

ASPECTOS CONTROVERTIDOS DO TRABALHO DO DEFICIENTE E O DIREITO TUTELAR DO TRABALHO

Maria Beatriz Nelson Vieira da Costa¹

Humberto de Lima Lucena Filho²

RESUMO

A discriminação contra os portadores de deficiência ocupa espaço singular na sociedade, de forma que, a violação aos seus direitos, principalmente no que tange a inclusão ao mercado de trabalho, possui algumas dificuldades que apesar do amparo jurídico ainda não foram sanadas. O presente trabalho dedica-se a abordar a proteção jurídica de inclusão dos deficientes no mercado de trabalho e sua ineficácia nas relações trabalhistas sob a perspectiva de atos discriminatórios de natureza social pela classe empresarial. Busca, ainda, tecer breves considerações acerca da evolução jurídica dos direitos trabalhistas dos deficientes, bem como delinear a relação existente entre o sistema de cotas e o princípio da não discriminação. Ademais, aprecia-se também a atuação do Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego na concretização dos direitos trabalhistas dos portadores de necessidades especiais. A pesquisa utiliza o método lógico-dedutivo operacionalizado pelo auxílio da revisão bibliográfica, posicionamento jurisprudencial e legislação aplicável. Como resultado, observa-se que a proteção jurídica assegurada aos deficientes não está sendo eficaz em garantir a inclusão deles no âmbito trabalhista, visto que, muitos portadores de necessidades especiais continuam desempregados e sem perspectiva de contratação. Como conclusão, considera-se que, mesmo amparado pelo sistema de cotas e possuindo forte atuação fiscalizatória do Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas continuam a ignorar a obrigatoriedade de inclusão desses trabalhadores, preferindo pagar multas em vez de contratar pessoas com deficiência. Muitas são as alegações no que se refere a não contratação de deficientes, como dificuldades para implantar o sistema e a falta de recursos para adequar seus espaços para atender as dificuldades dos deficientes; surgindo assim, dificuldades para implantar o sistema.

Palavras-chave: Deficiente. Proteção jurídica. Discriminação.

THE PRE-CONTRACTUAL LIABILITY IN LABOUR RELATIONS IN DISCRIMINATION AESTHETIC

ABSTRACT

Discrimination against people with disabilities occupies unique place in society, so that the violation of their rights, especially regarding the inclusion in the labor market, has some difficulties in spite of legal protection have not yet been resolved. This paper is dedicated to address the legal protection of inclusion of disabled persons in the labor market and its inefficiency in labor relations from the perspective of discriminatory acts by nature social business class. It also aims to weave some brief remarks about the legal evolution of labor rights of the disabled, as well as outlining the relationship between the quota system and the principle of non-discrimination. Moreover, also appreciates the work of the Ministry of Labor and Ministry of Labour and Employment in the realization of labor rights of people with special needs. The research uses the logical-deductive method operated by the aid of the literature review, case law and legislation positioning. As a result, it is observed that the legal protection afforded to disabled is not being effective in ensuring their inclusion in the workplace, since many people with disabilities still unemployed and without prospects of employment. In conclusion, it is considered that, even supported by the quota system and possessing strong supervision performance of the Ministry of Labor and Ministry of Labour and Employment, companies continue to ignore the mandatory inclusion of these workers, preferring to pay fines rather than hire people with disabilities. Many are the claims regarding the hiring of disabled not as difficult to deploy the system and the lack of resources to suit their spaces to meet the difficulties of the disabled; thus emerging difficulties to implement the system.

Keywords: Deficient. Legal Protection. Discrimination.

¹Acadêmica do curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte - UNI-RN (mariabeatriznelson@gmail.com).

²Doutorando em Direitos Humanos e Desenvolvimento (UFPB). Professor de Direito do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte-UNI-RN (belolucenax@gmail.com).

1 INTRODUÇÃO

O deficiente enfrenta em sua vida vários obstáculos. Desde o seu nascimento até sua morte, ele luta diariamente contra os problemas acarretados por sua diferença, sendo alguns deles de aprendizagem, de adaptação, de saúde – que advém, muitas vezes, das doenças ocasionadas por sua deficiência –, além de buscar constantemente um reconhecimento social para que possa fazer valer seus direitos de cidadão.

As pessoas com necessidades especiais eram consideradas fracas, incapazes e lentas; desse modo, aqueles que não se adaptavam ao parâmetro de existência e produção seriam "naturalmente" desvalorizados, pois evidenciam as possíveis contradições do sistema, revelando suas limitações (cf. ARANHA, 2001).

A discriminação contra as pessoas com necessidades especiais acarretou a impossibilidade de ingressarem no mercado de trabalho por serem consideradas incapazes e inválidas de exercerem atividades laborais. A situação era agravada por não possuírem nenhum respaldo jurídico que garantisse esse ingresso. Porém, com o passar do tempo, os deficientes foram enquadrados como sujeitos de direitos, não sendo mais concebível sua exclusão do mundo jurídico. Como todo ser humano, foi assegurado o direito ao ingresso no mercado de trabalho, sendo tal prerrogativa adquirida com os reflexos deixados pela Primeira e Segunda Guerras Mundiais (cf. SILVA, 1992).

A ideia de que o portador de necessidades é uma pessoa improdutiva e incapaz de exercer qualquer atividade laborativa, com o passar do tempo, passou a ser gradativamente retirada do cenário social. Essa mudança se dá devido ao avanço social e a evolução jurídica que propiciam ao deficiente oportunidades iguais perante os demais, podendo, assim, externar para a sociedade que é capaz de exercer qualquer atividade laboral dentro das suas habilidades. Apesar da discriminação após o surgimento de normas de proteção, a exclusão desse do mercado de trabalho ainda continua existente no cenário brasileiro. Com base no Censo divulgado em 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, existem aproximadamente 44 milhões de pessoas com alguma deficiência no Brasil, as quais 53,8% em idade ativa estão desocupadas ou fora do mercado de trabalho.

Apesar de existir uma fiscalização nas empresas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), grandes estabelecimentos laborais que deveriam ter em seu ambiente cerca de 2% a 5% de deficientes, conforme estipulado na Lei de nº 8.213 de 24 de julho de 1991, não possuem sequer 0,1%. Essa ausência é justificada pela falta de mão de obra qualificada e

pela escassez de recursos para adaptar sua estrutura física de acordo com a necessidade de cada trabalhador.

Seguindo tal raciocínio, este trabalho tem por escopo realizar uma análise crítica acerca do processo de inclusão dos portadores de deficiência no mercado de trabalho e as garantias estabelecidas a essa classe de trabalhadores no ordenamento jurídico brasileiro, a fim de que o direito ao trabalho seja realmente assegurado.

Explica-se. Desde meados dos anos 50, surgiram as primeiras normas de inclusão dos deficientes no mercado de trabalho. No entanto, até hoje, não se extinguiu o tratamento discriminatório das empresas perante essa classe de trabalhadores.

Para o desenvolvimento deste trabalho, adotou-se o método lógico-dedutivo, partindo de uma análise da Constituição Federal, da Consolidação das Leis Trabalhistas e da Lei de nº 8.213/91, como também de dados estatísticos, de princípios trabalhistas e constitucionais. O uso da doutrina especializada foi fundamental, bem como o apanhado jurisprudencial. Tudo isso visto pelo método dedutivo.

Tendo em vista esse preocupante cenário ainda discriminatório, este trabalho visa demonstrar a evolução jurídica dos direitos assegurados aos portadores de deficiência para sua inclusão no mercado de trabalho. Para tanto, faz-se um apanhado geral do surgimento das primeiras normas que começaram a mencionar o tema até os dias atuais.

Na sequência, apresenta-se uma análise do princípio da não discriminação e o sistema de cotas disposto no art. 93 da Lei de nº 8.213 de 24 de julho de 1991, visando estabelecer a ligação existente entre eles, facilitando a compreensão das dificuldades ainda existentes sobre o tema. Na terceira parte deste estudo, será mostrado o papel do Ministério Público do Trabalho (MPT) e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) na concretização dos direitos do trabalhador com deficiência a fim de identificar lacunas deixadas por esses ministérios nessa fiscalização que facilitam o não cumprimento de normas pelas empresas brasileiras. Por último, virão as considerações finais que visam identificar os aspectos controvertidos do trabalho do deficiente e o direito tutelar do trabalho, mostrando as respostas para os problemas jurídicos ainda existentes que distanciam muitas das pessoas com necessidades especiais do mercado de trabalho, impossibilitando-os em sua maioria de almejar uma vaga no tão sonhado mercado de trabalho.

2 O TRABALHO DO DEFICIENTE E SUA PROTEÇÃO JURÍDICA

O aparecimento dos portadores de deficiência no mercado de trabalho é recente. Essas pessoas, que antes viviam isoladas, hoje são consideradas sujeitos de direito, sendo, portanto, dignas das mesmas garantias dos outros cidadãos, como o acesso ao trabalho, lazer, saúde, esporte, entre outros. Porém, para que realmente adquiram essas garantias, enfrentam constantemente o processo de inserção social.

A luta pela inclusão do deficiente, principalmente no mercado de trabalho, é uma forma de garantir o direito de participar de uma vida social digna, na qual ele possa se relacionar com a sociedade em que está inserido e com o mundo, demonstrando sua capacidade intelectual e habilidades produtivas. No entanto, a inclusão somente se torna viável quando podem participar das ações coletivas, conseguindo, além de emprego e de renda, acesso aos demais direitos que lhe são assegurados (cf. RATTNER, 2002, p.1).

A inclusão das pessoas que carregam alguma diferença no mundo social é um processo pelo qual a sociedade passa por adaptações para poder incluí-las em seus sistemas sociais gerais, dessa forma, havendo o preparo para assumirem seus papéis na sociedade (SASSAKI, 2003, p.41).

Para que o processo de inserção dessas pessoas ocorresse no mundo laboral, foi necessário o surgimento de leis que visassem garantir sua inclusão. Tal processo se iniciou com os resultados degradantes ocasionados pela Primeira Guerra Mundial, que acarretaram a redução do número de trabalhadores devido ao aumento das jornadas de trabalho, as condições de trabalho extenuantes e, conseqüentemente, ao acréscimo de acidentes de trabalho que deixaram muitos dos empregados com alguma deficiência (cf. SILVA, 1992). Diante do cenário laboral deixado por esse marco histórico, a Organização Nacional do Trabalho (OIT) foi a primeira a garantir os direitos dos trabalhadores com deficiência por meio de sua Recomendação de nº 22 no ano de 1925, dispondo em seu conteúdo a reabilitação profissional desses trabalhadores.

Posteriormente, com a situação caótica deixada, dessa vez, pela Segunda Guerra Mundial, a OIT, em sua recomendação de nº 99 em 1955, determinou em suas disposições que a habilitação e reabilitação dos deficientes era um fato imprescindível para sua reintegração social e econômica. Tal recomendação foi a que primeiro incentivou a criação de cotas para o preenchimento de vagas de emprego por pessoas com deficiência. Foi também através dessa recomendação que a OIT passou a garantir direitos a todas as pessoas com deficiência e não apenas aos mutilados de guerras e acidentados no trabalho.

Em 1958, ocorreu a 42ª Conferência Internacional do Trabalho, momento no qual a OIT adotou a Convenção de nº 111, que trata da “Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão”, sendo aprovada no Brasil por meio do Decreto Legislativo de nº 104, de 24 de novembro de 1964, entrando em vigor em 1966 e tendo sua promulgação pelo Decreto de nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Foi através dessa Convenção que o Brasil adotou políticas públicas que visassem eliminar a exclusão dos deficientes do mercado de trabalho, como, por exemplo, através do disposto no art. 1º do Decreto de nº 62.150 que conceituou a discriminação e retirou de sua esfera as distinções, exclusões ou preferências exigidas para um determinado cargo; como também no art. 5º do mesmo Decreto que autorizou a proteção pelos Estados-membros de pessoas que sejam vítimas de atos discriminatórios.

A Convenção de nº 159 foi considerada a mais importante da OIT, pois, através dela se visou proteger os direitos dos trabalhadores com deficiência, seu conteúdo travava da “Reabilitação Profissional e Emprego de pessoas Deficientes”. A Convenção foi adotada no Brasil através do Decreto de nº 129. Posteriormente, surgiu a Convenção de nº 168, que serviu de complementação a convenção anteriormente citada, prevendo em seus dispositivos a participação de deficientes na formulação do processo de políticas específicas.

Em 2004, a OIT fez um apelo aos países membros em sua Recomendação de nº 195 para que desenvolvessem políticas e programas de formação profissional, inclusive para portadores de deficiências. Segundo a organização, a inclusão dos deficientes é fundamental para o desenvolvimento da empresa, devendo assegurar cargos para esses trabalhadores, como está previsto na legislação. Foi por meio da Lei de nº 7.405, de novembro de 1985, que se teve um grande avanço na proteção jurídica dos deficientes, pois tornou obrigatória a colocação do “Símbolo Internacional de Acesso” em todos os locais e serviços que possibilitem sua utilização por pessoas com deficiência. Ainda na Lei de nº 7.405, em seu art. 5º, asseverava também que somente nesses locais seria possível colocar o símbolo de acesso, visto que, é por meio dele que se identificam os ambientes e serviços habilitados para os deficientes. Com essa Lei, conforme estipulado em seu art. 4º, também se tornou obrigatória a utilização do símbolo em portas de banheiros adaptados, elevadores com dimensões apropriadas, vagas de estacionamento, prédios públicos e particulares; devendo as empresas que possuam essa classe de trabalhadores também fazer essas adaptações.

Em 1988, ocorreu um grande avanço na proteção jurídica dos trabalhadores, uma vez que, foi promulgada a nossa atual Constituição da República Federativa do Brasil. Ao contrário das constituições anteriores, na Constituição de 1988 os direitos dos trabalhadores são mencionados de forma dispersa em seus artigos 7º, 37, 24, 244 e 247, não concentrado em

apenas um capítulo tais disposições, tendo a constituição vários capítulos que asseguram tais direitos.

Em seu texto, a Carta Magna estabelece a proibição da discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (art. 7º, inciso XXXI) e a reserva de cargos públicos em concursos para eles (art. 37, Parágrafo VIII). O alcance dessa normatividade verifica-se que, quanto ao acesso aos cargos e empregos públicos, o deficiente poderá concorrer em igualdade de condições – como ocorre no setor privado – com as demais pessoas e, nessa hipótese, deverá obter a pertinente habilitação isonomicamente com elas (FERREIRA, 2002, p. 37). A Constituição também determina a proteção e integração social (art. 24, Parágrafo XIV), a adaptação de logradouros e edifícios de uso público às pessoas com deficiência (art.244) e a criação de programas e atendimentos especializados, bem como, de integração social mediante o treinamento para o trabalho (art. 277). É visível a proteção estabelecida na Carta Magna aos direitos desses trabalhadores.

Após o surgimento da Constituição de 1988, a primeira Lei infraconstitucional que mencionou o tema foi a Lei de nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que estabeleceu normas de caráter protetivo aos direitos individuais e sociais da pessoa com deficiência, colaborando para sua integração na sociedade, inclusive, o pleno exercício dos seus direitos básicos, como o acesso ao trabalho. Essa lei também estabeleceu responsabilidades ao Poder Público e seus órgãos de assegurar que a inclusão dos portadores de necessidades fosse estabelecida.

A Lei de nº 8.213, de 24 de julho de 1991, instituiu como obrigação por parte das empresas a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho, estabelecendo cotas de contratação dessa classe de trabalhadores para estabelecimentos com 100 (cem) ou mais funcionários. Essa legislação deixa claro que as empresas que empregam deficientes devem se adequar às limitações desses funcionários. Todavia, muitas dessas empresas ainda não atendem às exigências impostas pela Lei, excepcionalmente se encontram estabelecimentos com sua estrutura física no padrão adequado para a segurança e o bom desenvolvimento das atividades laborais desses trabalhadores.

O art. 89 e o Parágrafo Único (a, b e c) da referida lei tratam da habilitação e reabilitação profissional e social, dispondo que deve ser reconhecida e dada oportunidades iguais a todas as pessoas. Também é mencionado o dever da sociedade e da classe empresarial em superar as barreiras físicas e sociais que excluem os deficientes do mercado de trabalho, proporcionando-lhes uma estrutura física adequada para o desenvolvimento de suas funções e, com isso, sua inclusão no âmbito laboral, igualando-os aos demais membros da sociedade.

Em seu art. 93³, estabelece a quantidade de empregados com necessidades especiais que as empresas devem ter em seu quadro de trabalhadores. Tal critério tem como base o número total de funcionários da empresa, ou seja, quanto maior o número de empregados, maior será o número de trabalhadores deficientes.

Com o objetivo de garantir a manutenção das poucas vagas de deficientes nas empresas, no §1º do art. 93, estabelece que a dispensa do empregado com deficiência ou reabilitado 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, gerando para o deficiente um direito subjetivo, pois sua demissão só se concretizara com a contratação de um trabalhador semelhante.

No §2º do mesmo artigo acima mencionado, o legislador passa a incumbência ao Ministério Público do Trabalho e da Previdência Social em organizar estatísticas no que se refere ao número de empregados nos ambientes de trabalho, verificando se a Lei está sendo aplicada, bem como, o número de vagas ocupadas por pessoas deficientes. Cabendo, sempre que solicitado, apresentar essas estatísticas às entidades e sindicatos da classe.

No caso de descumprimento das cotas de empregados com deficiência nas empresas, pode ser lavrado auto de infração com a consequente imposição de multa administrativa. É possível, também, o encaminhamento de relatório ao Ministério Público do Trabalho (MPT) para se tomar providências legais cabíveis.

A multa aplicável às empresas infratoras é estabelecida em seu artigo 133⁴, sendo calculada na proporção estabelecida na Portaria de nº 1.199, de 28 de outubro de 2003. No caso da dispensa do trabalhador deficiente sem que tenha havido a contratação de novo empregado com condição semelhante, a aplicação da multa também é possível, tendo como base para o cálculo da sanção o número de empregados dispensados.

A participação do Ministério Público do Trabalho (MPT) tem sido fundamental para alterar o cenário de exclusão das pessoas com deficiência, adotando medidas de

³ Art. 93 - a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:

- até 200 funcionários..... 2%
- de 201 a 500 funcionários..... 3%
- de 501 a 1000 funcionários..... 4%
- de 1001 em diante funcionários... 5%

⁴ Art. 133. A infração a qualquer dispositivo desta Lei, para a qual não haja penalidade expressamente cominada, sujeita o responsável, conforme a gravidade da infração, à multa variável de Cr\$ 100.000,00 (cem mil cruzeiros) a Cr\$ 10.000.000,00 (dez milhões de cruzeiros). Atualizações decorrentes de normas de hierarquia

aproximação dos empresários, das autoridades públicas e das organizações não-governamentais envolvidas com a proteção desses trabalhadores.

Apesar dessa obrigatoriedade de inclusão através das cotas e as demais leis terem aumentado o número de deficientes no mercado de trabalho, juntamente com a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) ter despertado o interesse dos empregadores sobre o tema, ainda existe um grande número de empresas que não seguem os ditames impostos pela Lei. Com base no Censo divulgado em 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), exposto acima, existe um grande número de deficientes em idade ativa que ainda não ingressaram no mercado de trabalho.

Apesar de o direito a igualdade ser regra de equilíbrio dos direitos das pessoas com deficiência (ARAÚJO, 2003, p.46), muitas empresas ignoram esse ditame, uma vez que, continuam adotando medidas discriminatórias, ignorando os trabalhadores interessados em exercer cargos em seu âmbito, fechando as portas para que muitos não alcancem o tão sonhado desejo de ingressar no mercado de trabalho. Muitas empresas justificam que essa exclusão se dá pela falta de recursos para adequar seus espaços físicos, outras questionam a falta de capacidade profissional desses trabalhadores, sendo, por isso, fundamental a fiscalização e punição dessas empresas.

Estabelecida a proteção jurídica do deficiente e sua inclusão no mercado de trabalho, resta adentrar no campo relativo ao processo de inclusão laboral. Para tanto, faz-se um apanhado geral desse tema, destacando a perspectiva principiológica da não discriminação e a “Lei de Cotas”, assim como, o papel do Ministério Público do Trabalho (MPT) e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) na fiscalização e concretização dos direitos desses trabalhadores, a fim de que se localizem as lacunas que permitem a continuidade da exclusão deles do mercado de trabalho.

3 O SISTEMA DE COTAS PARA DEFICIENTES E O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO

A discriminação é reconhecida como a ação ou a omissão relacionada a critérios injustos, tais como: raça, cor, estado civil, deficiência, etc. Pode-se mencionar que a discriminação se dá com a exteriorização ou a materialização do preconceito, que decorre principalmente do racismo e do estereótipo (cf. LOPES, 2009, p. 6).

A discriminação é considerada uma injustiça, sendo isso uma razão suficiente para condená-lo (cf. BARROS, 2010, p. 1132). Desse modo, o princípio da não discriminação visa

vedar tratamento diferenciado às pessoas que possuem características tidas como “desqualificantes”. Esse princípio possui ligação com o princípio da igualdade, que tem como preceito combater a discriminação, pressupondo a vedação de segregações injustificadas, ultrapassando a ideia de igualdade perante a lei, visto que, traz o usufruto dos direitos fundamentais para todos os integrantes da sociedade.

A proteção ao princípio da não discriminação, apesar de estar presente na Constituição Federal, não é restrita somente a ela. O legislador, com a intenção de dar maior amplitude e importância ao tema, atuou na criação de inúmeros dispositivos legais, sendo alguns com caráter mais geral e outros com direcionamento mais preciso, visando complementar o texto constitucional.

É possível citar as convenções de nº 110 e nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que tratam da igualdade de salários de homens e mulheres e da discriminação em matéria de emprego e profissão, por causa de cor, raça, deficiência, religião e sexo, e que tenha por efeito alterar a igualdade.

Ainda se pode mencionar a Lei 5.473/68 que determina a nulidade de toda disposição que resulte em discriminação entre brasileiros de ambos os sexos para provimento de cargos federais e em empresas privadas. Como também a Lei nº 9.029/95 que possui o mesmo fim de extinguir as diferenças no mundo laboral e proteger o princípio da não discriminação.

Merece menção a Lei 7.853/89 que dispõe sobre as pessoas com deficiência e sua integração social, estabelecendo normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos sociais e pessoais desses tratados como diferentes pela sociedade.

Cumprir destacar o art. 93 da Lei 8213/91 que será posto em destaque neste ponto, sendo feita uma ligação entre esse dispositivo e o princípio em análise.

No âmbito da Constituição Federal de 1988, a proteção do trabalhador com deficiência é garantida através do art. 7º, XXXI, que proíbe qualquer discriminação no tocante a salário, critérios de admissão e pela reserva de vagas em relação a cargos públicos no art. 37, VIII.

Os trabalhadores deficientes possuem forte ligação com o princípio da não discriminação. Esse princípio é consagrado no mundo laboral como protetor do empregado, visto que, tem como objetivo por fim aos tratamentos diferenciados, igualando os trabalhadores entre si e perante o poder de chefia do empregador.

A discriminação dos deficientes no mercado de trabalho pode ocorrer de diversas formas e por diversos motivos, como por exemplo, deixar de contratar uma mulher porque

possui uma deficiência na mão ou deixar de contratar outra porque não pode andar. Enfim, os casos de preconceitos contra o deficiente são bem abrangentes, tendo seus motivos muitas vezes indignantes.

Muitas vezes a discriminação efetuada contra o deficiente no mercado de trabalho passa despercebida, posto que, os empregadores utilizam métodos sutis para mascarar o preconceito, dificultando que o judiciário encontre motivos para constatar a presença da indiferença de tratamento às pessoas com deficiência que visam inserção no mundo do trabalho. Tal motivo pode ser constatado quando, por exemplo: os empregadores, ao se depararem com um homem que não possui uma mão, alegam que o mesmo não poderá ser contratado para ser fiscal de produção de uma empresa, pois em alguns momentos terá que levar caixas com os materiais. Enfim, disfarçam os reais motivos da não contratação e dificultam, muitas vezes, que esses discriminados encontrem os motivos para pleitearem perante o judiciário uma tutela jurídica.

Mesmo sendo o Brasil um país civilizado e que possui leis protetivas para a classe de deficiente, assegurando a igualdade e a não discriminação como fundamento das relações sociais, principalmente no direito do trabalho, e existir uma indignação coletiva quando se evidencia um caso de discriminação; tais acontecimentos ainda são frequentes, a exemplo dos casos demonstrados acima, muitos não são identificados por causa do comportamento sutil dos empregadores.

Em tal contexto, a palavra discriminação mais se destaca no seu sentido pejorativo, indicando uma diferença ilegítima, algo frequentemente presente em um país que se diz evoluído. Através disso, é possível identificar um retrocesso, pois apesar da existência de leis severas e de avanços tecnológicos, científicos e sociais no mundo e principalmente no Brasil, ainda são frequentes as disparidades encontradas no mundo dos deficientes. Esses frequentemente continuam excluídos, com seus sonhos de serem empregados cada vez mais distantes e sem o amparo eficaz das leis protetivas para pôr fim a essa realidade discriminatória ainda existente.

É interessante destacar que muitas dessas diferenciações no mundo laboral possuem uma ligação apenas com a diferença que externam, sejam em sua aparência ou alguma retardação mental, alguns muitas vezes possuem formação técnica bem mais completa do que os trabalhadores que não possuem deficiência. Contudo, por essa discriminação ainda ser presente na sociedade e por os deficientes ainda serem considerados pessoas sem capacidade de concretizar atividades laborais, muitos não acreditam que, por exemplo, o deficiente auditivo possa ter ideias fundamentais para evolução tecnológica de uma indústria

de alimentos, só pelo fato de não escutar. Enfim, a maturidade humana é lenta para extinguir o preconceito contra os portadores de necessidades.

O princípio da não discriminação possui forte ligação com o sistema de cotas. Esse último está disposto na Lei 8213/91, em seu art. 93, que obriga a inclusão de trabalhadores com deficiência ou profissionais reabilitados nas empresas com mais de 100 (cem) empregados de 2% (dois) a 5% (cinco), sendo a dispensa do trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, condicionada à contratação de substituto que apresente características semelhantes.

A aplicação do percentual disposto nesse sistema é feita de modo que deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente, além de ser obrigada a observância do número total de empregados na empresa, não sendo possível no cálculo a utilização de qualquer critério que exclua qualquer função ou atividade. Apesar de algumas atividades não poderem ser executadas por trabalhadores com deficiência, essa impossibilidade de incluir o deficiente no serviço deve ser justificada e fundamentada em cada caso.

Garantindo a reintegração do trabalhador portador de deficiência, o julgado do TST⁵ estabelece a obrigatoriedade da empresa em preencher os seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência. O direito de habilitação e de reabilitação emitido por esse sistema constitui um caminho para a inclusão ao mercado de trabalho, uma vez que, proporcionam a essas pessoas enfrentarem as limitações ocasionadas por sua deficiência (cf. COSTA, 2000).

É importante ressaltar que o disposto no art. 93 da Lei 8213/91 não é considerado uma novidade, mas trouxe uma redação mais objetiva que contempla uma nova obrigação, a admissão de pessoas com necessidades especiais, já que a Lei nº 3.870/60, em seu art. 55,

⁵ REINTEGRAÇÃO. DEFICIENTE FÍSICO. ART. 93, § 1º, DA LEI 8.213/91. O art. 93, *caput*, da Lei nº 8.213/91 estabelece a obrigatoriedade de a empresa preencher um determinado percentual dos seus cargos, conforme o número total de empregados, com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas. O § 1º do mesmo diploma, por sua vez, determina que: A dispensa de trabalhador ou de deficiente habilitado ao final de 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 de condição semelhante. O dispositivo não confere, diretamente, garantia de emprego, mas, ao condicionar a dispensa imotivada à contratação de substituto de condição semelhante, resguarda o direito de o empregado permanecer no emprego, até que seja satisfeita essa exigência. O e. Regional consigna que os reclamados não se desincumbiram do ônus de comprovar a admissão de outro empregado em condições semelhantes (deficiente físico), razão pela qual o contrato de trabalho não poderia ter sido rescindido. O direito à reintegração decorre, portanto, do descumprimento, pelo empregador, de condição imposta em lei. Recurso de revista não provido. (Ac. - unânime – TST 4ª T – RR 05287-2001-008-09-00, Rel. Min. Milton de Moura França, julgado em 17/11/04).

continha a previsão de reserva de cargos, porém era ausente a obrigação de contratar (MENDONÇA, 2010, p.112).

É visivelmente claro que o intuito do legislador ao elaborar essa Lei foi de obrigar o empregador a aderir ao sistema de cotas e não mais o ignorar. Sendo assim, foi uma forma de proteção ao sistema e não de um empregado admitido como portador de deficiência (LOPES, 2005, p.61).

O sistema seduziu os governantes que superestimam o poder da lei. Todavia, a realidade social mostra que a repercussão do sistema é ínfima, visto que, a simples imposição dessa obrigação nas empresas não garante que ela seja efetivamente cumprida e, muito menos, que os empregadores recebem esses deficientes com condições dignas de trabalho e com boa aceitação.

Assim, visa-se localizar as principais barreiras que impedem um resultado totalmente satisfatório do sistema, ou seja, a inclusão desses trabalhadores no mercado de trabalho, pois é difícil abandonar esse sistema. Contudo, ele pode ser aperfeiçoado, dando-lhe eficácia no seu propósito fundamental, que é o de ampliar as oportunidades de trabalho para os portadores de deficiência (PASTORE, 2000, p.193).

Destaca-se como primeiro empecilho para a eficácia do sistema de cotas o fato de que esse sistema para pessoas com deficiência utilizou apenas a sistemática de imposição da contratação e proteção à dispensa, tornando o sistema desatualizado, não acompanhando as mudanças do mundo laboral.

A sociedade atual encaminha-se para uma tendência de diminuição do emprego fixo, de duração longa e de salário predeterminado devido a uma evolução sistemática de novas áreas e modalidades do trabalho, são exemplos: o trabalho por projeto (que tem começo, meio e fim), o trabalho por tarefa, a subcontratação, a terceirização, o teletrabalho, entre outras formas de trabalho intermitente e sem vínculo empregatício (PASTORE, 2000, p.186).

Portanto, a obrigação de contratar pessoas com deficiência sob um único regime, no caso de contratação direta do vínculo laboral, dificulta o aumento de deficientes no mercado e, por conseguinte, a inclusão desses.

Ao atrelar o sistema de cotas ao vínculo empregatício, o legislador escolheu a mais difícil maneira de contratação no mundo atual. A tendência da empresa moderna é contratar pessoas com e sem limitações, que gravitem órbitas periféricas, trabalhando em outras empresas ou por sua conta própria. Todavia, o trabalhador autônomo, cooperado,

“freelance”, por tarefa, por projeto, domiciliar, entre outros, pela lei não pode ser contratado na cota da empresa contratante.

Outro ponto que impede a eficácia do sistema é a falta de flexibilidade dos governantes para buscar estimular as empresas privadas na inclusão dos deficientes no mercado de trabalho. Como se sabe, muitas das empresas não empregam os deficientes com a justificativa de que não possuem recursos suficientes para recebê-los em seu ambiente, visto que, para o ingresso deles nas empresas, muitas deverão passar por adaptações externas, como por exemplo: criação de banheiros hábeis para eles, rampas no caso de deficientes com dificuldade de locomoção, entre outras mudanças,

Com um estímulo governamental fornecendo recursos para essas adaptações, a falta de recursos para adaptar o espaço físico não mais será uma justificativa para a não contratação de deficientes.

Por fim, cumpre destacar que o princípio da não discriminação deve ser respeitado, mas, para isso, não basta um sistema de cotas previsto na legislação, precisa-se além de sua atualização, medidas socioeducativas e incentivadoras para a mudança dessa realidade discriminatória do deficiente perante a sociedade que dificulta seu ingresso no mundo laboral.

4 O PAPEL DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO E DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA CONCRETIZAÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHADOR DEFICIENTE

Apesar das críticas realizadas sobre o sistema de cotas, é importante salientar que esse sistema – apesar de, em um primeiro momento, ter causado um “choque” para toda a sociedade, obrigando os empregadores a se interessarem com a questão da inclusão do deficiente – foi necessário para o aumento do número dos deficientes no mercado de trabalho. Tendo os seus resultados positivos diretamente ligados ao papel fiscalizador do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e da participação do Ministério Público do Trabalho (MPT).

A fiscalização no âmbito das empresas é de real importância para a inclusão dos trabalhadores com deficiência, uma vez que, a inexistência de um órgão fiscalizador aumentaria o número de deficientes desempregados, abrindo uma brecha para que muitas empresas continuassem a ignorar o sistema. A fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) é mais uma forma de assegurar que os direitos dessas pessoas devem ser respeitados e cumpridos, e pôr fim a discriminação contra essa classe de trabalhadores.

O Ministério Público é uma instituição imprescindível à função jurisdicional do Estado, possuir caráter permanente. As principais responsabilidades desse órgão dizem respeito à defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (cf. MENDONÇA, 2010, p. 125).

O Decreto nº 3.298/99, regulamentador da Lei 7.853/89, em seu art. 36⁶ e §5º, institui por competência do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) a fiscalização, avaliação e controle das empresas, com o intuito de fazer valer o sistema de cotas.

A fiscalização desse Ministério é realizada através da atuação dos Auditores Fiscais do Trabalho que realizam procedimentos de aconselhamento, aplicação de sanções administrativas, bem como, envio de relatórios ao Ministério Público do Trabalho (MPT) solicitando que, em caso de descumprimento reiterado da legislação protetiva dos deficientes, as providências cabíveis sejam tomadas.

No andamento da ação administrativa, caso o Auditor Fiscal do Trabalho constate que a reiterada fiscalização não está induzindo o empregador a cumprir as cotas reservadas aos trabalhadores deficientes, pode-se utilizar de um procedimento denominado “mesa de atendimento” para buscar a regularização da situação da empresa, conforme disposto do art. 13, da Instrução Normativa nº 20, de 26 de janeiro de 2001⁷.

O procedimento consiste em uma reunião com o empregador, o Auditor Fiscal do Trabalho requerente do procedimento e a Chefia da Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Ao final da reunião, os participantes da mesa firmarão um Termo de Compromisso com prazo de 120 (cento e vinte) dias para que seja sanada a irregularidade. Contudo, durante o andamento do prazo, a empresa continuará sendo fiscalizada a fim de se observar o cumprimento do disposto no termo firmado.

Caso se constate que o empregador continua não cumprindo o compromisso firmado, o Auditor pode lavrar um auto de infração aplicando multa administrativa, conforme

⁶ Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção: (...) §5º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no **caput** deste artigo.

⁷ Art. 13. Quando não ocorrer, na ação fiscal, a regularização da empresa quanto ao disposto no art. 10 desta Instrução Normativa, o AFT poderá utilizar-se do procedimento especial previsto na IN nº 13 de 06.06.99, e se necessário, solicitar o apoio do Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação.

previsão do art. 133, da Lei 8.213/91, regulamentada pela Portaria do MTE nº 1.199, de 28 de outubro de 2003⁸.

A porcentagem a ser aplicada sobre o valor mínimo da multa, dentre os limites fixados, caberá à autoridade regional do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Cumpre ressaltar que os valores mínimos e máximos são corrigidos anualmente por meio de Portaria que reajusta os benefícios mantidos pela Previdência Social. Atualmente, o valor mínimo foi estabelecido em R\$ 1.254,89 (um mil e duzentos e cinquenta e quatro reais e oitenta e nove centavos) e o valor máximo em R\$ 125.487,95 (cento e vinte e cinco mil e quatrocentos e oitenta e sete centavos), conforme disposto na Portaria nº 77, de 11 de março de 2008.

Isto posto, para calcular o valor da multa a ser aplicada à empresa que não cumpriu o disposto no sistema de cotas, deve-se multiplicar o número de trabalhadores com deficiência não contratados pelo valor mínimo legal, acrescido da porcentagem prevista pela respectiva faixa de empregados, não podendo, como descrito acima, ultrapassar o valor máximo de R\$ 125.487,95 (cento e vinte e cinco mil e quatrocentos e oitenta e sete centavos).

No entanto, é importante salientar que a aplicação da multa muitas vezes restringe os efeitos buscados por ela, visto que, muitas empresas não atrelam essa sanção com o fator que levou a punição, nesse caso, a exclusão do deficiente do quadro de funcionários. Para uma empresa de grande porte, muitas vezes, é mais vantajoso pagar multas administrativas do que fazer as adaptações necessárias para receber trabalhadores com necessidades especiais (COSTA, 2008, p.188). Para pôr fim a essas situações, obrigações acessórias poderiam ser implantadas, como o impedimento de participar de licitações e o prejuízo na obtenção de certidões negativas.

Vale ressaltar, todavia, que o Auditor do Trabalho também pode, configurado o desrespeito reiterado à legislação de inclusão do deficiente, optar por requerer ao Ministério Público do Trabalho (MPT) que proceda às providências que forem cabíveis.

⁸ Art. 2º A multa por infração ao disposto no art. 93 da Lei nº 8.213, de julho de 1991, será calculada na seguinte proporção: I - para empresas com 100 a 200 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de zero a 20%; II - para empresas com 201 a 500 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 20 a 30%; III - para empresas com 501 a 1.000 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 30 a 40%; IV - para empresas com mais de 1.000 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 40 a 50%. § 1º O valor mínimo legal a que se referem os incisos I a IV deste artigo é o previsto no art. 133 da Lei nº 8.213, de 1991. § 2º O valor resultante da aplicação dos parâmetros previstos neste artigo não poderá ultrapassar o máximo estabelecido no art. 133 da Lei nº 8.213, de 1991.

Cumpra destacar também a importância do papel do Ministério Público do Trabalho (MPT) na inclusão dos portadores de necessidades especiais no mundo laboral. Esse órgão é uma ramificação do Ministério Público da União, conforme disposto no art. 128, inciso I, “b”, da Constituição Federal⁹, possuindo como uma de suas principais características o combate a todas as formas de discriminação no trabalho, incluindo, com base nisso, a discriminação sofrida pelos deficientes.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) atua com funções e procedimentos semelhantes ao do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) para fazer valer os direitos dos trabalhadores com deficiência. Esse órgão realiza um trabalho social orientando por meio de palestras, audiências públicas, entre outros; bem como, utilização dos recursos administrativos e judiciais para fazer com que as cotas estabelecidas por Lei às pessoas deficientes sejam cumpridas pelas empresas.

Com relação ao seu procedimento, recebendo as denúncias de desrespeito ao cumprimento de cotas reservadas para deficientes – que, como visto, pode ser feita pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), pelo Ministério da Previdência e Assistência Social ou de iniciativa do próprio Ministério Público do Trabalho (MPT) –, o MPT intimará o empregador para prestar esclarecimentos acerca do não cumprimento da norma.

Em um primeiro momento, ao identificar que realmente a empresa continua ignorando o sistema, o órgão realizará uma conciliação. Esse processo de “conscientização” ocorre através de uma audiência pública realizada pelo Procurador do Trabalho que procura demonstrar ao empregador a relevância do cumprimento da cota, bem como, a importância das empresas demonstrarem aos seus empregados os benefícios de se ter um bom relacionamento com os portadores de necessidades especiais, para que esses possam ser incluídos de maneira “natural” no ambiente de trabalho.

O final do procedimento administrativo se dá quando o empregador é intimado a cumprir a norma, sendo sugerido que assine um Termo de Ajustamento de Conduta, que fixará um prazo que varia de 06 (seis) meses a 02 (dois) anos para que adapte sua empresa aos ditames impostos pelo sistema de cotas. Ao final do prazo fixado, caso a empresa não cumpra o determinado, é estipulada uma multa.

Apesar do amparo fiscalizatório prestado pelos Ministérios, muitas empresas continuam se negando a cumprir o sistema de cotas, alegando a falta de profissionalismo dos deficientes para executarem as determinadas atividades laborais. O Ministério Público do

⁹ **Art. 128** - O Ministério Público abrange: **I** - o Ministério Público da União, que compreende: (...) **b**) o Ministério Público do Trabalho.

Trabalho (MPT), visando diminuir essas queixas dos empresários, realiza parcerias com órgãos e Secretarias de Estado de Trabalho que são responsáveis pela habilitação, colocação e reabilitação de trabalhadores, como também com instituições com programas de formação profissional e demais organizações idôneas e comprometidas com a preparação da pessoa portadora de deficiência, visando dinamizar o processo de inserção no trabalho (cf. GURGEL, 2005).

Todavia, ao final de todo esse procedimento, caso a empresa continue a ignorar o disposto no sistema, cabe ao Ministério Público do Trabalho (MPT) buscar as vias judiciais por meio do ajuizamento de uma Ação Civil Pública. Essa atribuição, que é estabelecida na Lei de nº 7.853/90, impõe ao réu o cumprimento da obrigação de contratar os deficientes, além de responsabilizá-lo por danos morais no caso de não cumprimento.

Acerca da condenação por danos morais das empresas que não seguem o disposto no sistema de cotas, é possível encontrar jurisprudências¹⁰ que condenam por danos morais coletivos, tendo em vista o entendimento de que o descumprimento da norma de cotas afeta a pessoa do trabalhador com necessidades especiais, atingindo toda a coletividade.

Pode-se concluir, no entanto, que o Ministério Público do Trabalho (MPT) tem como meta fazer valer os direitos de inclusão dos deficientes no mercado de trabalho. Procura-se utilizar em última circunstância a via judicial, nos casos em que todos os procedimentos utilizados tenham sido frustrados; sendo assim, se o empresário não assinar o Termo de Ajustamento de Conduta ou, fazendo-o, ignorá-lo.

¹⁰ TRT-PR-18-04-2008 AÇÃO CIVIL PÚBLICA. OFERTA DE EMPREGO.DISCRIMINAÇÃO RELATIVA A IDADE, SEXO E TIPO DE DEFICIÊNCIAPREENCHIMENTO DA COTA SOCIAL. LEI Nº 8.213/91. DANO MORALCOLETIVO. A CF/88 consagrou os direitos fundamentais no estímulo ao bem de todos, sem preconceitos e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV), além da igualdade entre os cidadãos (art. 5º, caput e I), proibição de distinção de salários, funções, critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX), na justiça social garantida pela busca do pleno emprego e na redução das desigualdades sociais (art. 170, VII e VIII). A apreciação da controvérsia relativa à discriminação na admissão de pessoal, há de ter como pano de fundo as garantias e princípios constitucionais que fundamentam o Estado Democrático de Direito. Mesmo diante da possibilidade da maioria das pessoas portadoras de deficiência não se encontrar apta para atuar em todas as áreas da empresa, principalmente na área de produção, não sobressai razoável estabelecer desde logo proibição a tanto, ainda que possa não ser expressivo o número de pessoas portadoras de deficiência ou reabilitados para o exercício de atividades nessa área, pois com isso impõe-se obstáculo discriminatório à possibilidade de ocupação de tais postos de trabalho por pessoas que, embora portadoras de deficiência ou reabilitadas, estariam aptas ao seu exercício. [...] Os prejuízos causados não se restringem, por outro lado, aos indivíduos que desde logo tiveram negado acesso a emprego na empresa por critérios discriminatórios. Antes, alcançam toda a coletividade que, se submetendo aos mais variados, e nem sempre equânimes e justos, critérios para obtenção de emprego, sofre a estigmatização das diferenças e a exclusão injustificada, em manifesto prejuízo ao bem estar e paz sociais. Tal proceder importa em gerar ao ofensor a obrigação de reparar o dano causado à coletividade, conforme base legal existente (arts. 1º, LV, e 21, da LACP, e 2º, parágrafo único, 90 e 117, do CDC).182 PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Recurso Ordinário nº 98906-2005-001-09-00-6-ACO-12270-2008 – 2ª turma, Relator: Rosimarie Diedrichs Pimpão. Publicado em: 18 de abril de 2008.

Porém, é importante destacar que, caso queira, o Ministério Público do Trabalho (MPT) pode utilizar como primeira via a Ação Civil Pública, visto que, a instauração da fase administrativa é uma faculdade do órgão que, para dar celeridade ao processo de inclusão, não procura de imediato as vias judiciais.

Assevera-se que todo esse procedimento de atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) não está somente atrelado ao âmbito privado. No que concerne à reserva de vagas no setor público, esse órgão atua analisando os editais dos concursos, constatando se estão observando o disposto no art. 39, do Decreto 3.298/99¹¹.

Conforme exposto acima, é de suma importância a participação do Ministério Público do Trabalho (MPT) e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) na fiscalização dos direitos dos trabalhadores com deficiência, uma vez que, é demonstrada segurança na aplicação do art. 93 da Lei 8213/93, como também respeitados os princípios da dignidade da pessoa humana e o da não discriminação.

A existência da política de fiscalização e de conscientização adotada pelos Ministérios diminui também a discriminação sofrida pelos portadores de deficiência, pois incentiva os empresários a dar importância ao tema, não somente com a aplicação de multas caso não seja cumprido o sistema de cotas, mas também executando atividades de caráter social que demonstrem às empresas a importância de ter um deficiente em seu ambiente.

É através da aplicação de políticas de proteção ao deficiente que seu ingresso no mercado de trabalho é possível. Com mais órgãos envolvidos, maior será o número de deficientes nas empresas. No entanto, devemos destacar que ainda existe um déficit desses empregados no mundo laboral. Com base no Censo divulgado em 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), já mencionado acima, o número de portadores de necessidades especiais fora do mercado de trabalho ainda é grande.

Nesse caso, não basta o poder fiscalizatório do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e da participação do Ministério Público do Trabalho (MPT) na proteção dos trabalhadores com deficiência para que desapareça do cenário social os preconceitos das empresas sobre essas pessoas, faz-se necessário a atuação dos órgãos estatais em parceria, incentivando cada vez mais as políticas de inclusão não só com recursos financeiros, mas

¹¹ Art. 39. Os editais de concursos públicos deverão conter: I - o número de vagas existentes, bem como o total correspondente à reserva destinada à pessoa portadora de deficiência; II - as atribuições e tarefas essenciais dos cargos; III - previsão de adaptação das provas, do curso de formação e do estágio probatório, conforme a deficiência do candidato; e IV - exigência de apresentação, pelo candidato portador de deficiência, no ato da inscrição, de laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença - CID, bem como a provável causa da deficiência.

também com campanhas de conscientização para que a ideia de que o deficiente é incapaz de exercer atividades laborais não exista mais.

Assegurando a aplicabilidade da Lei 8213/93 e realizando políticas de discriminação, o deficiente será incluído não só no mercado de trabalho, como também terá uma vida social digna como qualquer ser humano.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho objetivou abordar a proteção dos direitos trabalhistas das pessoas com deficiência em nossa sociedade atual. Por meio dos direitos trabalhistas, eles alcançaram não só a inclusão social e o respeito à dignidade humana, mas também a inclusão na vida econômica.

Como foi abordado, apesar do baixo número de portadores com necessidades especiais atuando no mercado de trabalho, o sistema brasileiro de proteção ao deficiente é considerado um dos mais avançados do mundo. Os trabalhadores deficientes possuem forte amparo na legislação brasileira devido não só a hierarquia constitucional, como também a infraconstitucional.

É através da Lei de nº 8.213/93 que o Brasil centraliza sua política de inserção do deficiente, visto que, a partir dela, tornaram-se obrigatórias as vagas para essas pessoas nas empresas. Essa Lei obrigou os empresários a dar maior importância ao tema e a enxergar os deficientes como pessoas de direito, capazes de exercerem atividades laborativas.

A reserva de cotas assegurada aos portadores de necessidades especiais é de suma importância, pois ainda há uma rejeição por parte da classe empregadora em contratá-los devido à discriminação que ainda permeia a mentalidade humana. A ideia de que são improdutivos e incapazes de exercerem qualquer atividade laborativa, independente de sua deficiência, permanece no âmbito trabalhista.

Ademais, é importante mencionar que a Constituição de 1988 garante e reconhece inúmeros direitos aos deficientes, como: educação, liberdade, direito de ir e vir, dignidade e respeito.

Porém, apesar desse forte amparo, o Estado não cumpre seu papel em aplicar tais direitos, principalmente no que tange a inclusão no mercado de trabalho. Conforme demonstrado, muitas empresas justificam a não inclusão dos deficientes em seu ambiente devido à falta de qualificação desses e a ausência de recursos para adequarem suas empresas para receber essa classe de trabalhadores. O Estado, principal responsável pela idealização de

tal direito, não incentiva de nenhuma forma o reconhecimento desses direitos pelos empregadores, não adota nenhuma política pública que interesse e facilite o emprego do deficiente, como o oferecimento de recursos para adequação física das empresas e isenção fiscal.

É importante frisar que não se está se defendendo aqui os empregadores, porém reconhecendo que, apesar da existência de uma legislação que assegure inúmeros direitos aos deficientes, o Estado deve idealizar a execução do amparo jurídico; ou seja, não basta aplicar as normas e cobrá-las, é necessária a criação de meios para a concretização dos direitos.

Dessa forma, a política de cotas por si só não é responsável pela inclusão do portador de deficiência no mundo laboral, depende de um forte apoio do Estado para que sua aplicação seja alcançada de forma completa.

Outro ponto a ser mencionado é o papel do Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego na inclusão do deficiente no mercado de trabalho. Apesar de terem um importante papel nessa inclusão, a política adotada por esses órgãos deve ser inovada, visto que, mesmo se tendo uma fiscalização e aplicação de sanções quando tais direitos não são respeitados, as empresas ainda ignoram a importância e os direitos dos trabalhadores com deficiência.

O trabalho, como destacado no início desta pesquisa, é de suma importância para o ser humano, pois além de ser uma fonte de renda, é através dele que se tem uma inclusão no mundo social. Portanto, não se pode negar e excluir os deficientes do mercado de trabalho, sua inclusão é necessária e tem que existir. O número de excluídos tem que ser diminuído e a mudança no papel do Estado como idealizador e responsável deve ser modificada, posto que o princípio da dignidade humana perante os deficientes não está sendo respeitado.

A sociedade como um todo também não pode ser excluída dessa responsabilidade, ou seja, não se pode afirmar que somente o Estado é o principal responsável, os empregadores e todas as demais pessoas também possuem responsabilidade. Todos precisam combater essa discriminação existente contra essas pessoas, a mudança do papel social é fundamental.

Somente quando a sociedade reconhecer o deficiente como um ser capaz, a sua inclusão poderá ser plena no mercado de trabalho. A partir disso, os deficientes poderão ter seus direitos reconhecidos e respeitados, bem como a participação no mercado de trabalho concretizada. Para que tal mudança ocorra, cada um deve fazer a sua parte, o Estado, os empregadores e todos os demais.

O trabalho é essencial e indispensável para que se tenha uma vida digna, os deficientes não podem ser privados desse direito.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARANHA, Maria Salete. **Integração Social do Deficiente: Análise Conceitual e Metodológica**. Temas em Psicologia, 2001. Ribeirão Preto, Sociedade Brasileira de Psicologia.

ARAUJO, Luiz Alberto David. **Pessoa portadora de deficiência: proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. 3. ed., rev., ampl. e atual. Brasília: CORDE, 2003.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: Brasília: Senado Federal, 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 10 set. 2014;

BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho (1943). **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 20 set. 2014;

BRASIL, **Lei 8.213/91**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 13 set. 2014.

BRASIL, **Decreto 62.150/68**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>. Acesso em: 15 set. 2014.

BRASIL, **Decreto 129/91**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm>. Acesso em: 15 set. 2014.

BRASIL, **Decreto 3.298/99**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 17 set. 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. Ed. LT. 6ª edição (p. 1132).

COSTA, Sandra Morais de Brito. **Dignidade Humana e Pessoa com Deficiência: aspectos legais e trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2008.

COSTA, Maína. O sistema de cotas como meio de inclusão do portador de necessidades especiais no mercado de trabalho: análise crítica do artigo 93, da lei 8.213/91. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/504>>. Acessado em 15 set. 2014.

ELSNER, Larissa de Oliveira. **Uma análise legal sobre o sistema de cotas para pessoas com deficiência e repercussões no âmbito do trabalho**. Disponível em: <http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2012_1/larissa_elsner.pdf>. Acessado em: 6 out. 2014.

FERREIRA FILHO, Manuel Gonçalves. **Direitos humanos fundamentais**. 11 ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

GARBE, Douglas de Souza. **Acessibilidade às pessoas com deficiência física e a convenção internacional de Nova Iorque**. Disponível em: <<http://www.unifebe.edu.br/revistadaunifebe/20121/artigo023.pdf>>. Acessado em: 6 out. 2014.

GUGEL, Maria Aparecida. **Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho – Papel do Ministério Público do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub02.html>>. Acesso em: 04 out. 2014.

LOPES, Otavio Brito. **A Questão da Discriminação no Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_17/Artigos/art_otavio.htm>. Acesso em: 20 set. 2014.

LOPES, Glaucia Gomes Vergara. **A Inserção do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho: A Efetividade das Leis Brasileiras**. São Paulo: LTr, 2005.

MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de Cotas: pessoas com deficiência: a visão empresarial**. São Paulo: Ltr: 2010 (p. 125).

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **O princípio da não-discriminação e sua aplicação às relações de trabalho**. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/8950/o-principio-da-nao-discriminacao-e-sua-aplicacao-as-relacoes-de-trabalho/3>>. Acessado em: 6 out. 2014.

PASTORE, José. **Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência**. São Paulo: LTr, 2000.

POLETTI, Kézia Zanni. **Pessoa com deficiência e mercado de trabalho: lei de cotas nº. 8213/1991**. Disponível em: <<http://www.apabb.org.br/admin/files/Artigos/Mercado%20de%20trabalho.pdf>>. Acessado em: 6 out. 2014.

RATTNER, Henrique. **Sobre exclusão social e políticas de inclusão**. In: Revista Espaço Acadêmico. Ano II, nº. 18 nov. 2002.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 5 ed. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

SILVA, Luzia Gomes da. **Portadores de deficiência, igualdade e inclusão social. Princípio: a Dignidade da Pessoa Humana**. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11413>. Acessado em: 6 out. 2014.