

INSERÇÃO DO DEFICIENTE FÍSICO NO MERCADO DE TRABALHO

Ricardo Oliveira da Silva Júnior¹

RESUMO

Este trabalho tem por objetivo analisar as leis dos portadores de deficiência física e a sua inserção no mercado de trabalho, averiguando as causas impeditivas de inclusão, os danos causados pela falta de oportunidades e sugerindo possíveis soluções para o combate do preconceito e maior eficácia na aplicabilidade das leis infraconstitucionais. Faz-se mister salientar que a Constituição Federal de 1988 trouxe, expressamente, o princípio da igualdade no rol dos direitos e garantias fundamentais. É nesse contexto, que se pretende esboçar a importância do estudo para o mundo jurídico, combatendo, assim, o preconceito e sendo aplicadas as normas de proteção aos portadores de deficiência. Para o desenvolvimento do tema abordado foi realizada uma apreciação das normas que preveem a inclusão dos portadores de deficiência no mercado de trabalho. Também foram utilizadas pesquisas bibliográficas e exploratórias, mormente a pesquisa doutrinária, no intuito de preencher as lacunas existentes. Assim, espera-se demonstrar a real necessidade de inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Pessoas Portadoras de Deficiência; Deficiente Físico; Preconceito; Inserção; Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

This paper aims to analyse the laws of handicapped and their integration into the Job Market by checking the causes of hindering inclusion by searching the damage caused by the lack of opportunities and suggesting possible solutions to combat the prejudices and a greater efficiency in the applicability of infraconstitutional laws. We should point out that the FEDERAL CONSTITUTION of 1988 brought in fact, the principle of equality in the list of fundamental rights and guarantees. In this context, it is intended to outline the importance of study for the legal word fighting against the prejudice and being applied standards of protection for the disabled. For the development of this subject some methodological procedures were used ,such as ; use of a qualitative nature work ,since, to evaluate the problem ,the study was not done by statistics data as the main object of problem ,but the assessment of rules which provide the inclusion of disabled people in the Job Market. Regarding the classification of the research as a general object and the technical procedures were used bibliographic and exploratory doctrinal research in order to fill in the existing gaps. Thus, it is expected to show a real need for the inclusion of the handicapped in the Job Market.

KEYWORDS: People with disabilities, Disabled, Prejudice, Insertion, Job market.

¹ Mestre em Ciências Jurídicas Empresariais com menção em Direito Laboral pela Universidade de Coimbra (2015 -2017). Especialista em Direito do Trabalho pelo Centro Universitário Internacional - Uninter (2013-2014). Graduado em Direito pelo Centro Universitário de João Pessoa- Unipê (2007- 2011). Advogado (OAB-PB 19.540). Professor. Membro da Comissão de Ensino Jurídico da OAB/PB.

1. INTRODUÇÃO

A Constituição de 1988 tem como diretriz, o princípio da igualdade, como liame básico para inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho. Sendo dedicadas a ele inúmeras normas de proteção que visam à diminuição da desigualdade e do preconceito que os aflige. No entanto, ainda pouco se têm visto deficientes inclusos no mercado de trabalho.

Sabe-se que o mercado de trabalho está cada vez mais concorrido, ou seja, as pessoas estão mais preparadas e qualificadas, ocasionando a competitividade e o desemprego. A situação é ainda pior para o deficiente físico, que além de lidar com tais fatores, ainda depara-se com o preconceito.

Especificamente, no que concerne ao direito de inclusão no mercado de trabalho, destacam-se a lei 8.112/90, que prevê a reserva de vagas nos concursos públicos, e a lei 8.213/91, que garante aos portadores de deficiência uma porcentagem no número de vagas na iniciativa privada. Porém, nem sempre tais normas são aplicadas, o que dificulta a inserção dos mesmos no mercado de trabalho. Para tanto, é necessário através desse estudo, buscar entender porque as normas são criadas e, posteriormente, não são aplicadas.

A grande problemática de inserção do deficiente físico no mercado de trabalho, apresentada ao decorrer deste trabalho, é o preconceito. O primeiro obstáculo que deverá ser superado pelo deficiente é a própria sociedade, que em determinadas situações, ao invés de acolher o deficiente, o distancia através da discriminação. Posteriormente, o preconceito dos empregadores, que não proporcionam ao deficiente físico condições de ingresso semelhante as das pessoas que não possuem deficiência, demonstrando assim a discriminação de ter como empregados pessoas com deficiência. E por fim, os próprios empregados, que acreditam que um deficiente físico no ambiente de trabalho irá retardar as atividades e sobrecarregá-los. Será necessário discutir como superar estes obstáculos na atual conjuntura, e acompanhar o panorama mundial que é de abrir “portas” para os que são considerados excluídos.

Por razões tais, é válido destacar a relevância desse trabalho para o mundo jurídico, pois através dele poderá ocorrer a diminuição do preconceito com os deficientes físicos no mercado de trabalho e acarretar numa maior fiscalização das leis. Destaca-se ainda, que a inclusão do deficiente não depende só da sociedade, mas do Estado e do próprio deficiente, que deverão trabalhar nesse sentido de forma unitária.

2. ANÁLISES INTRODUTÓRIAS: DEFICIENTE FÍSICO

Estabelecer conceitos e definições sempre foi tarefa difícil e árdua para os doutrinadores. No que diz respeito ao deficiente, ao longo dos anos foram denominados das mais variadas formas, expressões como: “excepcional”, “retardado”, “desvalido”, “aleijado”, “minusvalido”, “cego”, “surdo-mudo”, “mancos”, “indivíduos de capacidade limitada”. Algumas dessas expressões, muitas vezes, enfatizavam a incapacidade que a pessoa portava e a excluía do próprio convívio social, como forma de discriminação.

O termo mais utilizado pela sociedade é deficiente, que conforme definição do dicionário consiste em “falta”, “carência”, e “insuficiência”. Superadas todas essas expressões acima transcritas, na atualidade, as expressões mais utilizadas são: “pessoa portadora de deficiência” e “pessoa portadora de necessidades especiais”.

Aos longos dos anos, tem-se questionado a denominação de deficiente, pois determinadas ONGs, cientistas e defensores dos direitos humanos acreditam que tal denominação tem uma carga negativa depreciativa, por outro lado, muitos acreditam que mudando a nomenclatura de deficiente para outra denominação estaria levando o deficiente a uma negação da sua própria situação e aumentando o preconceito na sociedade. Na atualidade, muitos doutrinadores, conceituam deficientes como portadores de necessidades especiais. A terminologia escolhida para ser adotada por este trabalho será “pessoa portadora de deficiência”, por ser o termo utilizado pela Carta Maior, a Constituição.

Finalizadas todas as questões terminológicas, mostra-se necessário conceituar as pessoas portadoras de deficiência. Inúmeros são os conceitos nacionais e internacionais que trabalham no sentido de definir. O artigo primeiro da Resolução 3.447 de dezembro de 1975, da Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes da Organização das nações Unidas- ONU destacou:

Art. 1º. O termo ‘pessoas deficientes’ refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar, por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais.

O ordenamento jurídico pátrio diferenciou através do Decreto 3.298, de 20/12/1999, deficiência; deficiência permanente e incapacidade:

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.

Cumprido realçar que tal diferenciação é de suma importância, pois apresentam definições com aspectos genéricos e específicos, facilitando o entendimento no que diz respeito a cada definição.

No entanto, deve-se conceituar de forma mais detalhada o deficiente físico, que é exatamente o indivíduo que será abordado ao longo do trabalho.

No que se refere ao ramo do Direito do Trabalho, Goldfarb (2009, p. 31) conceitua pessoa portadora de deficiência como aquela que, por possuir determinada limitação física, sensorial, mental ou múltipla, acarretam maiores dificuldades de inserção no mercado de

trabalho e que nele continuar e se desenvolver, principalmente quando comparadas às pessoas que não possuem deficiências nem limitações. Sendo necessárias medidas compensatórias para a efetivação da igualdade e do acesso ao trabalho.

Pode-se entender, com relação ao deficiente, que em todas as épocas, seja ela na Idade Antiga ou na Idade Contemporânea, sempre houve preconceitos contra os portadores de deficiência. É muito mais uma questão de valores do que a mudança entre séculos, décadas, etc.

No entender, de Lucien Goldmann (1974), apud, Assis e Pozzoli (2005, p.50):

(...) o que procuramos no conhecimento do passado é a mesma coisa que procuramos no conhecimento dos homens contemporâneos. Primeiro as atitudes fundamentais dos indivíduos e dos grupos humanos em face de valores, da comunidade e do universo.

O preconceito é a principal causa de exclusão do deficiente físico da sociedade. Pode-se perceber que com o passar do tempo os deficientes físicos foram ganhando mais espaço, pois as leis veem trazendo uma maior proteção para eles. No entanto, a influência preconceituosa historicamente herdada das antigas civilizações ainda não foi extinta.

No dicionário Aurélio, o preconceito é conceituado, como:

1. Conceito ou opinião formados antecipadamente, sem maior ponderação ou conhecimento dos fatos; idéia preconcebida. 2. Julgamento ou opinião formada sem se levar em conta o fato que os conteste; prejuízo. 3. P. ext. Superstição, credence; prejuízo. 4. P. ext. Suspeita, intolerância, ódio irracional ou aversão a outras raças, credos, religiões, etc.: O preconceito racial é indigno do ser humano.

O preconceito é uma forma antecipada de discriminar e distorcer as imagens das pessoas, não só no que diz respeito ao deficiente, fazendo com que em muitos casos o agredido pelo preconceito afaste-se da sociedade.

Sendo este, o grande obstáculo que tem que ser superado pelo deficiente físico para sua inclusão no mercado de trabalho. Inicialmente o preconceito acontece na própria sociedade, que exclui o deficiente do convívio social, ou seja, o deficiente é visto como uma pessoa incapacitada de se relacionar com outras, ficando restrito ao convívio familiar.

Com relação ao mercado de trabalho, o deficiente depara-se tanto com o preconceito dos empregadores quanto dos empregados. Os empregadores muitas vezes acreditam que um deficiente físico no âmbito da empresa não lhe trará benefícios, pois, como sabido, o que interessa aos empregadores é a produtividade, e com um deficiente físico, eles acreditam que irá retardar a realização das atividades.

Com relação aos órgãos públicos, a questão do preconceito vem diminuindo, pois está sendo obrigatória a previsão de vagas em concursos públicos para os deficientes. No entanto, nem todos os cargos têm essas vagas reservadas, pois acreditam que determinadas funções não podem ser realizadas por deficientes físicos. Porém, este fato mostra-se

contraditório, pois quem deveria saber se tem condições ou não de realizar tais atividades deveriam ser os deficientes físicos, e não uma imposição dos órgãos públicos.

Pode-se perceber que o preconceito é o grande empecilho para a inserção do deficiente físico, tanto na sociedade quanto no mercado de trabalho. Enquanto a sociedade não tiver uma maior conscientização o preconceito não irá diminuir.

3. NORMAS QUE AMPARAM OS DIREITOS DOS DEFICIENTES FÍSICOS

3.1 O DEFICIENTE FÍSICO E AS NORMAS INTERNACIONAIS

As Normas Internacionais são a principal fonte de embasamento jurídico dos Estados internacionais para inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho. Com base em tais normas que os estados criaram a sua própria legislação vigente.

A implementação de programas e políticas públicas para a inserção do deficiente no mercado de trabalho é um dos principais objetivos das normas internacionais. As mesmas abrangem sobre educação, habilitação e readaptação, como forma de inclusão do deficiente.

Os tratados internacionais foram de suma importância para o reconhecimento das pessoas portadoras de deficiência, trazendo um grande avanço a que concerne este assunto. De acordo com Piovesan (2003, p.303), é claro que tais avanços no âmbito internacional denotam “a emergência de uma ética universal visando o respeito, à integração e à proteção das pessoas portadoras de deficiência, tônica que marca os instrumentos gerais e especiais da proteção”.

3.2 A PREVISÃO DE VAGAS NOS ÓRGÃOS PÚBLICOS

O sistema de Cotas na Administração Pública surgiu com o advento da Constituição de 1988. A norma programática de número 37 prevê:

Art. 37, VIII - A lei preservará percentual de cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

No entender de Pinto Ferreira (1990), a Constituição Federal teve especial contribuição em amparar os deficientes. Às pessoas portadoras de deficiência foi reservado um percentual de empregos públicos, devendo a lei definir os critérios de admissão, busca-se assim a integração dos deficientes tanto no serviço público como nas empresas particulares.

Com isso, a Constituinte não só tutelou sobre a possibilidade de inexistência de discriminação, quanto criou possibilidades de inserção do portador de deficiência no âmbito do serviço público.

Posteriormente, sob a influência das normas constitucionais, a Lei 7.853/89, editada para consolidar a proteção às pessoas portadoras de deficiência, reafirmou o programa Constitucional prevendo que a reserva de mercado de trabalho nas entidades da Administração Pública dependeria de legislação específica.

Dando prosseguimento à realização de programa estabelecido pela Constituição, no qual resguarda o direito a empregos públicos aos portadores de deficiência, a Lei 8.112/90 dispõe:

Art. 5º - São requisitos básicos para investidura em cargos público:
§2º- Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Neste sentido, é assegurado aos portadores de deficiência se inscrever em concurso público para os cargos que sejam compatíveis com sua deficiência. No entanto, a exclusão do portador de deficiência poderá ocorrer excepcionalmente para a função na qual é exigida aptidão plena.

3.3 O SISTEMA DE COTAS NA INICIATIVA PRIVADA

O Estado adotou uma política afirmativa, como forma de inclusão do portador de deficiência no mercado de trabalho, instituindo a obrigatoriedade de cotas na iniciativa privada. A Lei 8.213 de 24 de julho de 1991 dispõe no seu art. 93:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....2%
II - de 201 a 500.....3%
III - de 501 a 1.000.....4%
IV - de 1.001 em diante.....5%

§ 1º A dispensa de 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

O destinatário da legislação vigente são todas as pessoas jurídicas de direito privado que mantém relações de emprego, deixando isenta da obrigação qualquer uma delas com menos de cem empregados.

4. INSERÇÃO DO DEFICIENTE FÍSICO NO MERCADO DE TRABALHO

O Brasil optou pelo sistema de cotas tanto na iniciativa privada quanto na pública para estimular a inserção dos deficientes físicos no mercado formal de trabalho. No entanto, os portadores de deficiências ao longo da vida “esbarram-se” com diversos problemas sociais, culturais e econômicos que se tornam empecilhos, fazendo com que os mesmos afastem-se do convívio em sociedade e do mercado de trabalho.

Dentre as diversas dificuldades de inserção no mercado de trabalho destacam-se: a carência educacional, a habilitação e a reabilitação, além do preconceito dos empregadores e dos empregados no ambiente profissional.

As dificuldades encontradas pelos deficientes físicos no Brasil existem em decorrência de um precário sistema de ensino público, principalmente para os portadores de necessidades especiais, que, em muitos casos, necessitam de tratamento diferenciado, por causa da sua restrição, além, dos programas de habilitação e reabilitação que são cada vez mais carentes no que diz respeito a equipamentos e profissionais preparados para realizar essas atividades. E, por fim, principalmente, o próprio preconceito na relação de emprego.

Pode-se perceber que os deficientes físicos em muitos casos não necessitam de tratamento diferenciado, mas de rompimentos de barreiras para sua inclusão no mercado de trabalho.

Inúmeros são os danos causados com a exclusão do deficiente do mercado de trabalho. Dentre eles destacam-se, o dano físico e psíquico do portador de necessidade, o dano familiar, e ainda, o dano ao Estado, que terá que arcar com as despesas para a subsistência e a saúde desse deficiente.

É importante salientar, que esses danos são ocasionados não apenas pela exclusão do mercado de trabalho, mas também pela restrição do convívio social.

As atuações do Ministério do Trabalho, das Delegacias Regionais do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho são de suma importância para a aplicação das normas previstas de inclusão laboral. Dessa forma, a legislação impôs, indiretamente, ao Estado, a tomada de medidas com vistas à consecução da obrigação imposta às entidades privadas (GOLDFARB, 2009).

Ademais, é função do sindicato dos trabalhadores contribuir para que todos os meios de atuação sejam realizados, no sentido de fazer cumprir as normas trabalhistas. Ainda como forma de prevenção e combate ao preconceito, à inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho, destaca-se a atuação do Estado em promover ações governamentais que estimulem o cumprimento da lei vigente.

Na atualidade, os meios de comunicação mostram-se como um grande instrumento de divulgação. Nesse sentido, esses meios poderiam contribuir para uma maior conscientização da sociedade sobre a importância de inclusão dos deficientes físicos no mercado de trabalho e na ampla divulgação das empresas que não respeitam as normas vigentes.

Do exposto, inúmeras são as alternativas para o sistema de cotas no Brasil. No entanto, na prática, essas alternativas, como podem ser vistas ao longo do trabalho monográfico, encontram “barreiras” que impedem a inclusão e a permanência do deficiente físico no mercado de trabalho.

O último Presidente da República, Luiz Inácio Lula Da Silva, através do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, promulgou a Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência e seu protocolo facultativo. Essa Convenção foi assinada em Nova York, em março de 2007, e tem como objetivo a inserção dos deficientes na sociedade. Dentre

os últimos documentos de proteção ao deficiente, houve um maior destaque para essa Convenção Internacional, por ser previsto uma proteção integral aos portadores de necessidades especiais, devendo ser executados e cumpridos inteiramente como está previsto.

Porém, as previsões na Constituição Federal, nas leis e nos decretos, não são suficientes para a inserção do deficiente físico no mercado de trabalho. São necessárias alternativas que sejam colocadas em prática e que solucionem esse problema.

Nesse passo, muitos doutrinadores contribuem apresentando soluções práticas que poderiam garantir a igualdade e inclusão do deficiente. A priori, Neri (2005), apud, Goldfarb (2009, p.152), sustenta a hipótese de não contratação do deficiente e, em contrapartida, contribuir para um fundo de amparo, ou seja, um sistema misto: cota-contribuição. Nesse sentido afirma:

Uma forma de conciliar justiça social e eficiência econômica seria permitir que as empresas que não cumprissem a cota contribuíssem para um fundo destinado a financiar ações voltadas às pessoas com deficiência. Nesse caso, aquelas que contratassem um número acima da cota legal receberiam um subsídio como incentivo para inclusão trabalhista adicional gerada (NERI, 2005).

Ao contrário sensu, essa alternativa poderia aumentar a discriminação, pois algumas empresas poderiam aproveitar-se dessa solução como forma de não contratação do portador de deficiência, simplesmente, pela sua condição e não por dificuldades da empresa de adaptação do ambiente de trabalho. No entanto, essa contribuição seria interessante para aquelas empresas que não podem contratar o deficiente, pela simples razão do trabalho ser incompatível com a deficiência. Sendo assim, iriam contribuir e esse dinheiro seria revestido para cursos de formação e aperfeiçoamento e, principalmente, para os centros de habilitação e reabilitação.

Por outro enfoque, a opção apresentada anteriormente é rechaçada totalmente por Mazzilli (2001), que entende que essa forma de contribuição é completamente contraditória ao termo cidadania, pois as empresas estariam contribuindo para não contratar, ou seja, pagariam uma taxa para discriminar.

Essa contribuição só seria aceita no caso de total impossibilidade de cumprimento da lei. Porém, para que comprovasse seriam necessários vários procedimentos de investigação e constatação. E por fim, caso o parecer fosse favorável, a autorização seria emitida pelo Ministério Público do Trabalho.

Neste passo, outra alternativa que tem merecido destaque no século XXI é o “teletrabalho”, que consiste na realização das atividades laborais na própria residência do empregado. Sem dúvida, essa modalidade de trabalho poderia atender melhor as necessidades que muitos deficientes possuem, dentre elas, a dificuldade de locomoção. Para as empresas também iria contribuir, pois não haveria o gasto com reforma de adaptação dos locais de trabalho. Por outro lado, essa modalidade de trabalho iria distanciar o deficiente do convívio social, prejudicando assim sua inclusão.

Sem dúvida, são inúmeras as alternativas de inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho, porém, a maioria delas apresenta o lado positivo e negativo, deixando a critério dos legisladores e doutrinadores optarem pela alternativa que para eles sejam mais condizentes.

Em suma, como alternativa imediata e como sugestão apresentada, seria a elaboração de um cadastro com todos os deficientes e suas qualificações e especificações pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que poderiam através do cadastro encaminhar os deficientes para as empresas que necessitassem de trabalhadores com essas especificações.

A adoção de alternativas para o sistema de cotas dos deficientes no mercado de trabalho é uma importante arma de inclusão. Haja vista, que a previsão legal não é suficiente para os atendimentos delas.

Em linhas gerais, o Brasil ainda tem um longo caminho a percorrer no que diz respeito à previsão de vagas dos deficientes físicos no mercado de trabalho. É necessária uma ação conjunta do Estado, da população, das empresas e, principalmente, do deficiente, para que essas alternativas sejam executadas. Deve ser ressaltado que o princípio Constitucional da igualdade é o principal instrumento de exclusão do preconceito e inclusão do deficiente, não só no mercado de trabalho, mas na sociedade.

5. CONCLUSÃO

Atualmente, não tem como negar a importância do princípio da igualdade para a sociedade, que incluído nas próprias normas vigentes, preveem paridade na concessão de oportunidades, sejam elas na educação, na saúde e no mercado de trabalho.

No Brasil, como foi visto, adotou-se a imposição do sistema de cotas para inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho tanto na iniciativa privada quanto nos órgãos públicos.

Através das normas para os portadores de deficiência é possível o ingresso dos mesmos no mercado de trabalho em igualdade com os demais, tendo assim uma maior oportunidade em um ambiente de trabalho tão concorrido. A atuação do Ministério Público do Trabalho contribui satisfatoriamente para que essa porcentagem de empregados portadores de deficiência contratados aumente gradativamente.

A simples adequação das empresas e dos órgãos públicos às normas infraconstitucionais e críticas apresentadas não são suficientes para a inclusão dos portadores de deficiência no ambiente de trabalho. É preciso buscar soluções para que essas lacunas sejam preenchidas e, assim, atinja-se o objetivo maior a inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho.

Dentre as soluções, preliminarmente, a contribuição das empresas para um fundo especial, quando comprovado a total impossibilidade de cumprimento da lei, ou seja, incompatibilidade das atividades realizadas por aquelas empresas com pessoas portadoras de deficiência. Nesse sentido, as contribuições seriam revertidas para criação de centros de

habilitação e reabilitação, além da construção de escolas especializadas para o atendimento de crianças portadoras de deficiência.

A previsão legal do “teletrabalho”, que consiste na modalidade de trabalho à distância, iria contribuir no sentido de facilitar os serviços prestados pelos portadores de deficiência, além de diminuir os gastos das empresas. Nesse sentido, seria uma vantagem imensa a regulamentação dessa modalidade de trabalho, pois o deficiente que em muitos casos não tem condições físicas de laborar fora de casa poderia da sua própria residência, contribuir para o sucesso da empresa.

Do exposto, é necessário que haja uma combinação com as previsões já existentes com as apresentadas para que se atinja o objetivo, que é a inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho. Nesse passo, vale ressaltar a necessidade de inclusão dos portadores de deficiência na sociedade para, posteriormente, o mesmo ser inserido no ambiente de trabalho e na eliminação de qualquer forma de preconceito.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. 3. ed. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2001. Disponível em: <http://www.mp.rs.gov.br/dirhum/doutrina/id248.htm>.

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

BECHARA, Fábio Ramazzini. **Manual dos direitos fundamentais da pessoa portadora de deficiência**. São Paulo: APAE, 2002.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

_____. **Decreto n. 3.298 de 20 de dezembro de 1999**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm.

_____. **Lei n. 8.112/90 de 11 de dezembro de 1990**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm.

_____. **Portaria n. 1.199 de 28 de outubro de 2003**. Brasília, DF: Ministra de Estado do Trabalho e Emprego Interina. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/fisca_trab/portaria-n-1-199-de-28-10-2003.htm Portaria 1.199

_____. **Lei n. 7.853 de 24 de outubro de 1989**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm
Acesso em: 16/05/2011.

_____. **Lei n. 8.213/91 de 24 de julho de 1991**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm

Deficiência Física. Wikipédia. Disponível em http://pt.wikipedia.org/wiki/Defici%C3%Aancia_f%C3%ADsica. Acesso em: 14/05/2011.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Miniaurélio Século XXI: O minidicionário da língua portuguesa**. 5.ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001.

GOLDFARB, Cibele Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego. O sistema de cotas no Brasil.** Curitiba: Juruá, 2009.

MALLET, Estevão; FAVA, Marcos Neves. **Consolidação das Leis Trabalhistas.** 15.ed. São Paulo: Rideel, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito da Seguridade Social.** 23. ed. São Paulo: Atlas, 2006

MAZZILLI, Hugo Nigro. **O Ministério Público e a pessoa portadora de deficiência.** Revista do Ministério Público do Trabalho, nº 22, ano 11, Brasília, set. 2001.

MORO, Luís Carlos. **O direito do Trabalho e Portadores de Deficiência Física: Regime de Cotas e sua Aplicação Prática.** Revista IOB: Trabalhista e Previdenciária, v. 19, n.225, Porto Alegre, mar. 2008.

MRECH, Leny Magalhães. **O que é educação inclusiva?** Disponível em: http://www.inclusao.com.br/projeto_textos_23.htm.

NIESS, Luciana Toledo Távora; NIESS, Pedro Henrique Távora. **Pessoas portadoras de deficiência do direito brasileiro.** São Paulo: Juarez de Oliveira, 2003.

OEA. **Convenção Interamericana para Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência.** Guatemala, 1999. Disponível em: <http://www.camapho.hpg.ig.com.br/Leis/Decreto95.htm>.

OIT. **Convenção n. 159 de 20 de junho de 1983 da Organização Mundial do Trabalho.** Genebra, 1983. Disponível em: <http://www.verbojuridico.com/legisl/outros/conv159oit.html>.

OIT. **Convenção n.º 111 de 25 de junho de 1958 da Organização Mundial do trabalho.** Genebra, 1958. Disponível em: <http://www.lgdh.org/Convencao%20n%20111%20da%20oit%20sobre%20a%20discriminacao%20em%20materia%20de%20emprego%20e%20profissao.htm>

OIT. **Recomendação n. 99 de 25 de junho de 1955 da Organização Mundial do trabalho.** Genebra, 1955. Disponível em: http://www.mp.pe.gov.br/uploads/af8FZQZjCMDOFsAL2oq0Ow/W2HGylyDAoFcf55n_4ufTA/Recomendao_OIT_n.99.Em_espanhol.doc

OIT. **Recomendação n.º 168 de 1 de junho de 1983 da Organização Mundial do Trabalho.** Genebra, 1983. Disponível em :http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/legislacao_2_2.asp

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **O dano pessoal no Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2002.

ONU. **Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes da Organização das Nações Unidas.** Resolução XXX/3.447 de 09 de dezembro de 1975. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf.

PARPINELLI, Emilia Passos. **Deficiência: Família e Prevenção.** 1°.ed. Londrina, 1997.

PASTORE, Jose. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência.** 2. tir. São Paulo : LTR, 2001.

PINTO FERREIRA. **Comentários à Constituição Brasileira.** São Paulo: Saraiva, 1990.

PIOVISAN, Flávia. **Temas de direitos humanos.** 2. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Max Limonad, 2003.

SILVA, Otto Marques da. **A pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje.**
São Paulo: Cedas, 1987.