Conteúdo Jurídico
www.conteudojuridico.com.br

A TUTELA JURÍDICA DO TRABALHADOR PORTADOR DE DEFICIÊNCIA

CAMILA FERREIRA PANTOJA: Graduando(a) do Curso de Direito do Centro Universitário Fametro.

RESUMO: A pesquisa objetiva destrinchar inteligentemente sobre a tutela jurídica do trabalhador portador de deficiência, aludindo os mecanismos adotados pelo Estado para que seja enfrentado eficientemente as discriminações no Mercado de Trabalho. Como metodologia, adotou-se a pesquisa bibliográfica e descritiva, a qual permitiu reunir diversas obras como: artigos, monografias e livros, para que fosse possível realizar um debate a respeito da temática. A pesquisa é justificadamente relevante tanto para a sociedade quanto para os operadores do Direito, por tratar especificamente de uma parcela da sociedade que precisa de atenção especial por nossa legislação para que consiga adentrar ao mercado de trabalho, sem discriminações e preconceitos. A pesquisa será dividida em três itens. Primeiramente, será discutido a respeito do histórico das relações trabalhistas das pessoas com deficiência. Segundo, a respeito dos direitos fundamentais e a abordagem constitucional dos direitos da pessoa com deficiência. E por fim, sobre as pessoas com deficiência e o mercado de trabalho, aludindo-se especificamente sobre a Lei de Cota, os mecanismos adotados para que seja possível diminuir a discriminação nos postos de trabalho e os dados sobre a inserção dos indivíduos com deficiência no Amazonas. Nas considerações finais, foi possível delinear sistematicamente o cumprimento do objeto traçado na pesquisa.

PALAVRAS-CHAVE: Tutela Jurídica. Trabalhador. Portador de Deficiência.

ABSTRACT: The research aims to intelligently unravel the legal protection of workers with disabilities, alluding to the mechanisms adopted by the State in order to efficiently address discrimination in the Labor Market. As a methodology, bibliographic and descriptive research was adopted, which allowed several works to be gathered, such as: articles, monographs and books, so that it was possible to hold a debate on the subject. Research is justifiably relevant to both society and law operators, because it specifically addresses a portion of society that needs special attention for our legislation so that it can enter the labour market without discrimination and prejudice. The search will be divided into three items. First, it will be discussed regarding the history of the labor relations of people with disabilities. Second, on fundamental rights and the constitutional approach to the rights of persons with disabilities. And finally, on people with disabilities and the labor market, specifically alluding to the law on the

Conteúdo Jurídico
www.conteudojuridico.com.br

back, the mechanisms adopted so that it is possible to reduce discrimination in jobs and data on the insertion of individuals with disabilities in the Amazon. In the final considerations, it was possible to systematically outline the fulfillment of the object outlined in the research.

KEYWORDS: Legal tutelage; worker. Disabled person.

INTRODUÇÃO

Atualmente, vivencia-se cotidianamente discriminações aos portadores de deficiência no mercado de trabalho, o que, evidentemente, faz com que haja a preocupação nos setores que compõem a legislação trabalhista para este que individuo tenha a mesma oportunidade de outras pessoas consideradas "normais".

Embora não se tenha explicitamente escrito na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT a respeito da tutela à pessoa com deficiência, por meio da hermenêutica tem-se a possibilidade de ampliação para proteção jus laborativa. Isso decorre do fato de se ter no ordenamento jurídico, um princípio tão significativo, considerado ainda um fundamental constitucional, tal qual, Dignidade da Pessoa Humana, servindo-se como arcabouço para essa tutela a este vulnerável.

Diante disso, a pesquisa objetiva delinear inteligentemente sobre a tutela jurídica do trabalhador portador de deficiência, aludindo-se, desse modo, o esforço histórico para que o portador pudesse integrar no mercado de trabalho, e de que forma, pode ser dinamizado sua inserção.

A pesquisa é justificadamente relevante tanto para a sociedade quanto para os operadores do Direito, por tratar especificamente de uma parcela da sociedade que precisa de atenção especial por nossa legislação para que consiga adentrar ao mercado de trabalho, sem discriminações e preconceitos.

O presente trabalho é o resultado de uma pesquisa bibliográfica e descritiva, visando as relações do trabalho dos trabalhadores portador de deficiência. A pesquisa é de cunho qualitativo porque o estudo se deu de forma dinâmica.

A pesquisa será dividida em três itens. Primeiramente, será discutido a respeito do histórico das relações trabalhistas das pessoas com deficiência. Segundo, a respeito dos direitos fundamentais e a abordagem constitucional dos direitos da pessoa com deficiência. E por fim, sobre as pessoas com deficiência e o mercado de trabalho, aludindo-se especificamente sobre a Lei de Cota, os mecanismos adotados para que seja possível diminuir a discriminação nos postos de trabalho e os dados sobre a inserção dos indivíduos com deficiência no Amazonas.

1 HISTÓRICO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Conteúdo Jurídico
www.conteudojuridico.com.br

Alves (1992, p. 19) faz um destaque a respeito do enaltecimento da pessoa com deficiência em diversos grupos sociais, exemplificando como exemplo na Malásia, onde as tribos primitivas que possuíam esta condição passaram a ser conselheiros pela decisão de disputas.

Maciel (2011, p. 24) afirma ainda que, na Idade Antiga, a civilização egípcia tratava de forma especial as pessoas com deficiências para que eles pudessem participar ativamente de diversas classes sociais, e isso é relevado através dos papiros, múmias, túmulos e etc.

Por outro lado, Ranaura e Sá (1999, p. 36) fazem uma alusão a questão das citações litúrgicas, a qual pode-se observar claramente um tratamento de forma discriminatória e preconceituosas, pois eram impedidas conforme o Livro do Levítico de Moisés, a apresentarem ofertas de cunho sacrifical, mesmo na condição de sacerdotes.

Mesmo que, conforme observado acima, houvesse democraticamente na Grécia, a base para os direitos das pessoas com deficiência, em Esparta e Atenas, especificamente, as crianças sendo propriedade do Estado, ao apresentar determinadas deficiências, e, de acordo com o grau, eram cruelmente assassinadas, sendo arremessadas no abismo de Taigedo. (FIGUEIREDO, 1997, p. 89)

Além disso, aponta que as que tinham 12 anos, e apresentavam essas anomalias, submetiam-se a provas de resistência.

Porém, nesse liame, o mesmo autor destaca que, caso algum individuo viesse a ser acometido por alguma deficiência após lutar e participar ativamente em uma guerra, e este era devidamente protegido tendo todos os seus direitos garantidos, tendo ainda, à época legislativamente uma previsão a respeito do assistencialismo social sendo reconhecidamente como a Lei de Sólom.

Altavila (2001) menciona em seu estudo, a Lei das XII Tábuas da Roma, a qual expressamente repudia os deficientes, tendo estabelecido que o filho nascido "monstruoso" deveria ser morto de forma imediata. É importante ressaltar que havia entre os romanos intensas discriminações em relação aos deficientes, não perdoando sequer os líderes, como por exemplo Claudios, que à época, era ridicularizado por muitos por conta da manqueira.

Passando adiante, observou-se que na Idade Média, se teve uma maior preocupação quanto aos deficientes físicos. Exemplo disso, é o caso do reinado de Lúis IX da França, o qual construiu um centro de tratamento para àqueles que estavam acometidos de cegueira em decorrência da Guerra das Cruzadas (SILVA, 1986, p. 135).

Conteúdo Jurídico
www.conteudojuridico.com.br

Quando a Idade Moderna, houve o advento da Lei dos Pobres no ano de 1531 na Inglaterra, a qual se tinha um destaque aos idosos e deficientes físicos, permitindo-lhes pedir esmola. Criou-se também, no ano de 1723 o Workhouse, que objetivava principalmente empregar os trabalhadores com deficiência, porém Alves (1992, p. 182) destaca que o preenchimento destes postos, se dava tão somente pelas pessoas carentes e saudáveis.

Mas, o marco circunstancial mesmo ocorreu durante a Revolução Industrial em relação as pessoas com deficiências frente ao Mercado de Trabalho, onde Andrade (2014, p. 30) preceitua que,

> (...) nesse período, as condições subumanas, a extensiva jornada de trabalho, bem como, as mutilações provocadas pelas máquinas, impulsionaram manifestações e reivindicações, a princípio atendidas em parte pela própria burguesia em prol da subsistência do modelo capitalista, em seguida impulsionaram a intervenção estatal.

Aumentou-se, portanto, a partir disso, a criação de milhares de leis que se voltavam principalmente ao trabalhador e suas condições. Dentre estas, destacam-se a Lei de Peel (1802) e Factory Act, a qual a primeira diz respeito a questão da natureza sanitária, e a segunda das fiscalizações sobre as condições da fábrica para o desenvolvimento das atividades. Além disso, teve-se também, a regularização da participação da mulher no mercado de trabalho no ano de 1942. (ANDRADE, 2014, p. 30).

Em 1907, nos Estados Unidos da América, se teve a primeira Conferência da Casa Branca que se tratava especificamente sobre os cuidados com a Criança Deficiente. Maciel (2011, p. 28) dispõe que em Boston, no mesmo ano, organizou-se sistematicamente grupos de trabalho que visavam a proteção dos deficientes nas organizações empresariais.

Com as sequelas deixadas em decorrência da Primeira Guerra Mundial, fez com que houve por parte da Organização Mundial do Trabalho, uma reflexão, reconhecendo-se por meio da recomendação nº 22/1924 a necessidade de ter uma atenção especial aos portadores de deficiência.

Tem-se dois lados, o primeiro que diz a respeito à pressão incessante para que Estado adotasse uma política de forma séria, e que pudesse fazer com que os mutilados da guerra, viessem a ser reabilitados ao mercado de trabalho. (KREWER, 2000, p.51).

Seguindo o mesmo entendimento, o segundo lado, a pressão destes indivíduos que queriam permanecer trabalhando, pois antes da Guerra, assumiam seus postos com resultados bons, e que só o deixaram em decorrência da convocação.

Conteúdo Jurídico
www.conteudojuridico.com.br

Evidencia-se que, em 1995 teve-se a recomendação nº 99 pela OIT, a qual afirma contundentemente que era imprescindível a inserção dos portadores de deficiência ao mercado de trabalho, independentemente da forma como foi originado.

No Brasil, foram aprovados através dos Decretos Legislativos nº 51/1989 e 104/1964, tanto a convenção de n° 159 quanto a de nº 111 da Organização da Internacional do Trabalho, a primeira trata a respeito da reabilitação profissional, já a segunda tem-se a imposição de medidas positivas, no sentido de fazer com que integrassem no mercado de trabalho os portadores de deficiência física.

Foi incorporado no ordenamento jurídico interno, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência adotada pela Organização das Nações Unidas no ano de 2007, passando a ter status de emenda constitucional.

2 DIREITOS FUNDAMENTAIS E A ABORDAGEM CONSTITUCIONAL DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

2.1 Princípio Da Dignidade Da Pessoa Humana

Evidentemente que esse princípio de fato, é considerado um dos mais importantes em todo ordenamento jurídico brasileiro. No que tange aos deficientes, logo no artigo 1º da Convenção que dispõe sobre os direitos das pessoas com deficiência (promulgado pelo Decreto nº 6.949/2009), tem-se o estabelecimento do princípio da dignidade humana:

> "O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e eqüitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente."

Tal princípio é estabelecido ainda pela Constituição Federal de 1998, como fundamental da República Federativa no Brasil, ou seja, os indivíduos, sejam pessoas físicas ou jurídicas deverão observar suas condutas de acordo com o princípio da dignidade da pessoa humana.

Lima e Lima (2013, p. 26) dispõem que este princípio sendo inerentemente atrelado ao ser humano, naturalmente é existente antes mesmo do Direito. Sendo, portanto, uma parte da condição humana.

As pessoas que têm alguma deficiência, por certo tem seu direito resguardado, visto que, é entendido que todos detêm a dignidade, ou seja, assim todos que convivem numa mesma sociedade, certamente tem identicamente a mesma dignidade.

Conteúdo Jurídico
www.conteudojuridico.com.br

Nota-se que a dignidade quanto a sua conceituação depende estritamente de que forma são observados os valores da sociedade, considerando o local, época e cultura. Assim, o tempo vai passando e o entendimento sobre a dignidade vai se adequando e readequando de acordo com a fase à época vivida.

O Estado obrigatoriamente deve tecer formas que possibilite proteger e resguardar a dignidade humana, por meio de ações concretas. Sendo, portanto, um precursor deste princípio tão importante. Interessante notar que, implicitamente o conceito deste princípio encontra-se a vedação de tratamentos ora desumanos.

Nesse sentido, é fundamental que o respeito não direcionado apenas uma parcela da sociedade, mas sim, que todos possam receber esse tratamento digno, seja este portador de deficiência ou não.

2.2 Princípio Da Igualdade

Foi na Alemanha no século XIX que se originou a expressão Estado de Direito, tendo sido sintetizada à época em três questões situacionais, quais seja, a ausência no governo de um poder arbitrário; a igualdade conforme a lei e; as regras da Constituição, que estão consequentemente atreladas aos direitos individuais.

É importante ressaltar que mesmo o Estado de Direito tendo todo esse relevante reconhecimento mundialmente, a sujeição perante lei não significava dizer que igualdade estava materializada a todos, assim mesmo que todos os indivíduos sujeitam-se ao mesmo tratamento legal, não era suficiente para que as desigualdades fossem inibidas por completo que existiam na época.

Em relação a evolução do princípio da igualdade no Brasil em suas Constituições, tem-se o ponto inicial no ano de 1824 através da Carta Imperial, a qual no seu artigo 119, XIII era disposto a lei a todos "(...) quer castigue, o recompensará em proporção dos merecimentos de cada um".

Embora houvesse essa determinação explícita nesse artigo, logo em seguida, na mesma Carta, havia a previsão do artigo 179, inciso XIV, a qual assegura que todo cidadão poderia ser admitido no cargo público de cunho político, civil ou militar, sem diferenças a não ser das virtudes e talentos. Tendo, desse modo, uma clara alusão da igualdade junto as características, definindo-se aí, se tinha ou não merecimento.

Lima e Lima (2013, p. 55) observam que:

> A lembrança do período em que a escravidão era permitida legalmente é um bom exemplo, revelando que a igualdade formal não é suficiente para alcançar a diversidade de pessoas e

Conteúdo Jurídico
www.conteudojuridico.com.br

situações, ou seja, apesar de defendida e propagada pelo próprio Estado, "aquela" igualdade não deixava de gerar injustiças.

Nesse liame, tão somente com o avanço conceitual do Estado Democrático Direito, foi possível que houvesse de fato a materialização da igualdade, no sentido de fazer todos usufruam dos seus direitos e deveres, sem que haja a exclusão por qualquer motivo ou característica (pelo menos, evidentemente em tese). Portanto, o direito passou a ser observado igualmente, a partir do momento que as diferenças e necessidades dos indivíduos passou a ser na prática tutelado e compreendido.

Sendo um dos princípios mais importantes do ordenamento jurídico, visto que é a base para a democracia, o princípio da igualdade em seu teor prático permite que haja o estabelecimento da inclusão e do reconhecimento daqueles que se encontram em situações especiais.

Exemplo disso, são os indivíduos portadores de deficiência, que evidentemente por sua característica natural, necessitam de um cuidado mais atento do Estado e da sociedade, para que venham a ter as mesmas oportunidades de outras pessoas.

Alexandrino e Paulo (2010, p. 23) destacam nesse sentido que:

> "O princípio constitucional da igualdade não veda que a lei estabeleça tratamento diferenciado entre as pessoas que guardem distinções de grupo social, de sexo, de profissão, de condição econômica ou de idade, entre outras; o que não se admite é que o parâmetro diferenciador seja arbitrário e desprovido de razoabilidade, ou deixe de atender a alguma relevante razão de interesse público. Em suma, o princípio da igualdade não veda o tratamento discriminatório entre indivíduos, quando há razoabilidade para a discriminação." (ALEXANDRINO e PAULO, 2010, p. 23)

Não se deve, portanto, observar este princípio como apenas um elemento que norteia a conduta humana, mas que, trata-se de dever-ser, ou seja, tem que ser notadamente uma reivindicação que possua natureza de cunho moral.

O Estado tem o dever de tutelar todo individuo de qualquer ato que se tenha a discriminação, haja vista, todos serem iguais e dignos, devendo-se, desse modo, respeitar as diferenças de cada indivíduo numa sociedade.

Assim, quando o Estado se depara com situações em que haja a restrição de direitos, justamente pelo fato de o indivíduo apresentar alguma característica diferente, é fundamental que esteja preparado, no sentido de dispor de medidas que faça com que se tenha o equilíbrio em relação as oportunidades ora oferecidas.

Conteúdo Jurídico
www.conteudojuridico.com.br

3 AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO

A busca pela tutela dos trabalhadores portadores de deficiência e a prevenção de qualquer tipo de discriminação referente ao salário e á contratação, o artigo 7º inciso XXXI da constituição federal de 1988 dispõe: proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

No dia 24 de outubro de 1989 foi aprovada a Lei Federal nº 7.853/1989 que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências, e sua efetiva integração social, importante conquista e mesmo assim, continuou procrastinando o dispositivo constitucional da reserva de vagas.

Conforme o inciso III do artigo 2º da referida lei, incumbe ao Estado:

> III - na área da formação profissional e do trabalho:
>
> b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;
>
> c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência;
>
> d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência; (BRASIL, 1989)

O art. 8º estabelece que:

> Recusar, suspender, procrastinar, cancelar ou fazer cessar, sem justa causa, a inscrição de aluno em estabelecimento de ensino, de qualquer curso ou grau, público ou privado, ou negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados da deficiência que apresenta, emprego ou trabalho constitui crime punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa (BRASIL, 1989).

O decreto nº 3.298/99, que regulamenta a referida lei, estabelece, para as empresas, uma porcentagem de reserva de postos de trabalho para as pessoas com

Conteúdo Jurídico
www.conteudojuridico.com.br

deficiência, sob pena de multa, dependendo do número total de empregados (BRASIL, 1999).

Sendo considerado crime passível de reclusão e multa, o fato é que é muito difícil comprovar que algum empresário tenha recusado contratar pessoa com deficiência alegando motivo a deficiência do candidato.

3.1 A Lei De Cota (Lei 8.213/91)

O sistema de cota para pessoas com deficiência no âmbito das empresas privadas, veio a ser tratada pela Lei 8.213/91, de 24 de julho de 1991.

Evidentemente que se tem a possibilidade de observar concisamente o nível de acessibilidade, sem antes verificar contundentemente a Lei de Costas, tornando-se, por certo, um dos caminhos mais eficazes para que seja possível o acesso ao mercado de trabalho e oportunidade de emprego. Isso fez com que as organizações tivessem como obrigação a contratação de pessoas com deficiência, exigindo-se, consequentemente, adaptações na estrutura.

Martinez (2012, p. 77) afirma que:

> "(...) a proporção entre o número de empregados e o percentual de protegidos (reabilitados ou portadores de necessidades especiais, habilitados) é produzida com base no número total de empregados da empresa, e não com fulcro no número de empregados de um específico estabelecimento filial." (MARTINEZ, 2012, p. 77)

Está disposto no art. 93 da Lei 8.213/91 de forma expressa, a inclusão das pessoas portadores de deficiência dentro das organizações:

> 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%.

Conteúdo Jurídico
www.conteudojuridico.com.br

> § 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.
>
> § 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados.
>
> § 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Pode-se considerar que a Lei de Cotas é um grande avanço na legislação brasileira, pois assim, as empresas devem cumprir o que está disposto á lei, esforçando-se em programas de formação profissional e flexibilizando as exigências genéricas para a composição de seus quadros. Observa-se que com a criação da lei de cotas, as pessoas com deficiência obtiveram maiores garantias dos direitos à inclusão no mercado de trabalho.

3.2 Fiscalização Do Trabalho Contra Atos Discriminatórios Em Razão Da Pessoa Com Deficiência

Conforme o parágrafo 4º do artigo nº 36 do Decreto Federal nº 3298/99: A pessoa portadora de deficiência habilitada nos termos dos §§ 2º e 3º deste decreto poderá recorrer a intermediação de órgão integrante do sistema público de emprego, para fins de inclusão laboral na forma deste artigo. Por sua vez, o parágrafo 5º do mesmo artigo 36 do referido decreto,

> § 5º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no caput deste artigo (BRASIL, 1999).

Conteúdo Jurídico
www.conteudojuridico.com.br

A inspeção do trabalho na efetivação da Lei de Cotas é realizada pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia antigo Ministério do Trabalho e Emprego, conjuntamente com Ministério Público do Trabalho, com o intuito de coibir as irregularidades cometidas pelas empresas quanto ao cumprimento da legislação alusiva ao trabalho das pessoas com deficiência.

3.3 Dados Sobre A Inserção Das Pessoas Com Deficiência No Mercado Do Trabalho No Estado Do Amazonas.

O Brasil tem 45,6 milhões de pessoas com deficiência, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010). Dos cerca de 190 milhões de brasileiros, aqueles com pelo menos uma deficiência, seja visual, auditiva, motora ou mental, somam 24%.

O Estado do Amazonas conta com uma população de 3.483.985, contudo 790.647 da população tem algum tipo de deficiência (IBGE, 2010). Conforme a Secretaria de Inspeção do Trabalho (ENIT, 2019), unidade administrativa vinculada ao Ministério da Economia, do Poder Executivo Federal, em seu painel de informações e estatísticas da inspeção do trabalho no Brasil ano de 2018, já foram realizadas 11.401 fiscalizações que resultou à contratação de 46,9 mil Pessoas com Deficiência (PcD) e reabilitados, 46.900 sendo total de PCD incluídas sob ação fiscal, autos de Infração por violação ao disposto no caput e no §1º do art. 93 da Lei nº 8.213/1991 somam 4.668, e 696 termo de compromisso. Os números, tanto de operações quanto de trabalhadores contratados após as inspeções, são recordes desde 2003, quando começou a série histórica.

Entretanto, no Estado do Amazonas no Ano de 2018 foram realizadas 158 Fiscalizações, 425 PCD incluídas sob ação fiscal, ocorreram 98 autos de infração e nenhum termo de compromisso, conforme tabela 1 abaixo:

Tabela 1 – Fiscalização da cota para Pessoas com Deficiência/reabilitados

Fiscalizações	Total de PCD incluídas sob ação fiscal	Auto de infração	Termo de compromisso
158	425	98	0

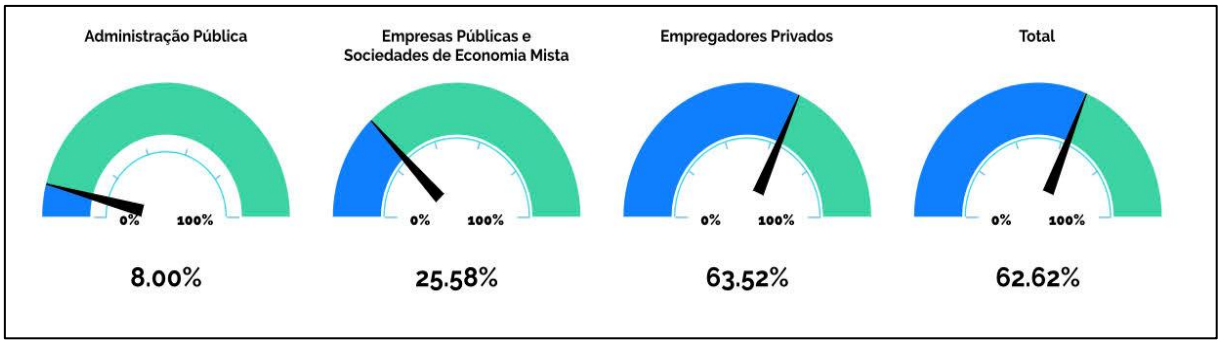
Fonte: Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), 2018.

Conteúdo Jurídico
www.conteudojuridico.com.br

Segundo a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT, 2018) combinado com a Relação Anual de Informações Socias (RAIS, 2018), o número de vagas reservadas por natureza jurídica do empregador são:

I. **Administração Pública**: total de vagas reservadas: 100, sendo que apenas 8 (8.00%) destas vagas estão ocupadas resultando em um déficit de 92 (92.00%) que faltam ser preenchidas.
II. **Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista:** vagas reservadas 43, da qual 11 (25.58%) estão ocupadas, e 32 (74.42%) estão em falta.
III. **Empregadores Privados:** 7.832 e a quantidade de vagas reservadas, contudo 4.975 (63.52%) estão ocupadas e há 2.857 (36.48%) faltam ser preenchidas.
IV. **Total:** o total de vagas em todo o Estado do Amazonas é de 7.975, os que estão ocupadas somam 4.994 (62.62%), tendo uma diferença 2.981(37.38%) de vagas a serem ocupadas (figura 1).

Figura 1 – Cumprimento da cota para Pessoas com Deficiência e Reabilitados.



Fonte: Fonte: Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), 2018 c/c Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2018.

Contudo, Secretaria de Inspeção do Trabalho vem a todo modo realizando essas fiscalizações para que a legislação seja cumprida por partes das empresas, quando não cumpridas recebem autuação em seus estabelecimentos.

> A empresa que não cumprir a legislação é autuada com multa de R$ 2.284,05 a R$ 284.402,57, de acordo com o porte e número de vagas não preenchidas, numa fiscalização reiterada até que a meta seja cumprida. Aquelas que também não realizam adaptações necessárias nos ambientes, móveis e processos de

Conteúdo Jurídico
www.conteudojuridico.com.br

> trabalho, agindo com discriminação contra as PCDs, recebe a multa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, acrescido em 50% em caso de reincidência (BRASIL, 2017).

Sendo, a maioria das pessoas portadoras de deficiência que estão inseridas no mercado de trabalho são as consideradas portadoras de deficiência leves, uma vez que as empresas não precisam fazer adaptações de acessibilidade que podem gerar um alto custo e possam interferir nos lucros das empresas, sendo um dos motivos para o descumprimento da lei.

As pessoas com deficiência não necessitam de adaptações arquitetônicas e sim ergonômicas, conhecidas como um esforço de inclusão.

CONCLUSÃO

Vislumbrou-se sistematicamente de que forma o Estado implementa seus mecanismos legais para que o indivíduo portador de deficiência venha ter as mesmas oportunidades que os demais, no que diz respeito ao mercado de trabalho.

É evidente e notório que mesmo com os avanços nessa área nas últimas décadas, mesmo assim, muitos ainda sofrem com a falta de oportunidade de ingressar no mercado de trabalho. Isso ficou ainda mais evidenciado, quando se demonstrou no último item os dados da Relação Anual de Informações Sociais que dispõe sobre a inserção do indivíduo portador de deficiência no mercado de trabalho do Estado do Amazonas.

Sabe-se que o maior empecilho hoje para que as pessoas com deficiência sejam inseridas no mercado de trabalho é o preconceito. Contudo, houve uma contribuição de forma substancial em relação a esses indivíduos com o advento da nossa Constituição Federal de 1988, tendo sido amplamente tutelados.

Por outro lado, entende-se que há muito a ser realizado, para que todos possam usufruir das mesmas oportunidades e direitos, sendo fundamental que haja um debate intenso nas Academias e nos setores da sociedade civil para que este problema de inclusão seja enfrentado e, consequentemente, solucionado.

No mais, o estudo em questão atendeu os objetivos ora traçados, sendo possível denotar concisamente sobre a tutela jurídica do trabalhador portador de deficiência.

REFERÊNCIAS

_____. Ministério da Economia, Previdência e Trabalho. **Empresas investem na inclusão de pessoas com deficiência**. de 28 de setembro de 2017. Disponível em:<

http://trabalho.gov.br/noticias/5067-empresas-investem-na-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em:06 nov. 2019.

_____. **Decreto 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. - Regulamenta a Lei 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. Brasília, DF, 20 dez. 1999. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm >. Acesso em: 03 nov. 2019.

_____. **Lei 7.853**, de 24 de outubro de 1989. -Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Brasília, DF, 24 out. 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7853.htm >. Acesso em: 03 nov. 2019.

_____. **Lei 8.213,** de 24 de julho de 1991. -Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF, 24 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm >. Acesso em: 03 nov. 2019.

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Resumo de Direito Constitucional Descomplicado**. 4ª ed. Rio de Janeiro: Editora Forense; São Paulo: Editora Método, 2010.

ALTAVILA, Jayme de. **Origem dos direitos dos povos**. São Paulo: Ícone, 2001.

ALVES, Rubens Valtecides. **Deficiente físico: Novas dimensões da proteção ao trabalhador**. São Paulo: LTr, 1992.

ANDRADE, L. M. S. **Acessibilidade das pessoas com deficiência no mercado de trabalho mediante cotas**. São Cristóvão: Universidade Federal de Sergipe, 2014.

BRASIL, Constituição (1988): Texto Constitucional de 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pela Emendas Constitucionais nº 1/92 a 28/2000 e Emendas Constitucionais de Revisão nº 1 a 6/94- Ed. Atual. em 2000. – Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2000.

ENIT, Inspeção do Trabalho: **contratação de pessoas com deficiência bate recorde após fiscalização do trabalho** – de 12 de fevereiro de 2019. Disponível em:< https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/arquivo-de-noticias/394-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-bate-recorde-apos-fiscalizacao-do-trabalho-inclusao>. Acesso em:05 nov. 2019.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de (Org.). **Direitos da Pessoa Portadora de deficiência**. São Paulo: Mas Limonad, 1997.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Demográfico 2010**. Rio de Janeiro: IBGE, 2010. Disponível em:< https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf >. Acesso em:06 nov. 2019.

KREWER, Jair Vanderlei. **A evolução histórica dos direitos das pessoas portadoras de deficiência**. Revista jurídica UNIGRAN, v.2, n.3. jan./jun. 2000. Disponível em: <www.unigran.br/revista_juridica/ed_anteriores 03 Revista%203.pdf>. Acesso em: 12 de novembro de 2019.

LIMA, R. N. A.; LIMA M. T. C. **A proteção jurídica da pessoa com deficiência. 2013. Disponível em:** https://jus.com.br/artigos/24884/a-protecao-juridica-da-pessoa-com-deficiencia/3. Acesso em: 12 de novembro de 2019.

MACIEL, Álvaro dos Santos. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: uma análise jurídica sob um enfoque histórico, filosófico e sociológico**. São Paulo: LTr, 2011.

MARTINEZ, Luciano – **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, Editora Saraiva, 2012.

RANAURO, Hilma; SÁ, Nídia Regina Limeira de. **O discurso bíblico sobre a deficiência**. Niterói, RJ: Muiraquitã, 1999.

SILVA, Otto Marques da. **A epopeia ignorada: a pessoa deficiente na história de ontem e hoje**. São Paulo: Cedas, 1986.

SIT, Secretaria de Inspeção do Trabalho: **Painel De Informações E Estatísticas Da Inspeção Do Trabalho No Brasil** - 2018. Disponível em:< https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em:01 nov. 2019.