

A ILICITUDE DA EXCLUSÃO DO DEFICIENTE FÍSICO NO MERCADO DE TRABALHO

Jeovana da Silva Nogueira¹

Geraldo Caldeira Azambuja Neto²

RESUMO

Sabe-se que mesmo frente aos direitos garantidos e a popularização do termo “inclusão social”, há ainda diversas limitações para o deficiente físico quanto a contratação profissional no mercado de trabalho, assim, a elaboração deste artigo objetivou analisar as implicações e ilicitudes da exclusão do deficiente físico do mercado de trabalho frente às disposições existentes da legislação brasileira, e para o alcance deste, buscou-se apresentar o conceito do deficiente físico, abordar a atuação do deficiente físico no mercado de trabalho, compreender as políticas afirmativas, e conhecer a proteção oferecida ao deficiente pela legislação brasileira. A elaboração do artigo se deu por meio de uma metodologia de pesquisa bibliográfica, com base em abordagens qualitativas, levando a uma síntese geral dos documentos analisados (documentos indiretos), assim, trata-se de um estudo analítico, a partir de dados secundários. Com base nos resultados encontrados na pesquisa, conclui-se que a exclusão do deficiente ao mercado de trabalho já se inicia desde a formação profissional, uma vez que falta acessibilidade para os cursos técnicos e superiores nas próprias instituições, além disso, observou-se que mesmo frente a Lei N.º 8.213/1991 que impõe a obrigatoriedade de 2% (empresas com entre 100 e 200 empregados) a 5% (Empresas com mais de 1001 empregados) de disponibilidade de vagas para pessoas com deficiência habilitadas, há ainda evidências de preconceito, pouca acessibilidade, principalmente para deficiências mais limitantes, cabendo ao Estado oferecer incentivos fiscais e fiscalizar as empresas quanto a acessibilidade e contratação obrigatória garantindo assim maior inclusão e garantia dos Direitos Constitucionais deste cidadão.

Palavras-Chave: Legislação Brasileira. Pessoa com Deficiência. Mercado de trabalho. Políticas.

¹Graduanda em Direito pela Universidade de Rio Verde – UniRV, Campus Caiapônia – Goiás.

²Professor Orientador da UniRV.

1 INTRODUÇÃO

Considerando as dificuldades existentes para que o deficiente físico seja empregado em empresas de diversos setores do mercado de trabalho, sendo uma maioria massiva excluída de forma injusta, sofrendo discriminação, mesmo com o conceito de inclusão sendo amplamente disseminado e com as leis existentes, surgiu o interesse em compreender a ilicitude da exclusão do deficiente físico no mercado de trabalho, temática deste artigo.

Compreende-se que os deficientes físicos viveram à margem da sociedade por muitos séculos, sendo que com o desenvolvimento e conscientização social, passaram a ter direitos reconhecidos e assim contar com a sua aceitação inicialmente no âmbito social, posteriormente no âmbito educacional e na atualidade no mercado de trabalho.

Com o advento de normas protetivas e incentivadoras da admissão da mão de obra do deficiente físico, o presente estudo tem como problemática de pesquisa: “Há ainda discriminações e ações contrárias aos preceitos legais de inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho? Qual o principal motivo e possíveis punições para quem pratica esta ação?”

Diante do problema levantado, tem-se como hipóteses de pesquisa:

Acredita-se que as pessoas com deficiência são excluídas no mercado de trabalho mesmo contrariando as leis de cotas que determinam tais contratações, sendo a exclusão social do deficiente uma realidade.

Outro fator que gera a exclusão social no mercado de trabalho é a baixa acessibilidade das empresas, que não possuem adaptação adequada, e até mesmo pelo aspecto cultural de acreditar que a pessoa com deficiência é improdutiva e incapaz, e pela falta de capacitação que perdura no ambiente universitário pela falta de acessibilidade.

Acredita-se ainda que a branda punição, com uma multa pouco significativas não sejam suficientes para que as empresas se sintam intimidadas, sendo necessárias outras medidas, como incentivos fiscais e reforçar exemplos de sucesso da inclusão.

Assim, deve-se analisar as políticas quanto à inclusão, principalmente quanto a valores, ao suporte oferecido na educação básica e as limitações e incentivo à igualdade laboral para com a pessoa com deficiência.

É necessário compreender o campo normativo existente, bem como, identificar os modelos de projetos de lei ainda a serem aprovados para que o governo venha avançar na política de combate à desigualdade de acesso ao mercado de trabalho da pessoa com deficiência.

É ainda importante identificar os setores, quais sejam público ou privado que tenha mais necessidade de política equalizadora no sentido de reduzir a exclusão, sendo, aplicar política de valorização, seja no campo humanitário, seja no campo de contrapartida “remuneração”.

O interesse pelo tema surgiu da observação de que, mesmo com a lei, raramente se vê pessoas com deficiência trabalhando em grandes empresas, o que denota a falta de oportunidade e a exclusão deste indivíduo, assim sendo. este trabalho tem como propósito tratar sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, externando a existência das normas relacionadas a inclusão e a necessidade de novas normativas, bem como apresentar as dificuldades encontradas no que tange as empresas no setor privado e público para que ocorra a efetivação da inclusão.

A inclusão, porém, requer que a pessoa com deficiência esteja preparada para o mercado de trabalho, para que não possa ter dificuldade e também para que não sofra nenhum tipo de constrangimento, além de atender as expectativas de seu contratante.

Acredita-se que é necessário que ocorra uma conscientização para que ele possa se sentir capaz de realizar e superar suas próprias expectativas, aliás, esse é o principal meio motivacional para buscar um crescimento profissional, que tenha como apoio o recebimento dos frutos de seu trabalho com a devida valorização.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 DEFICIENTE FÍSICO

De acordo com a Declaração dos Direitos de Pessoas Deficientes elaborada na Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU. 1975), o deficiente físico é compreendido como pessoas com incapacidade total ou parcial de assegurar a si próprio as necessidades da vida individual ou social com autonomia normal, devido a uma deficiência que pode ter inúmeras causas, podendo ser congênita ou não (por exemplo, decorrente de um acidente) que afete suas capacidades físicas.

Observa-se que a deficiência como fenômeno humano individual e social é determinado em parte pelas representações socioculturais de cada comunidade, em diferentes gerações, e pelo nível de desenvolvimento científico, político, ético e econômico dessa sociedade (DIEHL, 2006).

A deficiência física, de acordo com Decreto nº 5.296/04, em seu artigo 70 inciso I, é considerada a alteração completa ou parcial de um, ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o empenho da função física, apresentando-se sob a forma de: paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas que não produzam dificuldades para o desempenho de funções (SASSAKI, 2009; BRASIL, 2018).

De acordo com Schirmer et al. (2011), a deficiência física refere-se ao comprometimento do aparelho locomotor que compreende o sistema ósteo-articular, o sistema muscular e o sistema nervoso.

Scheuermann (2011, p. 1) por sua vez apresenta os seguintes dados:

De acordo com estimativas da Organização Mundial da Saúde (OMS) existem cerca de 610 milhões de pessoas portadoras de algum tipo de deficiência no mundo hoje, dos quais cerca de 390 milhões (63,3%) fazem parte da população economicamente ativa. No Brasil, por sua vez, segundo dados do Censo de 2000, há por volta de 24,6 milhões de pessoas com deficiência (visual, auditiva, física ou múltipla), o que representa cerca de 15% da população brasileira.

Assim, compreende-se que o número representativo de pessoas com deficiência com relação à população em geral, motiva a compreender o panorama da inserção do portador de deficiência física no mercado de trabalho no Brasil.

As raízes históricas e culturais do fenômeno das deficiências sempre foram marcadas por forte rejeição, discriminação e preconceito. A literatura da Roma Antiga relata que as crianças com deficiência, nascidas até o princípio da era cristã eram afogadas por serem consideradas anormais e débeis. Na Grécia Antiga, Platão relata no seu livro *A República* que as crianças mal constituídas ou deficientes eram sacrificadas, ou escondidas pelo poder público (BIACHETTI, 1998).

Nos anos 90, o Brasil aprovou o Estatuto da Criança e do Adolescente, reiterando a atendimento as pessoas com deficiência. Em junho de 1994, mais de 80 países de reúnem e assinam a Declaração de Salamanca, ela proclama as escolas regulares, inclusivas como o meio mais eficaz de combater a discriminação. Em 1996, a LDB n.º 9.394, se ajusta a Legislação Federal, aponta que a educação aos portadores de necessidades especiais deve dar-se preferencialmente na rede regular de ensino. (GUIMARÃES, 2003).

No processo de inclusão, o deficiente físico não pode ser visto apenas por suas dificuldades, limitações ou deficiência.

A inclusão é um processo amplo, com transformações pequenas e grandes, nos ambientes físicos e na mentalidade de todas as pessoas, inclusive do próprio Portador de Necessidades Especiais, que contribui para um novo tipo de sociedade. Uma sociedade que aceite e valorize as diferenças individuais, aprenda a conviver dentro da diversidade humana, através da compreensão e da cooperação entre todos (RIBAS, 1997, p. 52).

A inclusão consiste em beneficiar a todos, independentes de suas necessidades especiais, uma vez que sadios sentimentos de respeito às diferenças e de cooperação, solidariedade, podem ser desenvolvidos com a convivência entre deficientes e pessoas não deficientes. Assim, “O processo de inclusão como uma forma nova de educar, respeitando as diferenças e não discriminando-as” (COLL, 1999, p. 22).

Assim, compreende-se que, as pessoas com deficiência têm direito inerente ao respeito por sua dignidade humana. As pessoas deficientes, qualquer que seja a origem, natureza e gravidade de suas deficiências, tem os mesmos direitos fundamentais que seus concidadãos da mesma idade, o que implica antes de tudo, no direito de desfrutar uma vida decente, tão normal e plena quanto possível.

2.2 MERCADO DE TRABALHO

O mercado de trabalho se refere as formas de trabalho que possam haver, que são disponíveis aos trabalhadores, sendo remunerados de alguma forma, podendo ser um trabalho manual ou intelectual, pois os indivíduos vendem sua força de trabalho por uma remuneração, que pode ser em dinheiro, moradia, bonificação, ou outra forma de gratificação pelo trabalho desempenhado (SILVA, 2014).

O mercado de trabalho, inclui aqueles que procuram emprego e aqueles que oferecem emprego dentro de um sistema típico de mercado, em que se contrata para determinar os preços e quantidades de um bem, que é o trabalho (GUIMARÃES, 2009).

Observa-se que no mercado de trabalho há diferentes relações, tendo como fatores influentes a oferta e a demanda, que se caracteriza pelas vagas oferecidas, e o número de trabalhadores qualificados e disponíveis para se candidatarem para essas vagas.

Conforme explica Pauli, Nakabashi e Sampaio (2012, p. 1), o mercado de trabalho é dividido em setores:

Setor Primário: onde estão as relações de trabalho que lidam diretamente com a matéria-prima, como a agricultura, a pecuária e a extração mineral e vegetal;

Setor Secundário: onde estão as relações de trabalho que lidam com a modificação da matéria-prima, construindo objetos utilizáveis, como as indústrias e a construção civil;

Setor Terciário: onde estão as relações de trabalho interpessoais, ou seja, que há correspondência entre as pessoas, a prestação de serviços, como o ramo de vendas, bancos, hospitais, escolas, ou seja, quando a forma de trabalho lida com pessoas e não com os objetos como principal foco de trabalho. É esse setor que se encontram principalmente a força de trabalho intelectual.

O trabalho é classificado como formal, quando existe registro na carteira de trabalho, o empregador realizar as contribuições à previdência social, e busca sempre atender as legalidades trabalhistas, e ainda a modalidade de trabalho denominada como trabalho informal, onde não há registro, não há recolhimento da contribuição previdenciária, esse cada vez mais aumenta com a busca pelo empreendedorismo e de ter

o próprio negócio, sendo ainda influenciada pelas crises econômicas levam os desempregados (frutos de cortes de gastos e falências de empresas) ao trabalho autônomo.

De acordo com Soares (2014), assim, pode-se dizer que o mercado de trabalho é o lugar onde os trabalhadores e os capitalistas se encontram e se confrontam; pois, o trabalhador vende a força de trabalho e o capitalista é quem compra. Em relação às negociações, ocorrem entre o ofertante e o demandante de força de trabalho, podendo ocorrer intervenção por parte do Estado, na hora de se pleitear um trabalho.

Sobre o trabalho, Aranha (2013), elucida que ele é um direito de todo cidadão, um direito efetivo para o fortalecimento de qualquer sociedade, e está bem mencionado na Constituição Federal de 1988, garantindo o direito ao trabalho a todo cidadão brasileiro, com deficiência, ou não.

Com isso, observa-se que o trabalho proporciona a equiparação de oportunidades a todos os cidadãos e a integração de cidadãos com deficiência a um convívio social produtivo. Assim, pode-se dizer que o trabalho pode ser considerado um mecanismo de inserção social, um meio de sobrevivência e de realização psicológica para o ser humano e, para a pessoa com deficiência, tem um forte peso econômico, já que, em sua maioria, não possui qualquer tipo de renda (MAZZOTA, 2016).

A inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho pode-se dar da seguinte forma:

I – colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para a sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

II – colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende de adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização;

III – promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoa.

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho faz com que elas se sintam realizadas interiormente pelo fato de se sentirem realizadas profissionalmente, estarem sendo reconhecidas socialmente, terem mais responsabilidades, interesses, gosto pelo trabalho e adequação das funções às próprias possibilidades que o trabalho lhe proporciona.

2.3 AS POLÍTICAS AFIRMATIVAS

As ações afirmativas consistem em políticas públicas voltadas à conscientização da ação constitucional da igualdade material e tentando neutralizar os efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, nacionalidade, de compleição física e situação socioeconômica, colocadas ou recomendadas pelo Estado, visando combater não somente as manifestações flagrantes de discriminação, mas também a discriminação de conhecimento, de planejamento, enraizada na sociedade (PRODÍGIOS, 2017).

Ações afirmativas são políticas públicas ou privadas voltadas à equiparação dos indivíduos desiguais, e que em razão dessas diferenças são discriminados de forma negativa pela sociedade. É chamada também de ação positiva ou discriminação positiva, pois a discriminação nesse caso é para igualar as diferenças, e não para ofendê-los (GOMES, 2001; CARVALHO, 2017).

Como poderoso instrumento de inclusão social, situam-se as ações afirmativas. Essas ações constituem medidas especiais e temporárias que, buscando remediar um passado discriminatório, objetivam acelerar o processo de igualdade, com o alcance da igualdade substantiva por parte de grupos vulneráveis como as minorias étnicas e raciais, as mulheres, dentre outros grupos (SANTOS, 2012, p. 171).

De acordo com Moreira et al. (2017), a ação afirmativa caracteriza-se pela sua natureza distributiva e compensatória. Ela é distributiva porque surge da obrigação de equalizar a classificação ou a ascensão de determinado bem jurídico entre as pessoas da sociedade. A compensatória aponta privilegiar grupos que por fatores históricos de discriminação e exclusão social, foram pretensiosos nos seus direitos, merecendo uma atenção diferenciada (JOHANN, 2017).

Segundo elucida Brito Filho (2014), as ações afirmativas visam de forma imediata promover o acesso de segmentos marginalizados aos bens jurídicos fundamentais que não

tenham o adequado acesso. Ademais, objetivam promover a igualdade de oportunidades perante a sociedade, o que significa a eliminação dos desequilíbrios e, por conseguinte, a efetivação do princípio da igualdade material.

Sobre este mesmo assunto, Santos (2012) acrescenta que as ações afirmativas têm como finalidade a erradicação da discriminação causadora do processo de marginalização, e essa conclusão decorre da premissa de que o convívio de indivíduos de diferentes realidades, em ambientes considerados até então homogêneos, produziria a sensação de justiça social, quebrando o ciclo causador do processo discriminatório da sociedade.

Nesse sentido, conforme Moreira et al., (2017), as ações afirmativas representam importantes medidas para a efetivação do direito à igualdade material, ao considerar o respeito à diferença e à diversidade. Assim, eles são considerados instrumentos essenciais na inclusão de pessoas com deficiência física, à medida que oferecem tratamento diferenciado a essas pessoas, para que elas possam usufruir de seus direitos em condições de igualdade com os demais indivíduos.

Para Sousa (2012) um dos objetivos das políticas afirmativas é a implantação de diversidade e de maior representatividade das minorias nos domínios da atividade pública e privada, já que esses grupos geralmente não são representados em funções de mando e de prestígio no mercado de trabalho e em algumas atividades estatais.

Assim, pode-se dizer que as ações afirmativas visam garantir a igualdade de oportunidades aos grupos menos favorecidos, também, em razão de religião ou deficiência, ou melhor, elas contemplam diversas medidas voltadas para a eliminação das desigualdades, com o intuito de ampliar as oportunidades de acessibilidade das pessoas com deficiência, sobretudo dentro do mercado de trabalho (SANTOS et al., 2008; BRITO FILHO, 2014).

2.4 A PROTEÇÃO LEGAL A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A Constituição Federal de 1988 versou de despontar um grande avanço ao prever princípios e garantias às pessoas com deficiência. Junto com a Constituição, a legislação infraconstitucional também ampara a pessoa com deficiência no ordenamento jurídico.

No que diz respeito às garantias constitucionais, o Brasil possui um sistema legal de proteção bem planejado (ARAÚJO, 2009).

A proteção às pessoas com deficiências pode ser realizada sob dois planos de acordo com Montal e Mendonça (2012):

- Constitucional: Referente aos artigos contidos na Constituição Brasileira que tratam da matéria;

- Infraconstitucional: apresentando as principais normas criadas com intuito de regulamentar as formas de proteção à pessoa com deficiência.

Segundo Andrade (2013), outra proteção ao deficiente físico é o sistema de cotas no Brasil acolhido pela Lei nº 8.213, de julho de 1991, também conhecida como Lei de Cotas, que obriga o preenchimento de 2% a 5% das vagas do quadro de funcionários com reabilitados ou com deficiência. (BRASIL, 1991).

Assim, segundo Andrade (2013), 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 com deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....2%;

II - de 201 a 500.....3%;

III - de 501 a 1.000.....4%;

IV - de 1.001 em diante.5%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado 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.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

De acordo com Dantas (2012), apesar de existir desde 1991, esta foi regulamentada nove anos depois, quando trouxe a questão da fiscalização sobre o cumprimento, sendo que a regra não especificava quais as deficiências estariam inseridas, o que foi finalmente estabelecido em 2004, quando, assim, a Lei de Cotas ficou mais redonda, preenchendo “lacunas” que eram usadas por empresas para recorrer a não contratação.

O estudo de Vieira (2011), elucida que outro fator importante da lei de cotas, que consiste na proteção acerca da dispensa de empregado com deficiência, previsto no parágrafo primeiro do art.93, pois nele determina-se que a dispensa de trabalhador com deficiência (habilitado ou reabilitado) ao final do contrato de prazo determinado de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato indeterminado, só poderá acontecer após o contrato de um substituto de condição idêntica.

Observa-se que o deficiente físico ainda na atualidade sofre com vários tipos de discriminações e preconceitos, principalmente no mercado de trabalho, além da baixa contratação, quando esta ocorre, em muitos casos, há salário incompatível ou inferior, bem como oferecimento de função inferiorizada e até mesmo assédio moral (REZENDE, 2010).

O ato de discriminar, decorre do preconceito, o que corresponde a um tratamento preconceituoso, sendo conferido por um indivíduo ou grupo, a categorias sociais e raciais, podendo ser aplicados também sobre um indivíduo ou grupo tornando a vítima estigmatizada (VARGAS, 2013).

Nos casos conforme citado, onde após a contratação do deficiente há o rompimento da relação de emprego por ato discriminatório, o empregado que buscar os seus direitos pode decidir entre:

- a) readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante o pagamento das remunerações devidas;
- b) percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento. (NASCIMENTO, 2009, p. 114).

O Direito do trabalhador com deficiência física está garantido pela Constituição Federal de 1988, onde consta como determinado que seja garantida a igualdade como

direito fundamental de todos os cidadãos brasileiros, com base neste princípio está inspirado todo o ordenamento jurídico brasileiro.

A Disciplina do princípio da igualdade de direitos e deveres entre os cidadãos, está presente no Artigo 5º, da Constituição Federal dizendo o seguinte:

“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes” (BRASIL, 1988, p. 1).

O princípio da igualdade de acordo com Camargo (2011) origina o princípio da não-discriminação, que tem como objetivo excluir as diferenças entre trabalhadores, sendo a aplicação de ambos, essencial para garantir condições de trabalho dignas e ainda oferecer meio de coibir a discriminação.

Para Cali (2007), a Constituição Federal assim como a legislação infraconstitucional são normas que visam a promoção da igualdade de condições de trabalho e de empregabilidade, bem como de salários justos e de acesso a cargos para pessoas com deficiência física, em funções compatíveis com suas habilidades e capacidades, permitindo assim possíveis promoções, no entanto, inicialmente é importante compreender que as leis devem oferecer possibilidade de acesso e empregabilidade.

Embora a Lei garanta ao empregador total direito quanto a determinação ao empregado de como ele deve realizar e exercer suas atividades laborais, o denominado “direito de poder diretivo” (ou seja, é o poder de dirigir a empresa, e de gerir a submissão do colaborador a essas ordens), gerando a “subordinação” laboral, sem a qual não haveria relação de emprego, este porém, deve reconhecer o limite entre o poder diretivo e o assédio moral (FERNANDES FILHO, 2014):

O poder diretivo é exercido, basicamente, de três formas: através do poder de organização, do poder de controle e do poder disciplinar. Por meio do poder de organização, o empresário define a estrutura do empreendimento e cria normas e regulamentos que deverão ser seguidos pelos empregados. Já o poder de controle permite ao empregador fiscalizar a atividade do funcionário. Por fim, o poder disciplinar dá ao patrão o direito de punir o trabalhador que não obedecer às normas estabelecidas. (FERNANDES FILHO, 2014, p. 1)

Observa-se que mesmo com as leis e normas existentes, a obrigatoriedade da contratação em muitos casos gera certa “revolta” em indivíduos preconceituosos, o que pode gerar comportamentos inadequados, discriminatórios e grosseiros para com o deficiente físico no ambiente de trabalho.

A respeito disso conclui-se que o poder diretivo dá autoridade ao empregador, isso significa que ele poderá ser autoritário, entretanto, o poder diretivo não é incondicional, ele está limitado pela lei, sendo assim não deverá violar os direitos do trabalhador.

É interessante observarmos que mediante tais informações, concluímos que neste caso cabe a velha máxima que afirma que “o direito de um termina, onde começa o direito do outro”, o poder diretivo pode sim ser exercido por meio do empregador, porém, ele deve ser praticado com bom senso, humanidade, ética e razoabilidade. (FERNANDES FILHO, 2014)

Embora as organizações ainda não estejam conscientizadas quanto a muitos do Direitos do trabalhador, alguns extrapolando totalmente os limites do bom senso, utilizando-se de falta de humanidade para com seus colaboradores, observamos que a justiça está em favor do trabalhador, não permitindo que tais ações fiquem impunes, entretanto, observa-se que há ainda, muitos casos de discriminação tanto na contratação quanto na relação de trabalho para com o empregado com deficiência física.

Quanto ocorre um ato discriminatório na contratação ou posterior a esta, cabe ao trabalhador indenização por danos morais. Estes por sua vez são conceituados por Maria Helena Diniz como: “a lesão de interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica, provocada pelo ato lesivo”. (DINIZ, 2003, p. 84).

Já o doutrinador Carlos Roberto Gonçalves conceitua o dano moral como:

Dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, intimidade, a imagem, o bom nome, etc., como se infere dos art. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação (GONCALVES, 2009, p.359).

Observamos então que o dano moral está relacionado à dor, angustia, sofrimento e tristeza, entretanto, nos dias atuais não é mais cabível limitar o dano moral a estes fatores, já que este se estende aos bens personalíssimos. (SANTOS, 2012), o que é

passível ao deficiente quando percebe-se assediado moralmente ou não sendo contratado por mero preconceito do empregador, que infelizmente ainda é algo comum.

3 METODOLOGIA

Quanto aos objetivos desta pesquisa, ela se classifica como descritiva por partir de um levantamento bibliográfico para assim analisar e interpretar fatos que se relacionam com o assunto da pesquisa (MARCONI; LAKATOS, 2010).

Quanto aos objetivos, esta pesquisa é classificada como exploratória e descritiva, já que segundo Gil (2006), as pesquisas exploratórias visam proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições.

Quanto aos procedimentos metodológicos utilizados na realização desta pesquisa, ela é classificada como bibliográfica, já que segundo Gil (2006), as pesquisas bibliográficas consistem na utilização de livros, dissertações, teses e artigos. A pesquisa bibliográfica é aquela que tem como princípio conhecer o conteúdo científico já apresentado sobre um assunto específico através de bibliotecas, universidades e acervos virtuais.

Quanto à técnica de coleta de dados, este estudo é classificado como indireto, por ter utilizado de livros, artigos, leis entre outros, não obtendo contato direto com o objeto da pesquisa. Assim como expõe Lakatos e Marconi (2010), dizendo que a técnica indireta está relacionada à coleta de dados a partir de fonte documentais e bibliográficas.

4 OBJETIVOS

4.1 OBJETIVOS GERAIS

O presente estudo tem como objetivo geral, analisar as implicações e ilicitudes da exclusão do deficiente físico do mercado de trabalho frente as disposições existentes da

legislação brasileira com base no normativo político e cultural quanto à desigualdade existente.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Conceituar o deficiente físico;
- b) Abordar a atuação do deficiente físico no mercado de trabalho;
- c) Analisar as políticas afirmativas; conhecer a proteção oferecida ao deficiente pela legislação brasileira.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Houve concordância quanto ao conceito de deficiência física entre a Declaração dos Direitos de Pessoas Deficientes (ONU, 1975), Sassaki (2009) e Diehl (2006), sendo este considerando o indivíduo com incapacidades físicas que podem estar relacionadas a ausência ou danos aos seus membros que lhe limitam sua autonomia para a vida individual ou social, independente da causa, sendo no entanto, um sujeito ao qual cabe representação social, Schirmer et al. (2011), é mais preciso ao definir a deficiência física como o comprometimento do aparelho locomotor (sistema ósteo-articular, muscular e o sistema nervoso).

Biachetti (1998) cita a rejeição histórica e cultural as deficiências, chegando a ser sacrificadas ou escondidas. Com a evolução social, porém, os seus direitos passaram a ser reconhecidos, e assim, tornou-se uma preocupação mundial. Até que no Brasil, nos anos 90, houve a aprovação do Estatuto da Criança e do Adolescente, que reiterou o atendimento as pessoas com deficiência, sendo um posicionamento de múltiplos outros países, reafirmado em junho de 1994 pela Declaração de Salamanca, assinada por mais de 80 países e enfatizada em 1996, pela LDB n.º 9.394, instituindo que a educação dos deficientes deve ocorrer na rede regular de ensino, tornando as escolas regulares inclusivas (GUIMARÃES, 2003).

A inclusão consiste em ambientar os locais comuns para garantir o convívio dentro da diversidade humana, por meio da compreensão e da cooperação entre todos garantindo igualdade de direitos, respeitando as diferenças e não discriminando-as (COLL, 1999).

Ressalta-se ainda que quanto ao mercado de trabalho e ao âmbito social, há ainda políticas públicas ou privadas que visam à equiparação dos indivíduos desiguais discriminados pela sociedade (GOMES, 2001; CARVALHO, 2017). Há ainda as ações afirmativas, ações afirmativas (medidas especiais e temporárias para remediar um passado discriminatório), de natureza distributiva e compensatória, visando acelerar a igualdade em prol dos grupos vulneráveis (minorias étnicas e raciais, as mulheres, dentre outros grupos) (SANTOS, 2012; MOREIRA et al., 2017; BRITO FILHO, 2014).

Para garantir o acesso, criou-se o sistema de cotas no Brasil (Lei nº 8.213, de julho de 1991, também conhecida como Lei de Cotas, que obriga o preenchimento de 2% a 5% das vagas do quadro de funcionários com reabilitados ou com deficiência. No entanto, Dantas (2012), aponta que mesmo a partir de sua existência não há ainda cuidados com relação à fiscalização de seu cumprimento, esta lei, ainda tem brechas quanto às deficiências que são abrangidas.

No entanto, em resposta às hipóteses desta pesquisa, observa-se que as pessoas com deficiência são duplamente excluídas no mercado de trabalho, mesmo com a lei de cotas que impõe a contratação deste público, aproximadamente 70% das empresas não cumprem ou cumprem parcialmente a determinação, o que demonstra que a exclusão do deficiente no mercado de trabalho é uma realidade, ignorando a Lei N. 8.123/1991, onde está determinado que empresas com mais de 100 empregados devem oferecer de 2 a 5% de cargos para reabilitados ou pessoas com deficiência (AYER, 2016).

Entre as principais justificativas das empresas para tal exclusão está a falta de estrutura para tornar essas empresas acessíveis ao trabalhador com deficiência, como por exemplo, elevadores, rampas, banheiros adaptados, intérpretes de libras, tecnologia adequada, além disso, há ainda a cultura de que a pessoa com deficiência é improdutivo ou incapaz, que se soma a baixa escolaridade e a falta de qualificação destes trabalhadores decorrente da exclusão desde o ambiente escolar a faculdade. A punição para as empresas que descumprem a Lei de Cotas são multas que vão de R\$ 2.143,04 a R\$ 3.214,55 por funcionário, no entanto, não é capaz de intimidar, sendo necessário mostrar bons

exemplos de inclusão bem sucedidos devem ser mais eficazes para desconstruir a visão de incapacidade do deficiente, além disso, incentivos fiscais podem auxiliar (AYER, 2016).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo atendeu ao objetivo inicial de analisar as implicações e ilicitudes da exclusão do deficiente físico do mercado de trabalho frente as disposições existentes da legislação brasileira. Assim, foi apresentado o conceito de deficiente físico, e abordou-se sua presença no mercado de trabalho, as políticas afirmativas, e a proteção oferecida ao deficiente pela legislação brasileira.

Com base nos resultados encontrados na pesquisa, conclui-se que a exclusão do deficiente ao mercado de trabalho já se inicia desde a formação profissional, uma vez que falta acessibilidade para os cursos técnicos e superiores nas próprias instituições, além disso, observou-se que mesmo frente a Lei N.º 8.213/1991 que impõe a obrigatoriedade de 2% (empresas entre 100 e 200 empregados) a 5% (Empresas com mais de 1001 empregados) de disponibilidade de vagas para pessoas com deficiência habilitadas.

Há ainda evidências de preconceito, pouca acessibilidade, principalmente para deficiências mais limitantes, cabendo ao Estado oferecer incentivos fiscais e fiscalizar as empresas quanto à acessibilidade e contratação obrigatória garantindo assim maior inclusão e garantia dos Direitos Constitucionais deste cidadão.

THE ILLICITUDE OF EXCLUSION OF DISABLED PEOPLE IN THE LABOR MARKET

ABSTRACT

It is known that even in the face of guaranteed rights and the popularization of the term “social inclusion”, there are still several limitations for the physically handicapped regarding professional hiring in the labor market, thus, the elaboration of this article aimed to analyze the implications and illegality of exclusion of the handicapped person in the labor market in view of the existing provisions of Brazilian legislation, and in order to achieve this, we sought to present the conceptualization of the handicapped person, to address the role of the handicapped person in the job market, to understand affirmative policies, and to know the protection offered to the disabled by Brazilian law. The preparation of the article took place through a bibliographic research methodology, based on qualitative approaches, leading to a general synthesis of the analyzed documents (indirect documents), thus, it is an analytical study, based on secondary data. Based on the results found in the research, it is concluded that the exclusion of the disabled from the labor market has already started since professional training, since there is a lack of access to technical and higher courses in the institutions themselves, in addition, it was observed that even in the face of Law No. 8,213 / 1991, which imposes the obligation of 2% (companies with between 100 and 200 employees) to 5% (Companies with more than 1001 employees) of availability of places for qualified disabled people, there is still evidence of prejudice, little accessibility, mainly for more limiting disabilities, it is up to the State to offer tax incentives and inspect companies for accessibility and mandatory hiring, thus ensuring greater inclusion and guarantee of this citizen's Constitutional Rights.

Keywords: Keywords: Brazilian legislation. Disabled Person. Labor market. Policies.

REFERÊNCIAS

ARANHA, M. S. F. *Trabalho e Emprego: A deficiência através da história: concepções e paradigmas*. Brasília, 2013.

ARAÚJO, L. A. D. *A proteção constitucional das pessoas com deficiência e o cumprimento do princípio da dignidade da pessoa humana*. In: MIRANDA, J.; SILVA, M. A. M. São Paulo: Quartier Latin, 2009.

AYER, Flávia. *Pessoas com deficiência são duplamente excluídas do mercado de trabalho*. 29 de Novembro de 2016, Não paginado. Disponível em: <https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2016/11/28/internas_economia,827678/pessoa-com-deficiencia-e-duplamente-excluida-do-mercado-de-trabalho.shtml>

BIACHETTI, L. et. al. *Um olhar sobre a diferença, integração e cidadania*. Campinas: Abril, 1998.

BRASIL. *Decreto 5.296, de 02 de dezembro de 2004*. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, 2018. Não Paginado. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 10 Out. 2019.

CAMARGO, Ana Alice Almeida. *Direito e Igualdade Jurídica: direitos das mulheres no mercado de trabalho*. *Conteúdo Jurídico*, Brasília-DF: 16 nov. 2011.

COLL, C. *Psicologia e Currículo*. São Paulo: Ática, 1999.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro – Responsabilidade Civil*. 19 ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

DIEHL, R. M. *Jogando com as diferenças: Jogos para crianças e jovens com deficiência*. São Paulo: Phorte, 2006.

GUIMARÃES, L. A. *Conhecendo a deficiência*. São Paulo: Robe, 2003.

JUSTI, J.; VIEIRA, T. P. *Manual para padronização de trabalhos de graduação e pós-graduação lato sensu e stricto sensu*. Rio Verde: Ed. UniRV, 2016.

GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas, 2006.

GOLDFARB, C. L. *Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil*. Curitiba: Juruá, 2009.

GUIMARÃES, N. D. *A sociologia dos mercados de trabalho, ontem e hoje*. Novos estud. – CEBRAP. São Paulo, n.85, 2009.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. *Técnicas de pesquisa*. São Paulo: Atlas, 2006. 289 p.

MENDONÇA, L. E. A. *Lei de cotas: pessoas com deficiência: a visão empresarial*. São Paulo: LTr, 2012.

MONTAL, Z. M. C. O trabalho como Direito Humano da Pessoa com deficiência. In: PIOVESAN, F.; CARVALHO, L. P. *Direitos Humanos e Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora Atlas, 2010.

PAULI, R. C.; N., L.; SAMPAIO, A. V. Mudança estrutural e mercado de trabalho no Brasil. *Revista de Economia Política*. V. 32, n. 3, 2012.

SASSAKI, R. K. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. 7 ed. Rio de Janeiro, RJ: Editora WVA, 2009.

SANTOS, Pablo de Paula Saul. Dano moral: um estudo sobre seus elementos. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 101, jun 2012.

SANTOS, S. A.; CAVALLEIRO, E.; BARBOSA, M. I. S.; RIBEIRO, M. Ações afirmativas: polêmicas e possibilidades sobre igualdade racial e o papel do estado. *Rev. Estud. Fem.* Florianópolis, v.16, n.3, Sept./Dec. 2008.

SCHIRMER, C. R; BROWNING, N.; BERSCH, R.; MACHADO, R. *Atendimento Educacional Especializado: Deficiente Físico*. MEC: Brasília, 2011.

SILVA, W. F. *Mercado de trabalho*. 2014. Disponível em: <<https://www.infoescola.com/economia/mercado-de-trabalho>>. Acesso em: Out. 2019.

VARGAS, Isabel C. S. *Discriminação*. Disponível em: <<http://meuartigo.brasilecola.com/sociologia/discriminacao.html>>. Acesso em 28 mar. 2020.