novo modo de ver o seu semelhante; outros mantiveram-se alienados como sempre; muitos reagiram ferozmente contra tudo o que se relacionava com cristãos ou sua doutrina. Nos primeiros tempos da Igreja Cristã houve um significativo impulso ao

sentimento fraternal entre os cristãos, não importando em nada sua situação social ou mesmo sua nacionalidade, fosse ela romana, grega, egípcia, franca, hebréia ou de qualquer outra natureza (SILVA, 1987, p. 111).

Na Idade Média, as deficiências físicas, diante do gritante misticismo e credices da época, eram associadas a castigos divinos, uma manifestação da ira divina. A partir do Renascimento e a ideia de respeito a direitos considerados universais e a valorização do humano, a sociedade perdeu um pouco das credices do período medieval, tendo no deficiente a imagem de um ser humano que precisaria de tratamento próprio, não o associando mais a castigos divinos ou corpos possuídos por maus espíritos e o diferenciando da parcela pobre e marginalizados, diante disso, surgiram melhorias no tocante ao atendimento fornecido às pessoas com deficiência auditiva, por exemplo, elas que, por sua deficiência antes eram consideradas como totalmente impossibilitados de receber educação.

Apesar de todas as concepções místicas, mágicas e muito misteriosas, de muito baixo padrão, que foram a tônica da cultura das populações menos privilegiadas e mais empobrecidas durante muitos séculos da Idade Média, em muitas partes da Europa e do Oriente Médio, os casos de doenças e de deformações das mais diversas naturezas ou causas passaram aos poucos a receber mais atenção. Isto é verdadeiro não só quanto à Europa Cristã mas também a todo o leste islâmico. Um dos sintomas dessa atenção mais humanizada foi a contínua criação de hospitais (SILVA, 1897, p. 146).

No leste da Europa, por exemplo, hospitais e abrigos para doentes e pessoas portadoras de deficiências mais pobres eram criados por vezes por senhores feudais ou por governantes de aglomerados urbanos mais fortes ou de burgos mais significativos, sempre ajudados pela cooperação de esforços provenientes da Igreja. Além disso, tivemos no século VII a criação de uma instituição para cegos perto de Pontlieu, na França, por iniciativa do bispo de Le Mans, São Bertrão. Foi um projeto diferente daqueles usualmente encontrados na mesma época (SILVA, 1897, p. 147).

Uma mudança de visão também ocorreu no período em que ocorreram as duas grandes guerras mundiais, o grande número de combatentes que herdaram sequelas desse período exigiu uma mudança de postura, principalmente o investimento na reabilitação, centros de treinamento e assistência para veteranos de guerra.

Impulso dos mais significativos foi dado à reabilitação de pessoas deficientes na Inglaterra, assim que terminou a Primeira Guerra Mundial, pois muitos esforços foram surgindo para a elas dar todo o atendimento requerido, bem melhor e mais completo do que por meio das tentativas anteriormente adotadas. Devido ao quase que contínuo envolvimento

da Inglaterra em guerras nas mais diversas partes do mundo, os problemas das deficiências eram tão generalizadamente conhecidos que muitos esforços isolados existiam, mas que requeriam uma certa coordenação. Criou-se então a Comissão Central da Grã-Bretanha para o Cuidado do Deficiente (SILVA, 1897, p. 220).

Durante a Segunda Guerra, graças à escassez de braços e à premência de desenvolver os esforços de guerra, tanto as mulheres quanto os portadores de deficiências foram aproveitados aos milhares nas indústrias, nas vagas daqueles que haviam sido incorporados às forças armadas. Um dos grandes resultados da atuação de profissionais que cuidavam dos problemas de deficiências foi o avanço incontestável da Medicina Física e da Terapia Ocupacional. Além disso, foi sendo reforçada a impressão que havia de que a pessoa deficiente não precisa nem ser carga pública nem dependente; que a pessoa deficiente pode ser útil, contribuinte à economia geral de um país, participante na formação da riqueza nacional (SILVA, 1897, p. 225).

Diante do alto número de deficientes físicos e mentais, após a Segunda Guerra Mundial a temática ganhou relevância política nos países envolvidos e também internacionalmente.

Passou a ocorrer o envolvimento das organizações internacionais de caráter intergovernamental, comandadas pela Organização das Nações Unidas, incluindo nessa verdadeira família de organizações o Fundo de Emergência das Nações Unidas para as Crianças (UNICEF), a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Organização Mundial de Saúde (OMS), a Organização das Nações Unidas para Refugiados e a Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura (UNESCO). O verdadeiro envolvimento dessas organizações internacionais iniciara-se mesmo antes da própria criação da ONU, quando o organismo de congregação das nações do mundo era ainda a Liga das Nações, com sua sede em Genebra (SILVA, 1897, p. 226).

#### **4 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

A constituição Federal prevê em seu Art. 1º, III, que a dignidade da pessoa humana é considerado um dos seus princípios fundamentais. Tal princípio é um atributo inerente a toda pessoa humana além de ser fundamental para a ordem jurídica, pois é a base para que os demais direitos sejam reconhecidos no nosso ordenamento.

O princípio da dignidade da pessoa humana possui um conceito histórico, construído ao longo dos tempos, tal conceito deve se adequar a realidade da sociedade e vem evoluindo e

se modernizando com o passar do tempo. A interpretação deste princípio é bastante abrangente sendo difícil elaborar uma definição jurídica para o tema, entretanto alguns autores o conceituaram; vejamos:

Na definição de Ingo Sarlet:

[...] por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos [...] (SARLET, 2004).

Para Gustavo Tepedino:

Com efeito, a escolha da dignidade da pessoa humana como fundamento da República, associada ao objetivo fundamental de erradicação da pobreza e da marginalização, e de redução das desigualdades sociais, juntamente com a previsão do § 2º do art. 5º no sentido da não exclusão de quaisquer direitos e garantias, mesmo que não expressos, desde que decorrentes dos princípios adotados pelo texto maior, configuram uma verdadeira cláusula geral de tutela e promoção da pessoa humana, tomada como valor máximo pelo ordenamento (TEPEDINO, 1999, pág. 48).

Considera-se, portanto que a dignidade da pessoa humana é considerada o nosso valor constitucional maior, é vista pela maioria dos autores não como um direito, mas como um atributo de todo ser humano.

#### 4.1 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS (PNE's)

O respeito à dignidade da pessoa humana deve ser uma tônica das relações trabalhistas, pois o trabalho torna o homem mais digno ao possibilitar-lhe o pleno desenvolvimento de sua personalidade, sendo ele um ser útil a coletividade, prestigiando sua valorização no aspecto humano.

Incluir os portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho significa dar-lhe dignidade. A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é de extrema importância para garantir a estes cidadãos um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, tendo em vista que o trabalho dignifica o homem. Não resta qualquer

dúvida de que é a partir do trabalho que a pessoa consegue adquirir meios básicos para sua subsistência e o de sua família. Além dos aspectos econômicos, o trabalho também possui o lado humano e social, gerando uma significativa melhora na autoestima do trabalhador. Portanto, negar-lhes o acesso ao mercado de trabalho é também impedir a gozo de todos os seus demais direitos na condição de cidadão.

Jackeline Figueiredo Barbosa e Marcia Oliveira de Carvalho ensinam:

[...] o trabalho parece ocupar um lugar de importância essencial na constituição da identidade dos indivíduos, tanto no sentido de sua inserção na sociedade produtiva quanto, principalmente, quando se leva em consideração seu sentido trans-histórico, o que confere a ele importância central na vida dos indivíduos, em todos os tempos. [...] o indivíduo trabalhador alcança identidade de sujeito digno, inserido na sociedade (BARBOSA, 2010, pág. 202).

O acesso e manutenção no mercado de trabalho representam ao mesmo tempo objetivos e formas claras de manifestação do princípio da dignidade da pessoa humana, pois não há de se falar em dignidade sem que a pessoa tenha efetivo acesso ao trabalho, nem que se tenham meios para a manutenção em condições iguais com as demais pessoas.

Soraya Regina Gaspareto Lunardi, ao enfrentar a questão assenta:

O direito ao trabalho é uma garantia de todos os indivíduos onde se compreende o direito à própria subsistência e o exercício da dignidade humana. As pessoas portadoras de deficiência também tem esse direito, este trabalho pode-se desenvolver em ambientes protegidos ou comuns e abertos a outros indivíduos. Para isso é preciso ter condições de transporte, tendo em vista que os portadores de deficiência tenham maior dificuldade de locomoção. A dignidade da pessoa humana e a integração social não serão plenamente atingidas se existir privação de direito ao trabalho e ao transporte adequados de acordo com as necessidades especiais (LUNARDI, 2003, p. 478).

A proteção às pessoas com deficiência, previstas na CLT e nas demais legislações que tratam do tema, são exemplos do respeito e preocupação da aplicação do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, isso porque garantem à estas pessoas discriminadas negativamente pela sociedade a inclusão no convívio social e a exclusão da marginalização dos mesmos, como também, a oportunidade de demonstrar que apesar das dificuldades motoras, físicas ou psíquicas, há a possibilidade de execução de diversas funções.

Inúmeras foram as leis nacionais e convenções internacionais aprovadas com a finalidade de integrar as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, porém ainda há muito por ser feito, A principal maneira de acabar com preconceito que envolve as pessoas com deficiência é conscientizar toda sociedade que essa importante parcela da sociedade, possui direitos e deveres, a fim de que essas pessoas sejam libertadas dos preconceitos que as

cercam, presentes durante toda a evolução histórica. As políticas públicas (conhecidas como ações afirmativas) devem buscar meios para que as pessoas com deficiência sejam inseridas e permaneçam no mercado de trabalho, conquistando seu espaço de uma vez por todas.

Diante desta realidade, leciona Renata Nóbrega Figueiredo Moraes:

Atualmente, esse fato é tido como a maior tragédia humana dos nossos dias, porque atinge diretamente o indivíduo [...] destrói a autoestima, leva ao desespero e induz ao crime, prejudicando a família e a sociedade num todo, abalando a estabilidade social, afetando negativamente a saúde e a educação. Além do mais, causa o mais grave dos males do homem: elimina seus sonhos, seus projetos de melhorias de vida e progresso [...] (MORAES, 2007, p. 24)

O princípio da dignidade da pessoa humana, apoia o sistema democrático, como um dos fundamentos do Estado de Direito, passando a ser elemento indispensável e referencial para a interpretação e aplicação das normas jurídicas. O ser humano, em especial os portadores de deficiência, no tocante a sua condição de trabalhador não podem ser tratados como meros objetos.

## 5 DISCRIMINAÇÃO

A tônica do Direito do Trabalho é o amparo ao empregado hipossuficiente, por intermédio da criação de uma desigualdade jurídica para compensar uma desigualdade fática.

Entretanto, quando há excesso de proteção, no que diz respeito às relações laborais, o efeito pode ser inverso daquele pretendido pela norma jurídica. Em outras palavras, a superproteção pode acarretar a diminuição de postos de trabalhos, pois os empresários teriam preferência por não contratar trabalhadores amparados por normas especiais.

No plano internacional, a **Convenção n° 111 da OIT** trata justamente da questão relativa a discriminação no emprego e na profissão. Em seu art. 1° apresenta o conceito de discriminação:

Para os fins da presente Convenção, o termo **discriminação** compreende:

a) toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Estado Membro interessado depois de consultadas



as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

O legislador nacional instituiu algumas regras com o objetivo de obstar algumas práticas de discriminação por parte dos empregadores, do que diz respeito ao acesso e manutenção das mulheres no mercado de trabalho, acerca disso, nos fala Maurício Godinho Delgado:

O combate à discriminação é uma das mais importantes áreas de avanço do Direito característico das modernas democracias ocidentais. Afinal, sociedade democrática distingue-se por ser uma sociedade suscetível a processos de inclusão social, em contraponto às antigas sociedades, que se caracterizavam por serem reinos fortemente impermeáveis, marcados pela exclusão social e individual (DELGADO, 2013, p. 770).

A Consolidação das Leis do Trabalho busca tratar os trabalhadores de maneira uniforme para que não haja discriminação, para isso prevê algumas regras, as principais medidas encontram-se concentradas no art. 373-A da CLT:

**Art. 373-A.** Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

A lei nº 9.029/95 também veda a prática da discriminação como forma de obstar o acesso ou manutenção do emprego, inclusive em relação ao critério do gênero, conforme se observa do seu art. 1º:

**Art. 1** É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo,

origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

O estatuto da igualdade racial, Lei nº 12.288/10, estabelece diretrizes que devem ser observadas no sentido de eliminar ou diminuir a discriminação dos trabalhadores de raça negra, principalmente em seu art. 39:

**Art. 39.** O poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas.

§ 1º A igualdade de oportunidades será lograda mediante a adoção de políticas e programas de formação profissional, de emprego e de geração de renda voltados para a população negra.

§ 2º As ações visando a promover a igualdade de oportunidades na esfera da administração pública far-se-ão por meio de normas estabelecidas ou a serem estabelecidas em legislação específica e em seus regulamentos.

§ 3º O poder público estimulará, por meio de incentivos, a adoção de iguais medidas pelo setor privado.

§ 4º As ações de que trata o **caput** deste artigo assegurarão o princípio da proporcionalidade de gênero entre os beneficiários.

§ 5º Será assegurado o acesso ao crédito para a pequena produção, nos meios rural e urbano, com ações afirmativas para mulheres negras.

§ 6º O poder público promoverá campanhas de sensibilização contra a marginalização da mulher negra no trabalho artístico e cultural.

§ 7º O poder público promoverá ações com o objetivo de elevar a escolaridade e a qualificação profissional nos setores da economia que contem com alto índice de ocupação por trabalhadores negros de baixa escolarização.

## **6 PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

Mais uma vez, a exemplo do que foi feito em relação às mulheres, às crianças e aos adolescentes, o Direito Laboral confere proteção extra aos trabalhadores portadores de necessidades especiais, ao criar assim um sistema de cotas de postos de trabalho.

As pessoas que não possuem plena habilidade física e mental, necessárias para a execução de atividades domésticas, laborais, etc., são denominadas de deficientes, inválidos, portadores de deficiência, portadores de necessidades especiais etc.

Pelo teor do disposto no art. 1.1 da Convenção nº 159 da OIT, promulgada pelo Decreto 129/91, portador de deficiência é aquela pessoa:

**Art. 1.1** Para efeitos desta Convenção, entende-se por ‘pessoa deficiente’ 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.

A Organização Mundial de Saúde – OMS enquadra as diversas espécies de deficiência nas seguintes categorias: a) física; b) sensorial (visual e auditiva); c) mental; e d) múltipla.

Já no plano interno, o art. 3º e 4º do Decreto 3.298/99 conceituam:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

peçoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho;

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

No art. 6º, o Decreto 3.298/99 estabelece diretrizes da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

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

I - estabelecer mecanismos que acelerem e favoreçam a inclusão social da pessoa portadora de deficiência;

II - adotar estratégias de articulação com órgãos e entidades públicos e privados, bem assim com organismos internacionais e estrangeiros para a implantação desta Política;

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

IV - viabilizar a participação da pessoa portadora de deficiência em todas as fases de implementação dessa Política, por intermédio de suas entidades representativas;

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

VI - garantir o efetivo atendimento das necessidades da pessoa portadora de deficiência, sem o cunho assistencialista.

## **7 A IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO DOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS NO MERCADO DE TRABALHO**

Falar de inclusão é automaticamente admitir a existência de pessoas excluídas. Diante dos padrões históricos do que é considerado “normal”, os excluídos em regra, são os que normalmente têm características que fogem o padrão culturalmente imposto. Aquele, cujas condições pessoais destoam do modelo adotado está fadado a ter que superar inúmeros obstáculos para acessar instrumentos que lhe permitam constituir uma vida digna, satisfazendo necessidades básicas ligadas à sua condição de ser humano.

É de suma importância o trabalho enfrentado no dia-a-dia pelas pessoas em sociedade, como forma de dignificar o ser humano, produzindo e colhendo fruto dos seus esforços pessoais. Numa sociedade capitalista, o trabalho é visto como a possibilidade de inclusão na relação produção/consumo, assim, o indivíduo deve produzir e consumir para ser considerado cidadão. Para as pessoas que apresentam deficiência física, sempre associadas a

preconceituosa imagem de incapazes para realização de serviços, torna-se necessária a criação e o aprimoramento dos meios de inclusão social para os mesmos.

A pessoa com deficiência quer mental (quando possível) quer física, tem direito ao trabalho, como qualquer indivíduo. Nesse direito está compreendido o direito à própria subsistência, forma de afirmação social e pessoal do exercício da dignidade humana. O trabalho pode tanto se desenvolver em ambientes protegidos (como as oficinas de trabalho protegidas), como em ambientes regulares, abertos a outros indivíduos (ARAÚJO, 2003. p. 26).

O direito ao trabalho da pessoa com deficiência vai além do aspecto financeiro para a sua sobrevivência, é importante também levar em consideração a dignidade do mesmo, o sentir-se útil, às vezes é muito mais necessário do que qualquer remuneração. O custo de vida arcado por uma pessoa com deficiência é obviamente mais elevado em comparação às pessoas que não a possui, uma vez que aquelas enfrentam dificuldades específicas: custos com saúde especializada, como por exemplo: tratamentos e medicamentos específicos, próteses, com mobilidade urbana, com o acesso à educação e material de apoio, etc. O espaço no mercado de trabalho também serve como instrumento, inclusive, para amenizar os efeitos da deficiência e, até mesmo, para superação desta.

O artigo 7º, inciso XXXI da Constituição Federal, apresenta a proibição da discriminação relacionada ao trabalhador portador de deficiência:

**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.

O artigo 7º não visa apenas proteger às pessoas com deficiência, ao proibir a discriminação no tocante a admissão e salário destes trabalhadores, apresenta também a pretensão de inclusão da classe no mercado de trabalho, pois, não necessariamente a deficiência irá atrapalhar na execução do serviço. Antes de concluir que uma pessoa com deficiência não tem condições para determinada tarefa, é preciso dar a oportunidade e condições de demonstrar sua aptidão para desempenhar a função em questão. Também é importante levar em consideração os avanços tecnológicos, pois, a cada dia, vem possibilitando que as pessoas com deficiências desempenhem funções antes inimagináveis.

A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 37, inciso VIII assegura reserva de mercado às pessoas com deficiência, traçando disposições gerais sobre a Administração Pública, devendo ser efetivada através da legislação:

**Art. 37.** A administração pública direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e, também, ao seguinte:

**VIII** - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

Diante do artigo 37, VIII, ficou assegurado às pessoas com deficiência o direito de ter vagas de emprego reservadas para elas. Começaria então, a surgir as Leis regulamentadoras do trabalho exercido pela pessoa com deficiência, como por exemplo, no setor privado a lei de cotas e no setor público a lei de cotas em concurso público.

## **8 AS AÇÕES AFIRMATIVAS PARA A INCLUSÃO DOS PNE'S NO MERCADO DE TRABALHO**

As ações afirmativas se definem como políticas públicas (e privadas) voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física. Na sua compreensão, a igualdade deixa de ser simplesmente um princípio jurídico a ser respeitado por todos, e passa a ser um objetivo constitucional a ser alcançado pelo Estado e pela sociedade (GOMES, 2003, p. 03).

Também denominadas de “discriminações positivas”, as ações afirmativas podem ser definidas como as políticas (públicas e privadas) que utilizam mecanismos de inclusão visando a concretização de um objetivo constitucional universal, ou seja, a efetiva igualdade de oportunidades a que todos os seres humanos tem direito. Estas políticas dedicam-se a suprir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, almejando concretizar o ideal de efetiva igualdade e acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego.

As ações afirmativas podem ser identificadas no artigo. 3º e seus incisos da Constituição da República de 1988 na medida em que eles apresentam os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, como também no art. 170:

Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

**I** - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

**II** - garantir o desenvolvimento nacional;

**III** - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

**IV** - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

**Art. 170** A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

**VII** - redução das desigualdades regionais e sociais;

A necessidade de ações afirmativas para a inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho está presente no artigo 4º da Convenção n. 159 da OIT que trata sobre a política de reabilitação profissional e emprego dos portadores de deficiência, determinada aos países signatários:

**Art. 4º.** Essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e os trabalhadores em geral. Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras deficientes. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos.

No cenário atual, onde pessoas com deficiência têm enormes dificuldades de acessar os meios capazes de lhes propiciar uma boa condição de vida, que satisfaça as exigências mínimas indispensáveis à sua condição digna de humano; cabe a toda sociedade, mas, sobretudo, ao Poder Público, a adoção de medidas que compensem o desequilíbrio social quando nos referimos à deficiência.

## **9 SISTEMA DE COTAS PARA PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

A garantia de postos de trabalho, por meio de fixação de um sistema de cotas aos portadores de necessidades especiais efetiva-se por meio do preceito contido no art. 93, da Lei nº 8.213/91:

**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%.

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social (texto conforme a Lei n. 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. – Destaques não constantes do original).

Anote-se que o Decreto n. 3.298/99 dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e conceitua as categorias de deficiência, tratando do direito à habilitação e à reabilitação profissional (MARTINEZ, 2016, p. 1263).

Perceba-se, quanto à estabilidade ora em análise, que, uma vez cumprida a cota legal exigível, a empresa não mais se verá obrigada a manter o contrato de trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. Consequentemente, se o empregador estiver mantendo empregados portadores de deficiência em percentuais superiores aos exigidos pela norma legal, não estará sujeito a qualquer exigência legal. O desligamento de trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social por conta de acesso de outros da mesma condição somente poderá se dar de forma motivada, haja vista o dever fundamental de, em situações como esta, ser motivado o ato de despedimento (MARTINEZ, 2016, p. 1263).

Uma vez extinto o contrato de trabalho, mesmo sem estabilidade do emprego, a vaga só poderá ser ocupada por um substituto que apresente as mesmas condições, o que é defendido aqui é a preservação da reserva de cotas.

**Lei 8.213/91. Art. 93. § 1º** A dispensa do trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final do contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto em condição semelhante.

Vejamos alguns julgados sobre o assunto:

**EMENTA: PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA - RESERVA DE MERCADO DE TRABALHO - ART. 93, parágrafo 1º, DA LEI 8.213/91** - A reserva de mercado de trabalho para as pessoas portadoras de deficiência, prevista no art. 93, parágrafo 1º, da Lei n.8.213/91, é norma trabalhista, instituidora de restrição indireta à dispensa do empregado deficiente. E, ao estabelecer como condição para a dispensa sem justa causa de empregados portadores de deficiência e beneficiários reabilitados a contratação de substituto em condições semelhantes, o legislador impôs limites ao exercício do poder potestativo do empregador de dispensá-los, instituindo, ao menos em situação de transição, espécie de garantia de emprego de ocupante ocasional das vagas a eles destinadas. Ou seja, sem a admissão de outro trabalhador em condições semelhantes, o contrato do empregado portador de deficiência não pode ser rescindido. E se rescindido, acarreta a nulidade do ato



rescisório, com a reintegração do obreiro e pagamento de salários vencidos e vincendos, até que reste comprovada a contratação de substituto em condição semelhante. (TRT – 3ª Região – RO 014900-78.2009.5.03.0025 – 3ª Turma – Relator Juiz Convocado Vitor Salino de Moura Eça, Publicado em 26-04-2010.).

**EMENTA: DESPEDIDA IMOTIVADA. EMPREGADO REABILITADO.** O § 1º do artigo 93 da Lei 8213/91 é imperativo ao determinar que a dispensa de trabalhador com deficiência ou reabilitado só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. Percebe-se uma garantia indireta ao emprego que condiciona a validade da dispensa. (TRT – 5ª Região - RO 0024600-59.2009.5.04.0026 – Relatora Maria Cristina Schaan Ferreira, de 26-05-2010).

Ambos os julgados demonstram que é imprescindível a substituição por outra pessoa nas mesmas condições.

Perceba-se, ainda, que a proporção entre o número de empregados e o percentual de protegidos (reabilitados ou portadores de necessidades especiais, habilitados) é produzida com base no número total de empregados da empresa, e não com fulcro no número de empregados de um específico estabelecimento ou filial (MARTINEZ, 2016, p. 1263).

Dois detalhes adicionais e finais que foram produzidos pela Lei n.13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência:

Primeiro detalhe: ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbirá estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados (MARTINEZ, 2016, p. 1264).

Segundo detalhe: para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a CLT (MARTINEZ, 2016, p. 1264).

Esse sistema de reserva de vagas não é considerado discriminatório. Muito pelo contrário, por meio dele pretende-se conferir igualdade de condições àquelas pessoas que são discriminadas no acesso ao mercado de trabalho pelo fato de serem portadoras de necessidades especiais (discriminação positiva, necessária).

A Convenção nº 159 da OIT possui dispositivo nesse sentido:

**Art. 4º.** Essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral. Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores deficientes. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos.

Já a conduta do empregador que deixa de admitir trabalhador portador de deficiência, justamente por essa circunstância e sem qualquer critério objetivo, contraria o quanto disposto no art. 7º, XXXI da CF/88 e é tipificada como crime previsto no art. 8º, da Lei 7853/89:

**Art. 7º, XXXI, CF/88** - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência

**Art. 8º, Lei 7.853/89** – Constitui crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa: III – negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho.

## **10 A RESERVA DE VAGAS PARA PORTADORES DE DEFICIÊNCIA NOS CONCURSOS PÚBLICOS**

Nos termos do art. 37, VIII, CF/88:

**Art. 37.** A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão

A lei 8.112/90 (Estatuto do Servidor Público Federal) diz em seu art. 5º § 2º:

**Art. 5º.** São requisitos básicos para investidura em cargo público:

§ 2º 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 direito da reserva de vagas foi regulamentado pelo Decreto nº 3.298/1999, que fala da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e em seu art. 37 assegura o mínimo de 5% das vagas dos concursos públicos para as pessoas portadoras de deficiências, garantindo assim, a igualdade de condições com os demais candidatos na disputa por cargos compatíveis com suas deficiências. Como também trata do caso de aplicação desse percentual quando resultar em número fracionado, este deve ser elevado até o número inteiro subsequente (art. 37, § 2º, do Decreto), desde que não ultrapassasse o máximo legal de 20% (vinte por cento), conforme previsto no artigo 5º, § 2º, da Lei nº 8.112/1990.

**Art. 37.** Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

§ 1º O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.

§ 2º Caso a aplicação do percentual de que trata o parágrafo anterior resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente.

Ou seja, o artigo 37 do Decreto nº 3.298/1999 estipula o percentual mínimo em 5% (cinco por cento), enquanto o artigo 5º, § 2º, da Lei nº 8.112/1990 estipula o percentual máximo de vagas que deve ser destinado aos candidatos portadores de deficiência em 20% (vinte por cento).

## **11 O MERCADO DE TRABALHO ATUAL E OS OBSTÁCULOS ENFRENTADOS NA CONTRATAÇÃO DOS PNE'S**

É louvável a intenção do legislador em fomentar a inserção dos PNE's no mercado de trabalho, mas não deixa de ser uma obrigação da sociedade como um todo, acolhê-los como cidadãos comuns, o emprego não representa apenas um salário e sim a autoestima de poder colher os frutos dos seus esforços dignificando sua existência como ser humano, sendo o trabalho uma atividade vital para o homem. Logicamente, se foi necessária a edição de uma lei, resta claro que eles não estavam obtendo as devidas oportunidades no mercado de trabalho.

O trabalho é atividade vital para o homem, fazendo emergir a própria humanidade que existe dentro dele, o trabalho define a condição humana e situa a pessoa no complexo de representações sociais, definindo a posição do homem nas relações de produção, nas relações sociais e na sociedade como um todo. A quebra de atitudes excludentes em relação aos portadores de deficiência exige a mudança do sistema escolar para um modelo de escola inclusiva que facilite ao portador de deficiência no mundo de trabalho e com isso caminha-se a mudanças onde a exclusão de pessoas com deficiências está se tornando passado, para uma realidade gradual de inclusão onde se habilita para o trabalho em consonância com a realidade de mercado e do potencial da pessoa (TOMAZINI, 1996).

Mas apesar da proteção legislativa, observam-se falhas no processo de formação e qualificação profissional dos portadores de necessidades especiais. Diante dos obstáculos, muitos desistem de buscar uma vaga no mercado de trabalho. As escolas, por exemplo, não estão aptas para recebê-los e fornecer preparação necessária, fato é que a inclusão e profissionalização plena da pessoa portadora de necessidade especial irá suscitar da educação brasileira investimentos numa completa modernização do ensino, pois os PNE's

necessitam de preparação diferenciada dos demais, uma discriminação positiva por parte dos professores, que para tal, necessitam de qualificações adequadas.

Dentre os maiores obstáculos enfrentados, estão o investimento na necessária adaptação dos ambientes de trabalho, como instalações de rampas, de banheiros adaptados para cadeirantes, de sinais sonoros e instruções em braile, a dificuldade de comunicação com pessoas cegas e surdas e o preconceito gerado pela falta de conhecimento a respeito da deficiência. Por exemplo, se uma empresa pretende contratar deficientes auditivos, é recomendável que os funcionários pudessem fazer um curso de libras para a comunicação entre os funcionários e novos companheiros, isso irá melhorar o ambiente de trabalho proporcionando a integração dessas pessoas. O portador de necessidades especiais no uso de suas aptidões é igual ou mais produtivo que qualquer outra empregado, podendo ter seu desempenho avaliado como os demais funcionários.

Apesar do cuidado e esforço empenhado na fiscalização por parte do Ministério Público do Trabalho (MPT), o cumprimento do estabelecido pela lei de cotas, apesar dos avanços, passa distante do almejado pelo legislador. Os empresários alegam que o descumprimento é justificado pela falta de candidatos que apresentam a qualificação necessária para o preenchimento das vagas ofertadas, inclusive, existem casos em que o poder judiciário anulou as autuações expedidas contra empresas quando a mesma comprovou que realizou o necessário para as contratações, mas que não obteve êxito por causas alheias à sua vontade. Contratar-los meramente para cumprir a imposição legal não atingiria o objetivo de inclusão, causando uma diminuição produtiva na empresa e uma nova exclusão social na vida da maioria dessas pessoas diante de possíveis situações vexatórias.

O juiz José Mateus Alexandre Romano, da 38ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, em sentença proferida, entendeu que a aplicação da lei de cotas deve respeitar antes de tudo o princípio da razoabilidade.

No entanto, o certo é que há provas nos autos que, de várias formas, mesmo através de concursos a empresa tentou repetidamente preencher a cota prevista no art. 93 da lei 8213/91. Disse que a interpretação da norma é teleológica e dentro do princípio da razoabilidade, não entando a empresa obrigada a contratar pessoas despreparadas, sem noção técnica para o cargo que irá ocupar, sem as habilidades necessárias para o cargo. A colocação daqueles que não são portadores de deficiência está difícil, apesar dos noticiários em jornais demonstrar a existência de vagas. As vagas existem mas o que não está existindo é a qualificação dos candidatos a emprego. Obrigar empresas a contratar qualquer um, um despreparado, sem qualificação profissional, é o mesmo que colocar em risco o empreendimento. A empresa não pode ser apenada por não ter conseguido atingir a cota, porque a percentagem do art. 93 da lei 8213/91 tem que ser interpretada dentro do princípio da razoabilidade. Contrato é a manifestação bilateral de vontades. Não tem a empresa, por outro lado, o poder de obrigar o candidato ao emprego a aceitar a remuneração oferecida, as

condições de trabalho previstas em norma regulamentar. Normalmente as empresas não conseguem cumprir a cota por motivos alheios à sua vontade. (Sentença. Processo nº 0025800-83-2008-5.01.0038. Juiz José Mateus Alexandre Romano, da 38ª Vara do Trabalho do Rio)

Ao contratar pessoa portadora de necessidades especiais, a empresa deve observar que ela vá exercer tarefa realmente condizente com a sua qualificação profissional, impedindo que a deficiência não se torne um empecilho para a execução de tal atividade. Em algumas áreas do mercado de trabalho, é exigida aptidão física para o desempenho da atividade, temos como exemplos o setor de construção civil com suas restrições severas e as funções desempenhadas no trabalho dos seguranças, no qual a lei obriga que passem por academias de vigilância.

Nesse sentido a decisão do desembargador André R.P.V. Damasceno:

Empresas de vigilância privada. Vagas destinadas a deficientes físicos. Artigo 93, da Lei 8.213/91. Cálculo do percentual. Incidência sobre o efetivo das empresas, excluídos os empregos de vigilância. A empresa que contar com 100 ou mais trabalhadores deverá obedecer a um percentual de empregados portadores de necessidades especiais, segundo estabelece o caput do art. 93 da lei 8.213/91. Contudo, tal dispositivo de lei deve ser interpretado levando-se em consideração as peculiaridades materializadas no caso concreto. As empresas de vigilância privada são regidas pela lei 7.102/83 que traz normas específicas para o exercício da profissão de vigilante, sendo obrigatória a aprovação em curso de formação de vigilante, envolvendo matérias relativas à defesa pessoal, armamento e tiro, entre outras, além de aprovação de exames de saúde física, mental e psicotécnico. É de se notar que as habilidades exigidas no curso de qualificação para vigilantes revelam-se incompatíveis com as restrições de uma pessoa portadora de necessidades especiais, defendendo o cálculo de percentual a que alude o referido dispositivo de lei incidir sobre o efetivo das empresas de vigilância excluídos os empregos de vigilante. (Decisão. Processo nº 0437-2007-018.10.00.1. Des. André R. P. V. Damasceno. TRT-10ª Região)

Além do cumprimento da lei, a contratação dos PNE's por parte das empresas, pode apresentar outros benefícios, como por exemplo: a imagem da empresa diante do prestígio social na atitude ética de inclusão, o espírito de equipe e motivação entre os funcionários, a humanização do ambiente de trabalho, o surgimento de um novo grupo de consumidores e a criação de novos produtos para atender a essa parcela específica da população, dentre outros.

## **12 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante do princípio da igualdade o legislador fica no dever de sempre buscar a igualdade material nas oportunidades no mercado de trabalho, ou seja, tratar os iguais de maneira igual e os desiguais de maneira desigual, proporcionando assim uma discriminação positiva. O que deve ser buscado é o fim da exclusão de grupos que historicamente viveram

marginalizados, uma mudança de postura que não deve partir somente das empresas e sim da sociedade como um todo em relação aos portadores de necessidades especiais.

Não se trata apenas de empregar um portador de necessidade especial e garantir-lhe um sustento para sua sobrevivência, vai muito além disso, o trabalho dignifica o homem, o integra ao seio social e principalmente pelo custo de vida de um portador de necessidades especiais ser muito mais elevado que o da população em geral.

A verdade é que não sabemos lidar com o diferente, tudo aquilo que foge ao “padrão” termina sendo excluído pela maioria. Os portadores de necessidades especiais são antes de tudo seres humanos, com sonhos e objetivos, pessoas possuidoras de direito e deveres como qualquer outra. Podem até possuir determinadas dificuldades em desempenhar algumas funções obviamente, porém quando alocados nas atividades compatíveis, podem desempenhá-la de forma igual ou superior a qualquer outro funcionário.

Diante das diversas leituras acerca da temática, concluo que a efetiva integração do portador de necessidades no mercado de trabalho só irá ocorrer quando a mentalidade da sociedade evoluir, quando eles forem realmente reconhecidos como iguais, passando a cumprir uma mera cota estabelecida por lei não somente por uma obrigação e sim por reconhecer os benefícios e importância social presentes na contratação dos mesmos.

## LABOUR MARKET REALITY FOR BRAZILIAN WITH SPECIAL NEEDS (WSN)

### **ABSTRACT**

This academic paper seeks to address the reality experienced by those with special needs in the Brazilian labor market. It does so by approaching the receptivity of the current job market for them and the necessary change of view and posture by the companies on their inclusion. Also, this paper tries to identify the reasons that generate the contradiction between the theory, that is presented by the legislation concerning the subject, and its fulfilment in the practical life. Starting from the constitutional principle of equality towards treatment and opportunities to people in their social life, what we see in reality is a taboo that needs to be torn apart in our society, regarding the law's application and efficiency concerning those with special needs, so that the inclusion of these individuals in the Brazilian labor market comes to be a regular occurrence. This academic paper seeks to address the reality experienced by those with special needs in the Brazilian labor market. It does so by approaching the receptivity of the current job market for them and the necessary change of view and posture by the companies on their inclusion. Also, this paper tries to identify the reasons that generate the contradiction between the theory, that is presented by the legislation concerning the subject, and its fulfilment in the practical life. Starting from the constitutional principle of equality towards treatment and opportunities to people in their social life, what we see in reality is a taboo that needs to be torn apart in our society, regarding the law's application and efficiency

concerning those with special needs, so that the inclusion of these individuals in the Brazilian labor market comes to be a regular occurrence.

**Keywords:** Inclusion. Special Needs. Job Market.

## REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luiz Alberto David; JÚNIOR, Vidal Serrano Nunes. **Curso de Direito Constitucional**. 7. ed. revisão e atual. São Paulo: Saraiva, 2003.

BARBOSA, Jackeline Figueiredo; CARVALHO, Marcio Oliveira. **Trabalho e Pessoas com Deficiência: O profissional com deficiência & o mercado de trabalho**. Curitiba: Juruá. 2010.

COMPARATO, Fábio Konder. **Direito Público: estudos e pareceres**. São Paulo: Saraiva, 1996.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: 12 ed. Editora LTr, 2013.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação Afirmativa & princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social**. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2001.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 19 ed. Editora Saraiva, 2015.

LUNARDI, SORAYA REGINA GASPARETTO. **As incompatibilidades e incoerências da proteção constitucional da dignidade da pessoa humana e da lei de reserva de mercado para pessoas portadoras de deficiência**, In. Luiz Alberto David Araújo (Coord.), **Direito da pessoa portadora de deficiência: uma tarefa a ser completada**. Bauru: EDITE, 2003.

MORAES, Alexandre. **Direito Constitucional**. 32 ed. Editora Atlas, 2016.

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

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. Editora Saraiva, 2016.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SILVA, Otto Marques. **A Epopéia Ignorada (A Pessoa Deficiente na História do Mundo de Ontem e de Hoje)** - Ed. CEDAS, 1987.

TEPEDINO, Gustavo. **Temas de Direito Civil**, Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

TOMAZINI, M. E. A, **Trabalho e deficiência: uma questão a ser repensada.** II seminário de educação especial, Curitiba- PR, 1996.