

**FACULDADE DE DIREITO DO SUL DE MINAS  
INSTITUIÇÃO DE FOMENTO: FAPEMIG**

**ALAN DE SOUZA E SILVA**

**A INEFICÁCIA DOS DIREITOS E GARANTIAS DO  
DEFICIENTE NA SUA INSERÇÃO NO MERCADO DE  
TRABALHO DIANTE DAS DIFERENTES  
REALIDADES MUNICIPAIS.**

**Em andamento**

**POUSO ALEGRE – MG**

**2018**

ALAN DE SOUZA E SILVA

**A INEFICÁCIA DOS DIREITOS E GARANTIAS DO  
DEFICIENTE NA SUA INSERÇÃO NO MERCADO DE  
TRABALHO DIANTE DAS DIFERENTES  
REALIDADES MUNICIPAIS**

Artigo Científico desenvolvido para o programa de Iniciação Científica da Faculdade de Direito do Sul de Minas em conjunto com a FAPEMIG.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Eduardo V.de Oliveira

Instituição de fomento: FAPEMIG

**FDSM - MG**

## 1. INTRODUÇÃO

Existe mais de um bilhão de pessoas, cerca de 15% da população mundial, que apresentam algum tipo de deficiência<sup>1</sup>. No Brasil, há diversas pessoas na condição de deficiente e, ao passar dos anos esta proporção só aumenta. De acordo com o último censo, de 2010, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o país possui 45 milhões de Pessoas com Deficiência (PCDs), refletindo em quase 24% da população<sup>2</sup>.

Sendo assim, o que poderia se esperar é que a sociedade fosse cada vez mais flexível e que aceitasse com maior naturalidade aqueles que apresentam algum tipo de deficiência. Nesse sentido, respeitando suas limitações e contribuindo para seu desenvolvimento pessoal e profissional.

No mercado de trabalho daqueles que apresentam deficiência há diversos fatores que causam grande impacto; dentre os quais é possível citar os diferenciais de produtividade, desincentivos, preconceito e discriminação<sup>3</sup>.

A ignorância é a responsável por preconceitos relacionados às pessoas com deficiências pois, quando não há informação necessária começa-se a criar ideias que não condizem com a realidade da vida dessas pessoas, do que realmente elas podem ou não fazer<sup>4</sup>.

Para corrigir os problemas referentes a esse mercado de trabalho pouco acessível, o legislador criou normas que pudessem garantir a inserção das pessoas com deficiência. Baseada nos princípios da igualdade, da autonomia e da dignidade

---

<sup>1</sup> ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. World report on disability. Disponível em: <[http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44575/4/9788564047020\\_por.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44575/4/9788564047020_por.pdf)>. Acesso em: 02, mai. 2018.

<sup>2</sup> Conforme o Censo de 2010, desse total à época, 17,7 milhões possuem deficiência severa (6,7% brasileiros), com preponderância da deficiência visual severa (3,5%), seguida da deficiência motora (2,3%) e da auditiva (1,1%). INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Estimativas de população. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 02, mai. 2018.

<sup>3</sup> ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. World report on disability. Disponível em: <[http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44575/4/9788564047020\\_por.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44575/4/9788564047020_por.pdf)>. Acesso em: 02, mai. 2018.

<sup>4</sup> RIBAS, João Baptista Cintra. Viva a diferença: convivendo com nossas restrições ou deficiências. 2. ed. São Paulo: Moderna, 1996, p. 63.

da pessoa humana, a Constituição de 1988 apresenta diversos dispositivos capazes de garantir essa proteção necessária.

O presente trabalho é resultado de pesquisas bibliográficas feitas através das normas jurídicas para identificar e analisar a legislação brasileira existente acerca dos direitos e garantias das pessoas deficientes, no que diz respeito a sua inclusão no mercado de trabalho. Além disso, utilizou-se da pesquisa quali quantitativa, sendo dívida em duas partes: a primeira no recolhimento de dados, e a segunda, numa análise que visa demonstrar como a aplicação das leis ocorre através das diferentes realidades municipais. Para realizar tal estudo foram coletados dados do município de Pouso Alegre – Minas Gérias e alguns próximos, baseando-se no número populacional.

## **2. O DEFICIENTE**

A definição e dados para determinar quem é a pessoa deficiente no âmbito legal foram dados pelo Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, regulamentador da Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que assim dispõe:

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

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

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

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

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

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física,

apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, tri paresia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

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

a) comunicação;

b) cuidado pessoal;

c) habilidades sociais;

d) utilização dos recursos da comunidade; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

e) saúde e segurança;

f) habilidades acadêmicas;

g) lazer; e

h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.<sup>5</sup>

Faz-se necessário verificar o tipo e grau de deficiência da pessoa, principalmente no âmbito de trabalho. Sendo assim, será possível identificar com precisão a melhor função a ser exercida e adapta-la oferecendo uma maior segurança.

---

<sup>5</sup> Brasil. Decreto 3298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm)>. Acesso em: 18, mai. 2018.

### 3. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 prevê a igualdade de direitos entre todos os indivíduos. Neste sentido, existe diversos dispositivos legais que demonstram e garantem a aplicação destes direitos no que diz respeito à pessoa com deficiência, podendo dizer que o Brasil tem um sistema normativo de proteção bem encadeado.

Conforme a CR/88, em seu artigo 1º, dispõe como fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Desta forma, a pessoa com deficiência tem a garantia do exercício de todas as formas lícitas de trabalho.<sup>6</sup>

Assim como o supracitado, existe outros dispositivos que fortalecem tais direitos como:

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

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

(...)

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.<sup>7</sup>

Em seu artigo 7º, inciso XXXI, em conformidade com o princípio da igualdade a Constituição aborda a não discriminação. Desta forma, garante-se as mesmas condições às pessoas com deficiência em concorrer a um emprego como qualquer outro indivíduo, não podendo haver diferenciação em relação a admissão e aos salários.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Brasil. Constituição (1998). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm) >. Acesso em: 25, mai. 2018

<sup>7</sup> Id.

<sup>8</sup> Brasil. Constituição (1998). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm) >. Acesso em: 03, jun. 2018.

Os artigos 23, inciso II e 24, inciso XIV, dispõem sobre a competência legislativa a respeito das pessoas com deficiência, sendo o primeiro voltado para o cuidado da saúde e assistência pública enquanto que o segundo para a proteção e integração social.<sup>9</sup>

Na esfera pública foi de grande importância a reserva das vagas a serem preenchidas em casos de concursos públicos. No artigo 37, inciso VIII, a lei reserva um percentual dos cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência, juntamente com os critérios para sua admissão.<sup>10</sup> A regulamentação de tal artigo e inciso foram obtidas através da Lei 8.112/90, que em seu artigo 5º, § 2º, determinou que é garantido às pessoas com deficiência até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas em concurso público, sempre respeitando a compatibilidade das atribuições do cargo com sua deficiência.<sup>11</sup>

De acordo com a Lei 8.112/90 e o Decreto 3.298/99, os percentuais assegurados à pessoa com deficiência será de 5% (cinco por cento) no mínimo e, de no máximo, 20% (vinte por cento).<sup>12</sup>

A reserva de vagas visa a diminuição da desigualdade, porém, faz-se necessário salientar que, mesmo existindo tais medidas legislativas, o indivíduo necessita ser aprovado no concurso bem como apresentar-se capaz de exercer as atribuições a serem desempenhadas.

#### **4. LEI DE COTAS**

A Lei 8.213/91 dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e fornece outras providências a respeito da contratação de portadores de necessidades especiais. Determina assim, uma norma que introduz a reserva de mercado ou

---

<sup>9</sup> Id.

<sup>10</sup> Id.

<sup>11</sup> Brasil. Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm)>. Acesso em: 03, jun. 2018.

<sup>12</sup> Brasil. Decreto 3298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm)>. Acesso em: 15, jun. 2018.

sistema de quotas, a qual impõe limites a extensão dos direitos dos empresários, como também, em parte, salvaguarda o direito de acesso ao mercado de trabalho das pessoas deficientes.<sup>13</sup>

No que tange o setor privado o artigo 93, como também o Decreto 3.298/99 em seu artigo 36, determina que empresas que possuem 100 ou mais empregados, são obrigadas ao preenchimento de 2% a 5% dos seus cargos a beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, em tais proporções:

Art. 93. (...)				
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%. <sup>14</sup>

É necessário esclarecer que a expressão “empresa” não se refere apenas às sociedades empresárias, abrange todas as pessoas jurídicas de direito privado: sociedades, associações e fundações.<sup>15</sup>

Esta Lei também garante em seu artigo 93, § 1º que quando houver a dispensa de um trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado, posteriormente ao fim do contrato, por prazo determinado de mais de 90 dias, e dispensa imotivada por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de um substituto em condições semelhantes.<sup>16</sup>

<sup>13</sup> Brasil. Lei 8.213, de 24 de março de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e fornece outras providências a respeito da contratação de portadores de necessidades especiais. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 23, jun. 2018

<sup>14</sup> Id.

<sup>15</sup> ASSIS, Olney Queiroz. Pessoa portadora de deficiência: direitos e garantias. 2.ed. São Paulo: Damásio de Jesus, 2005, p. 353.

<sup>16</sup> Brasil. Decreto 3298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida

## 5. SOBRE A APLICABILIDADE DA LEI

Como visto anteriormente, existe um grande rol de direitos e garantias reservados às pessoas com deficiência. Seja, por exemplo, no setor público com a reserva de 20% das vagas nos concursos públicos, ou no setor privado, com a obrigatoriedade de preenchimento dos cargos de 2% a 5% a empresas que possuem 100 ou mais empregados.

Entretanto, esses direitos proporcionados pela lei possuem aplicabilidade quando as condições exigidas são alcançadas, tornando assim obrigatório o seu cumprimento. Neste sentido, a fiscalização da efetivação da norma legal é realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Incumbe, portanto, ao Ministério do Trabalho estabelecer sistemática de fiscalização, além de gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e de vagas preenchidas por pessoas com deficiência. Devendo fornecer tais informações, quando solicitadas pelos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.<sup>17</sup>

No entanto, há alguns fatores que dificultam a aplicabilidade da lei. No setor público, em que fixa a reserva de vagas no limite máximo de 20%, há em certas circunstâncias a impossibilidade de sua aplicação. Isso ocorre sempre que o número de vagas for inferior a cinco, casos em que o percentual de uma eventual vaga, resultaria em um limite superior estabelecido por lei (1 em 4 vagas = 25%, 1 em 2 vagas = 50%).

No setor privado o avanço tecnológico e o fenômeno da terceirização provocaram uma redução significativa ao número de empregados nas grandes empresas. Além disso, fez-se surgir várias empresas com menos de 100 funcionários, as quais não são obrigadas a contratar as pessoas com deficiência.<sup>18</sup>

---

as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm)>. Acesso em: 08, ago. 2018.

<sup>17</sup> Lei n. 8.213/91, de 24 de março de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e fornece outras providências a respeito da contratação de portadores de necessidades especiais. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 17, ago. 2018.

<sup>18</sup> ASSIS, Olney Queiroz. Pessoa portadora de deficiência: direitos e garantias. 2.ed. São Paulo: Damásio de Jesus, 2005, p. 355.

## 5.1. DAS DIFERENTES REALIDADES MUNICIPAIS

Existem fatores que impossibilitam a eficácia na aplicação dos direitos e garantias reservados aos deficientes. Sobre a Lei de Cotas<sup>19</sup>, analisando-a baseada nas diferentes realidades municipais, no qual há aqueles que são mais desenvolvidos e populosos que outros, a execução da lei pode sofrer uma variação de sua aplicabilidade.

Com o objetivo de auxiliar na compreensão do assunto, pautando-se nos dados obtidos através das pesquisas realizadas pelo IBGE<sup>20</sup> no ano de 2010 e 2017, SIDRA<sup>21</sup> e SIAB<sup>22</sup> no ano de 2015, sobretudo no estado de Minas Gerais, levantou-se as seguintes informações: número de habitantes, número de deficientes físicos maiores de 15 anos e número de empresas relacionando-as com o número de funcionários.

As cidades de Pouso Alegre, Cachoeira de Minas, Conceição dos Ouros, Congonhal, Estiva e Ipuiuna, foram as selecionadas para o estudo, baseando-se no número populacional. Sendo assim, faz-se necessária uma análise das informações coletadas para que o assunto possa ser discutido da melhor forma, razão pela qual parte-se para análise gráfica.

---

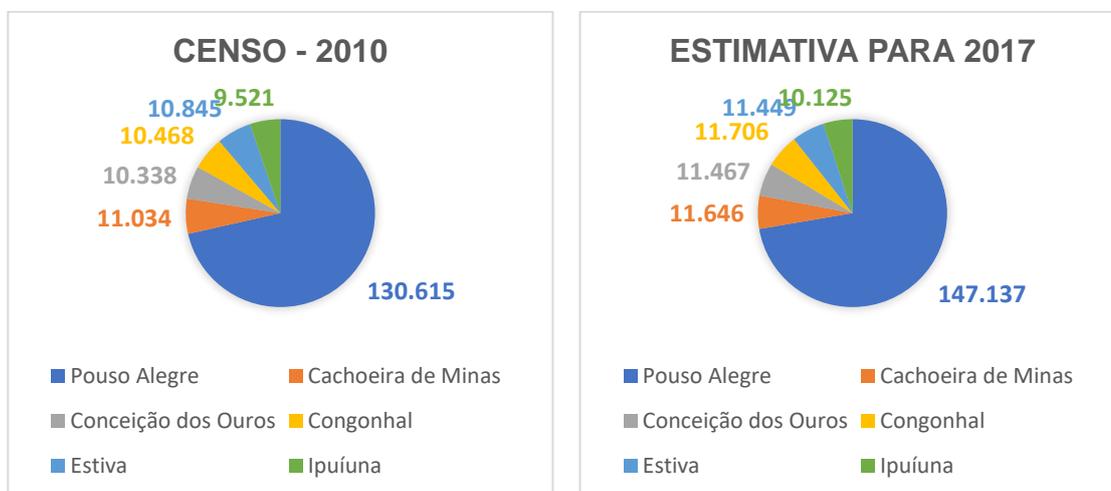
<sup>19</sup> Brasil. Lei 8.213, de 24 de março de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e fornece outras providências a respeito da contratação de portadores de necessidades especiais. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 05, set. 2018.

<sup>20</sup> IBGE, O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística é um instituto público da administração federal brasileira

<sup>21</sup> SIDRA, Sistema IBGE de Recuperação Automática – SIDRA – visa facilitar aos administradores públicos e à sociedade em geral, através da Internet, a obtenção gratuita dos dados agregados de estudos e pesquisas realizados pelo IBGE.

<sup>22</sup> SIAB, Sistema de Informação da Atenção Básica (SIAB) do Ministério da Saúde. Os dados do SIAB, por sua vez, são gerados a partir do trabalho das equipes de Saúde da Família e Agentes Comunitários de Saúde, que fazem, não somente, o cadastramento das famílias e identificação da situação de saneamento e moradia, como também o acompanhamento mensal da situação de saúde de cada família cadastrada. Em julho de 2013, o SIAB contava com 33,1 milhões de famílias brasileiras cadastradas, abrangendo 114,4 milhões de pessoas ou aproximadamente 57% da população brasileira.

## A- GRÁFICO EM RELAÇÃO AO NÚMERO DE HABITANTES POR MUNICÍPIOS.



Fonte: <https://cidades.ibge.gov.br/>

De acordo com o Gráfico (A), Pouso Alegre possui cerca de 92.71% mais habitantes comparado aos outros municípios e a estimativa de seu crescimento populacional é de 93.11% maior que as outras cidades em 2017.

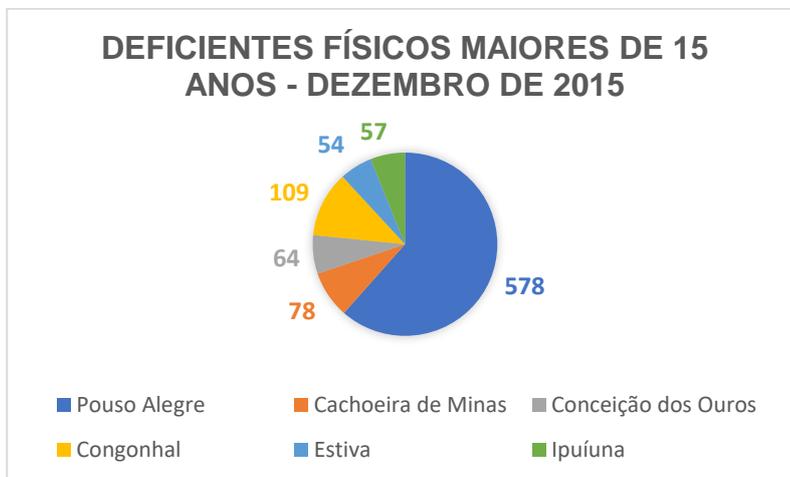
## B- GRÁFICO EM RELAÇÃO AO NÚMERO DE DEFICIENTES FÍSICOS MAIORES DE 15 ANOS.

A partir da análise do gráfico anterior, é necessário ressaltar que somente foram encontrados dados de deficientes físicos com idade igual ou superior a 15 anos, não se incluindo nesta lista os deficientes auditivos, visuais e mentais.

Em relação à exclusão das pessoas com deficiência física, cuja idade seja inferior a 15 anos, com base nas determinações da Consolidação das Leis do Trabalho, sabe-se que somente ao maior de 14 anos é permitida a contratação através de um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado na condição de aprendiz, razão pela qual tais indivíduos não estão aqui inclusos.

Porém, para efeitos da aplicação nas determinações da Lei de Cotas, não se considera para reserva de cargos o aprendiz com deficiência de que trata a

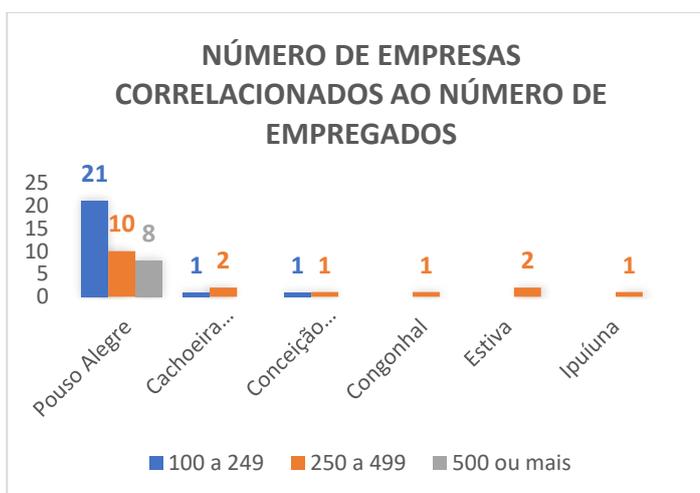
Consolidação das Leis do Trabalho, aprovado pelo Decreto lei 5.452/93 (Incluindo pela Lei 13.146/2015).



Fonte: <http://tabnet.datasus.gov.br/cgi/tabcgi.exe?siab/cnv/SIABFbr.def>

Com análise no Gráfico (B), a cidade de Pouso Alegre possui 578 registros de deficientes físicos maiores de 15 anos, superando em 90.65% a cidade de Estiva, 90.13% a Ipuíuna, 88.92% a Conceição dos Ouros, 86.50% a Cachoeira de Minas e 81.14% a Congonhal.

**C- GRÁFICO EM RELAÇÃO AO NÚMERO DE EMPRESAS RELACIONANDO-AS COM NÚMERO DE EMPREGADOS.**



Fonte: <https://sidra.ibge.gov.br/Tabela/993>

De acordo com o Gráfico (C), a cidade de Pouso Alegre possui 39 empresas capazes de alcançar o mínimo legal exigido pela lei de Cotas no setor privado<sup>23</sup>, sendo 97.43% maior a capacidade para aplicação da lei comparado as cidades de Congonhal e Ipuíuna, 94.87% a Conceição dos Ouros e Estiva e 92.30% a Cachoeira de Minas.

#### **D- QUADRO GERAL COM O NÚMERO REPRESENTATIVO DAS DEMAIS CIDADES COM RELAÇÃO A POUSO ALEGRE.**

<b>MUNICÍPIOS</b>	<b>HABITANTES (%)</b>	<b>DEFICIENTES (%)</b>	<b>EMPRESAS (%)</b>
Cachoeira de Minas	8.44	13.49	7.69
Conceição dos Ouros	7.91	11.07	5.12
Congonhal	8.01	18.85	2.56
Estiva	8.30	9.34	5.12
Ipuíuna	7.28	9.86	2.56

O Quadro Geral (D), corresponde a um demonstrativo informacional dos municípios quando comparadas com Pouso Alegre.

Após a análise das informações é possível ressaltar que, as cidades que possuem baixa população se encontram em desvantagem na aplicação dos direitos reservados aos deficientes, na medida em que são poucas as empresas que se encontram na obrigatoriedade de cumprir determinada norma legal.

É possível identificar que existe uma disparidade entre os casos de deficientes comparados ao número de empresas que se encontram na obrigatoriedade no cumprimento da lei, sendo estes reduzido pela metade. Pode-se concluir, portanto, que a desigualdade dos pequenos municípios em relação a Pouso Alegre quanto a capacidade de efetivar a aplicação da lei é significativa.

---

<sup>23</sup> Brasil. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Determina em seu art. 93 que empresas que possuem 100 ou mais empregados, são obrigadas ao preenchimento de 2% a 5% dos seus cargos a beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência.

## 6. A IMPORTANCIA DA FUNÇÃO DOS SINDICATOS DIANTE DO PROBLEMA

Embora conste em uma lei que trata sobre a Previdência Social, a obrigatoriedade na contratação de pessoas com deficiência consiste em uma norma de Direito do Trabalho, sendo de ofício dos sindicatos dos trabalhadores utilizar todos os meios para o cumprimento das normas trabalhistas<sup>24</sup>.

A convenção coletiva (acordos ou dissídios) é fonte de direito; portanto, tem força obrigatória. Assim, está aberta a possibilidade para, em futuras convenções coletivas de trabalho, os sindicatos colocarem na pauta de negociação essa questão específica dos trabalhadores portadores de deficiência, no sentido de elevar o percentual mínimo estabelecido pela Lei e impor a obrigatoriedade também para as empresas com menos de 100 empregados<sup>25</sup>.

Portanto, não basta a convicção da lei e das convenções coletivas para que se realizem efetivamente os direitos dos deficientes. Aos sindicatos está a função de pressionar os empregadores com base em documentos solicitados ao Ministério do Trabalho e Previdência Social, no qual gera estatísticas sobre o total de empregados e vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados.

Cabe assim, às pessoas com deficiência e suas associações atuar conjuntamente com os sindicatos para efetivar a lei. Percebe-se que, a questão do acesso das pessoas com deficiência vai ganhando contornos mais evidentes, possibilitando a sua atuação não somente nas empresas, mas no próprio sindicato da categoria ao qual pertencem.

Deve-se ressaltar que os percentuais mínimos da Lei de Cotas também se aplicam aos sindicatos; tendo o dever de cumprir, em relação aos seus funcionários, aquilo que propõe aos empregadores na mesma negociação.

---

<sup>24</sup> ASSIS, Olney Queiroz. Pessoa portadora de deficiência: direitos e garantias. 2.ed. São Paulo: Damásio de Jesus, 2005, p. 363.

<sup>25</sup> ASSIS, Olney Queiroz. Pessoa portadora de deficiência: direitos e garantias. 2.ed. São Paulo: Damásio de Jesus, 2005, p. 363.

## **7. CONCLUSÃO**

Atualmente observa-se a existência de um grande número de pessoas com deficiência e, por isso, torna-se importante sua inclusão na sociedade, principalmente no mercado de trabalho. Sendo assim foi necessária a criação de normas especiais que pudessem garantir determinado direito anteriormente inexistentes direcionados a esses indivíduos.

Conseqüentemente, tais direitos sofrem um impacto quando o legislador, ao criar a norma, estabelece condições para a obrigatoriedade de seu cumprimento mesmo que haja situações em que sua aplicação seja comprometida.

Com base nos resultados encontrados, é possível verificar a dificuldade que alguns municípios menos populosos encontram em inserir seus deficientes no mercado de trabalho no setor privado. Tais cidades não possuem empresas suficientes capazes de alcançar as condições impostas pela lei, impedindo assim, a obrigatoriedade da contratação das pessoas com deficiência.

É importante identificar e trabalhar com os problemas relacionados à aplicação da lei para que estes possam ser resolvidos, visando aumentar cada vez mais o número de deficientes no mercado de trabalho. Objetiva-se assim, alcançar os fundamentos da República Federativa do Brasil em construir uma sociedade livre, justa e solidária.

Devido a fonte inesgotável de informações é necessário o permanente estudo sobre o tema, dada sua importância. Para isso é relevante a busca de dados cada vez mais atuais para identificar a proporção de deficientes inserido no mercado de trabalho, afim de apurar o avanço ou retrocesso.

Dessa forma, dada a importância entorno do assunto, faz-se necessário manter a atenção voltada aos direitos e garantias destinados às pessoas com deficiência e verificar a intensidade com a qual esta se aplica. Nesse sentido, será possível demonstrar possíveis soluções para os problemas futuros, inclusive para elaboração de projetos posteriores

## 8. REFERÊNCIAS

ASSIS, Olney Queiroz. Pessoa portadora de deficiência: direitos e garantias. 2.ed. São Paulo: Damásio de Jesus, 2005.

RIBAS, João Baptista Cintra. Viva a diferença: convivendo com nossas restrições ou deficiências. 2. ed. São Paulo: Moderna, 1996.

ROMITA, Arion Sayão. Trabalho do Deficiente: In JTB 17-812,1991

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. World report on disability. Disponível em: <[http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44575/4/9788564047020\\_por.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44575/4/9788564047020_por.pdf)>. Acesso em: jul. 2018.

Brasil. Constituição (1998). Constituição da República Federativa do Brasil

Brasil. Lei 8.213, de 24 de março de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e fornece outras providências a respeito da contratação de portadores de necessidades especiais.

Brasil. Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

Brasil. Decreto 3298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

IBGE, O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Censo Demográfico 2010. Disponível em: <  
[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd\\_2010\\_religiao\\_deficiencia.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf)>

SIAB, Sistema de Informação da Atenção Básica do Ministério da Saúde. Disponível em: <<http://tabnet.datasus.gov.br/cgi/tabcgi.exe?siab/cnv/SIABFbr.def>>

SIDRA, Sistema IBGE de Recuperação Automática. Disponível em <<https://sidra.ibge.gov.br/Tabela/993>>