

## A Inclusão de Pessoas Com Deficiência no Mercado de Trabalho

### The Inclusion Of Persons With Disabilities In The Labor Market

Mariane Eugênia Gonçalves<sup>1</sup>

Nelson Luiz dos Santos Garcia<sup>2</sup>

**Resumo:** A presente pesquisa visa realizar uma análise com o objetivo de verificar se a legislação brasileira está de acordo com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU). Destaca-se a aplicabilidade das normas, no intuito de desestimular o preconceito e adiscriminação da pessoa com deficiência e conseqüentemente realizar a verificação da aplicação no ordenamento jurídico brasileiro.

**Palavras Chave:** Pessoa com Deficiência; Inclusão; Mercado de Trabalho.

**Abstract:** *This study aims to analyze the Brazilian legislation in accordance with the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. It emphasizes the applicability of the norms, in order to discourage the prejudice and discrimination of the person with disability and consequently verify the application in the Brazilian legal system.*

**Keywords:** *Person with Disability; Inclusion; Job market.*

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito pela Faculdade Kennedy de Minas Gerais. Email: marianecontleandro@hotmail.com

<sup>2</sup> Advogado, Mestre. Email: nelsongarciaabh@gmail.com

## 1- INTRODUÇÃO

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU) e o seu Protocolo Facultativo foram assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, e foi ratificada no Brasil pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo 186, de 09 de junho de 2008 e promulgada pelo Presidente da República por meio do Decreto n.º 6.949/09, que por intermédio da Organização das Nações Unidas – ONU, no ano de 2013 teve, no Brasil, a Inclusão Social E Os Direitos Das Pessoas Com Deficiência.

A 4ª Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, trouxe como tema “Os Desafios na Implementação da Política da Pessoa com Deficiência”, na qual cuja ideia principal era aprimorar e debater acerca das políticas sociais, de maneira que a pessoa com deficiência seja tratada de maneira igualitária e sem nenhuma distinção.

Ademais, destaca-se também a Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), Lei 13.146/2015, foi um marco histórico para assegurar direitos de pessoas com algum tipo de deficiência, que no seu Art. 1º já destaca a finalidade de sua aplicação, cuja se destina a “assegurar e a promover, em condições de igualdade”.

**Art. 1º** É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Desta forma, a pesquisa visa realizar reflexões quanto à atuação do Brasil em relação à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, para que possa assumir uma postura mais assertiva com base nas convenções, com intuito de garantir o pleno direito da inclusão, que na Lei Federal 8.213/91, também estabelece em seu art. 93 acerca da reabilitação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, cujo em texto traz diretrizes e formas de aplicação da inclusão no mercado de trabalho.

Nesse sentido, busca o presente artigo responder a seguinte indagação: A realização da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho esta de acordo com a Convenção Internacional da ONU?

Embora seja absoluta a indispensabilidade da política de cotas, permanecerá enquanto persistirem pobreza e desigualdade social nas relações humanas. Todos os aspectos elencados nesta pesquisa visam demonstrar que a inclusão do deficiente no mercado de trabalho representa importância institucional na construção permanente de uma sociedade mais justa, qualificada e condizente com o seu potencial de liberdade, e igualdade.

## **2- DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO MERCADO DE TRABALHO**

É sabido que o mercado de trabalho está cada vez mais exigente. E, para que o deficiente possa ingressar neste, é bastante complexo, haja vista que ao ser inserido no mercado de trabalho tem que lidar com diferentes formas de discriminação, que pode desmotivá-lo e dificultar sua permanência no emprego. As empresas devem oferecer aos seus funcionários condições dignas de trabalho, assim como em todos outros aspectos que, devem ser pautadas de princípios éticos, buscando a melhoria ética e social para a inclusão da pessoa com deficiência.

As políticas de inclusão vêm adquirindo crescente difusão na atualidade. A partir das iniciativas internacionais e com objetivo de pôr em prática o discurso de inclusão social, o Brasil também começou a legislar sobre acessibilidade dos deficientes no mercado de trabalho.

Com base nos princípios previstos na Constituição Federal de 1988 inerentes a dignidade da pessoa humana, a sociedade deveria ter a consciência de que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho não deveria ocorrer somente para obedecer à lei de cotas, mas também para garantir a efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana, princípio este que se trata de um valor moral, próprio, espiritual e que é intrínseco ao ser humano.

Necessário se faz compreender que essas pessoas não estão lutando por benefícios e sim pelos seus direitos.

A temática em tela é pautada pelo problema da inclusão social. Por isso, o presente trabalho possui natureza acadêmica e se mostra relevante do ponto de vista social e econômico. Portanto, sendo primordial e importante analisar e compreender como funciona a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho.

Da mesma forma, o presente trabalho apresenta argumentos que visam fomentar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, consubstanciando-se na grande relevância do processo inclusivo, para a evolução socioeconômica do país, sempre sob o prisma da garantia plena do direito a igualdade e seus desdobramentos.

Os termos empregados para se referir às pessoas com deficiência, assume várias formas. Por isso, a natureza do caráter dessa evolução é permanente e construtivista e sinaliza sempre para a dignidade humana.

Cabe destacar que, de acordo com a Organização Mundial de Saúde OMS, o documento “A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, da Organização Mundial da Saúde: Conceitos, Usos e Perspectivas”, conceitua a deficiência da seguinte forma:

De acordo com esse marco conceitual, impairment (deficiência) é descrita como as anormalidades nos órgãos e sistemas e nas estruturas do corpo; disability (incapacidade) é caracterizada como as consequências da deficiência do ponto de vista do rendimento funcional, ou seja, no desempenho das atividades; handicap (desvantagem) reflete a adaptação do indivíduo ao meio ambiente resultante da deficiência e incapacidade.

Na Organização Internacional do Trabalho – OIT, Convenção N° 159/1983, como forma de definição do conceito de deficiência, fica estabelecido no artigo 1º a seguinte definição:

**Art. 1º** 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.

No Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei Nº 13.146/2015, em seu art. 2º estabelece o conceito de pessoa com deficiência, vejamos:

**Art. 2º** Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Ainda no tocante ao Estatuto da Pessoa com Deficiência, em conformidade com a Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas, traz em seu artigo 3º o conceito de Acessibilidade. Consideram-se:

I – acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência retrata a pessoa com deficiência como sendo “aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas”. E, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, o Decreto Nº 6949/09 reconhece que “a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (ONU).

A inclusão da pessoa com deficiência, de acordo com os dispositivos em leis atribuídas, visa proporcionar a inclusão destas na sociedade. Desta forma, a Lei 13.146/16 concretizou as disposições apresentadas pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, estabelecida pelo Decreto nº

6.949/2009, cujo objetivo visa à liberdade e a equidade entre pessoas independente do grau de deficiência.

Sendo assim, a partir das iniciativas internacionais e com objetivo de pôr em prática o discurso de inclusão social, o Brasil também começou a legislar sobre acessibilidade dos deficientes no mercado de trabalho, de acordo com os paradigmas internacionais, que além do Estatuto da Pessoa com Deficiência, estabelece na Lei nº 8.213 de 1991, conhecida como a Lei de Cotas, que trata de políticas públicas de qualificação da pessoa com deficiência, entre outras legislações.

Na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, bem como seu Protocolo Facultativo, Decreto Nº 6.949/09, no artigo 27 desse documento, é reconhecido o direito das pessoas com deficiência o acesso ao trabalho, em igualdade de oportunidade com os demais cidadãos. O indivíduo tem o direito de escolher livremente esse trabalho, devendo ser um local inclusivo, e que garanta a devida acessibilidade às diferentes formas de restrição das pessoas com deficiência. A Convenção proíbe qualquer tipo de discriminação na contratação de trabalhadores por conta da deficiência, não podendo haver qualquer distinção em sua remuneração, em seu acesso aos direitos trabalhistas.

Apesar das pessoas com deficiência terem seus direitos legalmente previstos na Constituição Federal de 1988, a Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas visa garantir e promover o emprego da pessoa com deficiência. Nessa ótica, fica claro que o ordenamento constitucional brasileiro em consonância com a Convenção reconhece os direitos e garantias decorrentes do tratado internacional, que visa possibilitar a preparação da pessoa com deficiência para ingressar no mercado de trabalho, ajudando o profissional a exercer a atividade. Ademais, a norma internacional garante a assistência e a proteção profissional, dando oportunidades também de cargos no setor público e privado, a fim de incentivar o empreendedorismo.

Assim, como elencado no presente artigo, é direito de todo e qualquer ser humano o respeito, a dignidade e a vida em uma sociedade livre de qualquer discriminação.

### 3- INCLUSÃO NO MERCADO: DIREITO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Entende-se por reabilitada a pessoa que passou por um processo orientado a possibilitar que adquira a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, o nível suficiente de desenvolvimento profissional para reingresso no mercado de trabalho e participação na vida comunitária (Decreto nº 3.298/99, art. 31).

A reabilitação torna o indivíduo capaz de desempenhar suas funções e atividades desde que estas sejam compatíveis com a sua limitação.

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é um direito, independentemente do tipo de deficiência e do grau de comprometimento que sejam apresentados. O que se percebe é que, pela falta de informação e conhecimento por parte da sociedade, muitas dessas próprias pessoas que se enquadram nesta categoria não sabem de seus direitos.

A pessoa com deficiência na maioria dos casos é discriminada antes mesmo de se inserir no mercado de trabalho. Segundo o autor Sebastião Geraldo de Oliveira (2011, p.383):

Apesar dos notáveis progressos ocorridos, na maioria das vezes ele não tem formação adequada às suas limitações, não dispõe de condução acessível para se locomover, não conta com edifícios de fácil acesso, não desperta a simpatia nos entrevistadores; ao contrário, muitas vezes suscita rejeição. Até o papel artístico numa telenovela ou filme é representado por atores sem deficiência que se esforçam para exibir a deficiência que não possuem.

No cenário internacional, o assunto sobre pessoa com deficiência ocorreu por meio da ONU e da OIT. Em se tratando da ONU, cabe ressaltar que é a responsável pela proposição da Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência.

A Convenção 159/83, foi criada para tratar da necessidade da adoção de medidas capazes de fomentar e favorecer o acesso das pessoas com deficiência em oportunidades de trabalho. Nesse sentido a autora Lutiana L. Lorentz (2006) assevera que, “a OIT recomenda a formulação e implementação de políticas

nacionais ativas de apoio a esse grupo social na obtenção e conservação de um emprego adequado”.

#### 4- DA IMPORTÂNCIA DA CONVENÇÃO 159/83

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho teve grande proporção e ganhou destaque no cenário mundial chegando a ser atribuída a tal tema a Convenção 159 sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência da OIT, que salienta mencionar foi aprovada em 1983. Logo em seu artigo 1º, dispõe que:

**Art. 1º** Para efeitos da presente Convenção, a expressão «pessoa deficiente» designa toda e qualquer pessoa, cujas perspectivas de encontrar e de conservar um emprego conveniente, assim como de progredir profissionalmente, estão sensivelmente diminuídas em consequência de uma deficiência física ou mental devidamente reconhecida.

Para efeitos desta Convenção, todo o País Membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim a integração ou e reintegração dessa pessoa na sociedade.

A Convenção Internacional 159 da OIT, tem como escopo formular e aplicar uma política nacional sobre readaptação profissional e emprego de pessoas com deficiência, com intuito de promover medidas que sejam efetivas.

Quanto ao assunto abordado, na Constituição Federal de 1988, cabe apontar os artigos 7º, inciso XXXI, e 203, inciso IV, que refletem nitidamente sobre o tema em apreço.

**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;

**Art. 203.** A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

(...)

**IV** - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária.



A inclusão social das pessoas com deficiência passou a ser tratada com maior importância com o advento da Carta Magna.

Desta forma, a presente Convenção Internacional resulta na proteção dos direitos da pessoa com deficiência no âmbito internacional, que instituiu maneiras de aprimorar os preceitos que garantem a dignidade, em proteção dos direitos das pessoas com deficiência, levando em consideração à autonomia e independência individuais, a liberdade, a diversidade, entre outros, fazendo com que as pessoas com deficiência possam ter uma vida mais justa e igualitária em relação às demais.

## **5- ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E SUA IMPORTÂNCIA**

O Estatuto da Pessoa com Deficiência estabelece que todas as pessoas devem ter direitos à igualdade de oportunidades sem que haja qualquer tipo de discriminação, haja vista que, o princípio da igualdade é fortalecido como pilar básico do direito brasileiro, tendo como objetivo tornar uma sociedade mais justa e solidária.

O princípio da igualdade é a base para fixar como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil (artigo 3º, inciso IV) a promoção do “bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Ressalta-se, que o princípio da igualdade está previsto no rol dos direitos e garantias fundamentais da Constituição Federal, tendo em vista que o artigo 5.º, caput, da Carta Magna consagra que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza garantindo-se [...] a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...]”, dos brasileiros e dos estrangeiros residentes no País.

Decorrente do princípio da igualdade, há o princípio da não-discriminação, se tratando de uma sociedade baseada na ideia de que “todos são iguais perante a lei” e que, portanto, devem ser tratados de forma igualitária.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência estabelece em seu art. 34 que “A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”.

Desta forma, os dispositivos legislativos devem visar à garantia de direitos, não havendo nenhum tipo de preconceito, discriminação, atos e omissões que podem gerar desigualdade entre as pessoas, de forma que, todos devem ter oportunidades iguais. Mas, contudo, a aplicação de leis e normas, não significa que as pessoas com deficiência deixam de sofrer discriminação e preconceito por parte da sociedade.

Destaca-se também, a 4ª Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, que entre suas propostas de criação, visa “4. Criar redes, estratégias, instrumentos de registro, diagnóstico e elaboração de indicadores, com definição de fluxos de encaminhamento, para o enfrentamento à violência contra as pessoas com deficiência, respeitando a igualdade de direitos, independente de raça e etnia, identidade de gênero, diversidade sexual e geracional”.

Assim, pode-se observar que, o Estatuto da Pessoa com Deficiência – Lei 13.146, de 06 de julho de 2015, trata-se de um marco no tocante ao reconhecimento de direitos inerentes às pessoas com deficiência, haja vista que regulamentou de uma vez e de forma organizada direitos que antes não eram esclarecidos, e que se encontravam em legislações esparsas. Tudo isto visando o bem estar e a segurança jurídica das pessoas com deficiência.

## **6- DAS BARREIRAS ENFRENTADAS PELAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA PARA INGRESSAR NO MERCADO DE TRABALHO**

Considerando que vivemos em um estado Democrático de Direito, no qual todos são dignos de igualdade e justiça social, não há se falar em desigualdade, pois, todos somos capazes de exercer qualquer função no mercado de trabalho respeitadas as suas limitações. Neste sentido, corrobora o § 2 do artigo 12 da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, Decreto Nº 6.949/09, que estabelece em seu texto, “Os Estados Partes reconhecerão que as

peças com deficiência gozam de capacidade legal em igualdade de condições com as demais pessoas em todos os aspectos da vida.”

Ocorre que, com relação às pessoas com deficiência, ainda há certa dificuldade na inclusão no mercado de trabalho, pois é necessário dispositivo legal para que empresas com mais de 100 (cem) funcionários contratem pessoas nestas condições, a saber artigo 93 da lei 8.213/91.

Neste sentido, as pessoas com deficiência não conseguem se incluir no mercado, conseqüentemente, torna-se difícil ter uma vida social digna sem que haja à inclusão. Fato este que, a pessoa com deficiência sofre diversas restrições e complicações para ter uma oportunidade competitiva no mercado de trabalho, uma vez que os padrões de competitividade são discernidos pela cultura e também instituídos pela sociedade, o que dificulta a inclusão social e no mercado de trabalho.

Como forma de atuação para coibir a discriminação, e para estimular a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, a 4ª Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, dispõe, “o combate a todas as formas de discriminação e o enfrentamento à violência contra as pessoas com deficiência, levando em consideração as questões relacionadas à identidade de gênero, raça, diversidade sexual e geracional, no âmbito da saúde, esportes, lazer, educação, cultura e trabalho”.

Como é notória a dificuldade encontrada pelas pessoas com deficiência para ingressarem no mercado de trabalho, a Convenção internacional e as demais normas do direito brasileiro, estabelece a proteção ao trabalhador com deficiência junto ao mercado de trabalho, protegendo contra atos de discriminação.

Conforme demonstra-se a seguir, o artigo 5º do Decreto n.º 6.949/09 da igualdade e não discriminação:

1.Os Estados Partes reconhecem que todas as pessoas são iguais perante e sob a lei e que fazem jus, sem qualquer discriminação, a igual proteção e igual benefício da lei.

2.Os Estados Partes proibirão qualquer discriminação baseada na deficiência e garantirão às pessoas com deficiência igual e efetiva proteção legal contra a discriminação por qualquer motivo.

3.A fim de promover a igualdade e eliminar a discriminação, os Estados Partes adotarão todas as medidas apropriadas para garantir que a adaptação razoável seja oferecida.

4.Nos termos da presente Convenção, as medidas específicas que forem necessárias para acelerar ou alcançar a efetiva igualdade das pessoas com deficiência não serão consideradas discriminatórias.

O ato ilícito da discriminação pode acontecer de diversas maneiras, além da falta de acessibilidade, a baixa qualificação também representa grande obstáculo para inclusão da pessoa com deficiência. As discriminações se manifestam através da diferença entre raça, sexo, crença, idade, religiosidade e do simples fato de uma pessoa possuir alguma deficiência. Desta forma, é necessária a atuação do Ministério Público e do Poder Judiciário a fim de fazer cumprir o que está previsto nas legislações vigentes, uma vez que a política nacional, tem o dever de coibir, punir atos discriminatórios, e o dever de incluir as pessoas com deficiência, levando sempre em consideração sua acessibilidade e proporcionando qualificação profissional e melhor qualidade de vida.

Portando, a participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é de suma importância, além de, incluir e respeitar direitos garante a oportunidade de trabalho às pessoas com deficiência, respeitando princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade.

Mister se faz apontar que a Carta Magna de 1988 é a norma maior, na qual todas demais normas suplementares, sejam elas de qualquer natureza, devem estar de acordo com a Constituição Federal. Sendo assim, como há barreiras para as pessoas com deficiência se ingressarem no mercado de trabalho, mister se faz cumprir o que está previsto na legislação pátria, a fim de minimizar a nítida discriminação sofrida pelas pessoas com deficiência para conseguir um emprego condizente.

## **7- DAS COTAS DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS.**

A Lei nº 8.213/91, conhecida como a Lei de Cotas, fixou para as empresas com 100 (cem) ou mais funcionários uma porcentagem de contratação obrigatória de pessoas com deficiência, conforme o artigo 93, que assim dispõe:

**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%.

Pode-se considerar que a Lei de Cotas é um grande avanço na legislação brasileira, pois assim, as empresas devem cumprir o que está disposto á lei, esforçando-se em programas de formação profissional e flexibilizando as exigências genéricas para a composição de seus quadros.

Vejamos na decisão do TRT a formulação da aplicabilidade das cotas, vejamos:

**TRT-10 - Recurso Ordinário RO 01086201301210006 DF 01086-2013-012-10-00-6 RO (TRT-10)**

Data de publicação: 14/03/2014

**Ementa:** PODER DE POLÍCIA TRABALHISTA. AUTO DE INFRAÇÃO: INSERÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA E REABILITADOS **NO MERCADO DE TRABALHO**. ART. 93 DA LEI N. 8.213 /1991. DESCUPRIMENTO. Ao tratar da **inclusão** das pessoas com deficiência **no mercado de trabalho**, o art. 93 da Lei n. 8.213 /91 dá densidade à política social de assegurar igualdade de oportunidades a pessoas em situação de vulnerabilidade física ou mental - **deficientes** e reabilitados -, traduzindo ação afirmativa voltada ao combate à discriminação ( CF , artigos 3º , IV e 7º , XXXI ), que reafirma a dimensão social da propriedade ( CF , art. 170 , III ) e confere concretude ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana ( CF , art. 1º , III ). Nesse cenário, inexistindo nos autos provas de que a empresa empreendeu todos os esforços possíveis para dar cumprimento ao preceito legal referido, há de se considerar correta a ação fiscalizadora estatal e regular o auto de infração lavrado por Auditor Fiscal do **Trabalho**. Recurso ordinário conhecido e provido. I -

**Encontrado em:** 3ª Turma 14/03/2014 no DEJT - 14/3/2014 Recorrente: União (Ministério do **Trabalho** e Emprego)

**TRT-17 - RECURSO ORDINÁRIO RO 00658007220115170007 (TRT-17)  
Jurisprudência•Data de publicação: 10/05/2013 Ementa: EMPREGADO  
REABILITADO OU PORTADOR DE DEFICIÊNCIA. § 1.º DO ART. 93 DA  
LEI 8.213 /91. DISPENSA IMOTIVADA ANTES DA CONTRATAÇÃO DE  
OUTRO EM CONDIÇÕES SEMELHANTES. ILEGALIDADE.**

REINTEGRAÇÃO. A norma inserta no § 1.º do art. 93 da Lei 8.213 /91 cuida de uma garantia de emprego indireta que proíbe a dispensa salvo na hipótese que prevê. O dispositivo legal é claro. As empresas estão obrigadas a manter percentual mínimo de seus empregados como beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, ficando impedidas de dispensar trabalhador nessas condições antes de admitir outro em idêntica situação. (TRT 17ª R., 00658-2011-007-17-00-4, Rel. Desembargador Gerson Fernando da Sylveira Novais, DEJT 10/05/2013)

No Brasil, o sistema de Cotas ocorre na iniciativa privada e na pública, a fim de estimular a inclusão dos deficientes no mercado formal de trabalho. Ocorre que, os as pessoas com deficiência vivenciam diversos problemas sociais, culturais e econômicos, fazendo com que os mesmos afastem-se do convívio em sociedade e do mercado de trabalho.

Porém, mesmo que o Estado estimule a inclusão do deficiente no mercado de trabalho, existem inúmeros implícitos que agravam a inclusão, como a qualificação profissional, a experiência e a própria acessibilidade, desta forma, a empresa quando contrata o empregado que não tem qualificação, deve oportunizar que o funcionário receba treinamentos internos, não podendo determinar um setor específico para sua atuação.

A lei mencionada é uma verdadeira garantidora de emprego, no entanto, o que se percebe é que o legislador ao escrever o texto legal, não levou em consideração a atividade exercida pela empresa e os riscos que as pessoas com deficiência sofrem a ficarem expostos no exercício de determinadas funções, visto que a finalidade da lei está em atingir cotas de forma não segregada.

Ademais, embora o Governo Brasileiro ofereça programas como o PRONATEC com vagas ilimitadas para promover qualificação profissional dos deficientes, esses não se sentem obrigados a fazê-lo, visto que as empresas são obrigadas a contratar mesmo não tendo nenhuma experiência e/ou qualificação.

Destaca-se que, o ordenamento jurídico brasileiro de acordo com a Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas, visa aprimorar a aplicação das legislações vigentes, a fim de garantir ainda mais a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, com objetivo de que esta seja aceita de maneira natural e digna, sem que haja qualquer tipo de discriminação, tanto física ou psicológica, fazendo com que a inclusão da pessoa com deficiência seja pautada de igualdade de condições, de forma que sejam criados ainda mais, formas e mecanismos de igualdade de condições.

Contudo, apenas a norma estabelecendo cota para inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho não é suficiente para que o empregador contrate, desta forma, é necessário medidas com o intuito de diminuir o preconceito e a fim de capacitá-los para o trabalho, oferecendo-lhes melhores condições para sua inclusão.

Diante dos fatos aqui apontados é possível entender que a legislação brasileira em se tratando de inclusão/reabilitação de deficientes no mercado de trabalho está em perfeita consonância com a legislação internacional. Mas, o que ocorre é a omissão do Brasil na aplicação dos dispositivos da lei, demonstrando ter políticas públicas direcionadas a pessoa com deficiência de forma não efetiva.

Conforme Gláucia Gomes V. Lopes. (2005) há uma baixa receptividade da norma legal junto às empresas implicadas no processo de inclusão. O Estado Brasileiro por ter ratificado a convenção internacional deveria incorporá-la na sua legislação visando o bemestar e a integridade física e psíquica do deficiente.

Por fim, o que existe no Brasil é um mercado de trabalho bem diversificado e, mesmo diante as dificuldades do tempo atual, é possível efetivar o ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, para isso é necessário o fortalecimento das políticas públicas e a conscientização da sociedade.

## **8- DECRETO N. 6949/09: CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E SEU PROTOCOLO FACULTATIVO.**

O Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, passou a ter o status de Emenda Constitucional por força do no §3º art. 5º da Carta Magna de 1988. A aprovação da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, o que ensejou em sua entrada no ordenamento jurídico brasileiro com o status de emenda constitucional, é possível observar que verdadeiramente de fato o Brasil, em termos de legislação e políticas públicas, tem avançado bastante na tentativa de garantir uma melhor qualidade de vida aos portadores de necessidades especiais. Um dos fundamentos da República Federativa do Brasil é a dignidade da pessoa humana, e tem como um dos objetos fundamentais o escopo de promover o bem de todos, sem preconceitos de qualquer natureza, seja ele de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Com o advento da Convenção da ONU sobre os Direitos das pessoas com deficiência, as pessoas com deficiência passaram a ter vários direitos fundamentais reconhecidos, devendo os países que assinaram e ratificaram a convenção, adotarem medidas legislativas e administrativas para assegurar esses direitos aos portadores de necessidades especiais.

No que tange a termos de legislação, o Estado Brasileiro avançou de forma bem significativa para garantir que direitos básicos como de cidadania possam ser usufruídos pelas pessoas com deficiência, como por exemplo, os direitos de acessibilidade, mobilidade e de participação na vida política. De forma a garantir ainda mais a efetivação dos direitos assegurados pela Convenção da ONU para pessoas com deficiência, é preciso haver uma união dos governos e de toda a sociedade civil para que tais direitos sejam verdadeiramente difundidos e respeitados por todos. Também é necessária uma maior atuação de órgãos como o Ministério Público e a Defensoria Pública.

Quando o assunto é políticas públicas, também não se pode negar que o Brasil tem avançado, pois vale ressaltar que foi criada no âmbito da Presidência da República, a Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, que se trata de um órgão integrante da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República e atua na articulação e coordenação das políticas públicas voltadas para as pessoas que possuem algum tipo de deficiência. Destaca-se que não se pode parar por aí, haja vista que é preciso avançar ainda mais. É



mister que Estados e Municípios criem órgãos voltados à defesa dos direitos destas pessoas e criem mecanismos que estabeleçam políticas públicas no âmbito de suas circunscrições, conscientizando a população sobre a importância de assegurar esses direitos às pessoas deficientes, tudo isto para que se possa ver de forma ampla e clara a efetivação do “princípio maior, fundante do Estado Democrático de Direito, sendo firmado já no primeiro artigo da Constituição Federal de 1988” (DIAS, 2015, p. 44) .

## **9- CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante do que fora abordado no presente artigo, mister se faz algumas explicações.

De início, salienta lembrar que o Estatuto da Pessoa com Deficiência foi um marco muito importante no que tange aos direitos inerentes as pessoas com deficiência, pois organizou e regulamentou em um único documento o que lhes são devidamente de direito, como vimos nos tópicos acima. O que demonstra a consolidação de um direito fundamental, direito este que não pode ser suprimido, conforme reforça o princípio da vedação ao retrocesso.

Notável se faz a importância da efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana. Ademais, é cabível lembrar que as leis em geral não podem ficar engessadas sem serem reformadas ou revistas de forma a harmonizar o convívio em sociedade, respeitando princípios inerentes à dignidade da pessoa humana, como mencionado acima.

Assim, diante do exposto, no presente artigo, mister se faz elogiar e analisar quanto a efetivação e o devido cumprimento do Estatuto da Pessoa com Deficiência, pois as pessoas com deficiência são pessoas como qualquer outra, que pela condição na qual se encontra não há inferior as demais.

A legislação brasileira avançou para garantir ainda mais a efetivação dos direitos assegurados pela Convenção da ONU sobre pessoas com deficiência.

Sabe-se que, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, assinada em Nova York, em 30 de março de 2007, aprovada pelo Congresso Nacional através do Decreto Legislativo n.º 186, de 9 de julho de 2008,

que fora ratificada pelo Brasil passou a fazer parte do sistema jurídico brasileiro como forma de engajamento jurídico e de cooperação internacional. Na criação da Convenção Internacional sobre Pessoas com Deficiência, buscou melhores condições de vida, reconhecendo a importância e o valor das pessoas com deficiência, fazendo com que sua capacidade laborativa também seja vista de forma natural e digna de respeito e direitos. Desta forma, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência prioriza a efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana, sem que haja qualquer tipo de preconceito e discriminação, sendo ele por raça, cor, sexo, ou até mesmo pela deficiência.

A construção de uma sociedade justa e igualitária tem como fundamento a igualdade de oportunidades para seus membros, assim, a Convenção Internacional e suas diretrizes protegem os direitos da pessoa com deficiência na sua integralidade, promovendo uma vida social adequada, cabendo destacar o art. 27 do Decreto 6949/09, que estabelece o direito ao trabalho.

As leis e normas demonstram a importância da pessoa com deficiência serem incluídas no mercado de trabalho, não apenas se valendo da contratação para cumprir a lei. Diante disso, destaca-se o direito ao trabalho e à manutenção do emprego, garantindo sua livre escolha e, igualmente a existência de condições equitativas e satisfatórias (art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos).

Por fim, no presente artigo, pode-se concluir através das Leis, Normas, Jurisprudências e Doutrinadores que, o Ordenamento Jurídico Brasileiro está em consonância com o preceito internacional, que institui normas e critérios para estabelecer o mínimo de dignidade e qualidade de vida para as pessoas com deficiência.

Sabe-se que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ainda enfrenta diversas barreiras e bloqueios na tentativa da inclusão, mas para diminuir o preconceito e a discriminação é necessário que as pessoas tenham mais acesso a programas de ensino, mais informações em jornais, revistas, televisão, rádio, entre outros meios de comunicação, a fim de disponibilizar conteúdo de fácil percepção e acesso, devendo haver também aplicação de medidas urgentes, não só governamentais, mas do conjunto da sociedade, para capacitá-los para o trabalho e oferecer melhores condições de vida.

Diante da pesquisa e dos fatos acima apontados, pode-se concluir que as normas da Lei brasileira estão de acordo com a Convenção da ONU.

## REFERÊNCIAS

**A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde da Organização Mundial da Saúde: Conceitos, Usos e Perspectivas.** Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbepid/v8n2/11.pdf> Acesso em 05/06/2018.

**BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** 5 de outubro de 1988. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao\\_compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm)>. Acesso em 02 de outubro de 2017;

BRASIL. **Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes.** 22 de maio de 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0129.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0129.htm)>. Acesso em 02 de outubro de 2017;

BRASIL. **Lei nº 8.213.** 24 de julho de 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em 02 de outubro de 2017;

BRASIL. Decreto Nº 6.949. de 25 de Agosto de 2009. **Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de Março de 2007.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm) Acesso em 05/06/2018.

DIAS, Maria Berenice. Manual de direito das Famílias – 10. Ed. ver., atual. e ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

**Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm) Acesso em: 10/05/2018.

LOPES, Gláucia Gomes Vergar. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho:** a efetividade das leis brasileiras. São Paulo: LTr, 2005;

LORENTZ, Lutiana N. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência.** São Paulo: LTr, 2006;

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** 6ª ed. LTr. São Paulo. 2011.