

## ANAIIS ELETRÔNICOS DA I CIEGESI / I ENCONTRO CIENTÍFICO DO PNAP/UEG

22-23 de Junho de 2012 - Goiânia, Goiás.

### A FORMULAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS NO ÂMBITO TRABALHISTA

CANUTO, Harthur da Silva<sup>1</sup>  
MORAIS, Elódia Teodoro Valadão de<sup>2</sup>

#### RESUMO

O Portador de necessidades especiais, qualquer que seja a origem, sempre sofreu e ainda sofre preconceitos, ocasionando assim um veto no ambiente trabalhista, onde muitos o consideram como incapaz e mão-de-obra de baixa qualidade, mesmo em face de a própria Constituição Federal vedar qualquer forma de discriminação. Com o intuito de minimizar esta espécie de “abismo discriminatório”, foram editadas leis que elucidam direitos a esses cidadãos, dentre elas a possibilidade de cotas para portadores de necessidades especiais em empresas com mais de 100 funcionários, como determina o artigo 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Porém, o simples fato de impor aos empregadores que contratem deficientes não significa que eles serão mantidos em seus postos de trabalho, tendo em vista que muitos deles não dispõem de qualificação apropriada. Cabe, assim, ao Estado a formulação de políticas públicas capazes de incluí-los de forma definitiva no âmbito laboral. O presente artigo foi realizado por meio de pesquisas bibliográficas e objetiva demonstrar que é possível, seja do ponto de vista laboral ou monetário, a inclusão desses indivíduos mediante esforços mútuos e equidade.

**Palavras-Chave:** Portador de necessidades especiais. Preconceito. Discriminação. Políticas Públicas. Inclusão.

<sup>1</sup> Bacharel em Direito pelo Centro Universitário UNIEURO – DF. Pós-Graduando em Gestão Pública.

<sup>2</sup> Administradora. Mestre em Engenharia da Produção e Sistemas – MEROS PUC Goiás. Professora curso de Administração PUC Goiás. Orientadora curso pós-graduação Gestão Pública UEG/UnUEAD.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente artigo científico apresenta de forma concisa a explanação sobre a discriminação, em relação aos portadores de necessidade especiais, no ambiente laboral, suas nuances e possíveis alternativas como solução para este tipo de processo discriminatório.

O cidadão portador de necessidades especiais, dependendo do tipo de limitação, possui seu rendimento reduzido devido a suas dificuldades motoras, porém se mostra absolutamente apto à prática de atos da vida civil, sendo perfeitamente capaz de trabalhar em determinada empresa ou órgão público como qualquer cidadão.

Assim é injustificável a não contratação de portadores de necessidades especiais por empresas privadas, muito menos que, pessoas que detêm a mesma função sejam remuneradas de forma desigual, pelo fato de uma delas ser portadora de necessidades especiais.

Este artigo visa demonstrar que pode ser possível, mediante esforços mútuos a equidade nestes casos, seja do ponto de vista laboral ou monetário.

Vários são os normativos legais que dispõe sobre os direitos das pessoas portadoras de necessidades especiais, direito a isonomia salarial, direito a número mínimo de vagas em empresas privadas, porém, cabe ao poder público a implementação de políticas públicas para que, esses direitos não se mostrem somente no papel, mas que, a lei tenha seu caráter coercitivo.

A Constituição Federal da República em seu artigo 7º, inciso XXXI, indica que “[...] são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.

O artigo 93 da lei 8.213 de 1991 indica que 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”.

Portanto, de forma mais específica este estudo objetiva, por meio da explicação dos direitos das pessoas portadoras de necessidades especiais uma contribuição significativa no que tange ao processo de inserção dos mesmos no ambiente de trabalho e isonomia salarial.

Este tema é de suma relevância, pois, engloba uma realidade cotidiana de uma parcela da população brasileira, que devido a algum tipo de deficiência, vê-se às margens da sociedade no que tange aos seus direitos de equidade e isonomia salarial no mercado de trabalho.

Levantar questionamentos, buscar esclarecimentos e amparo nas leis, bem como sugerir possíveis soluções para este problema, se faz necessário e serve de contribuição para que as pessoas envolvidas e interessadas nesta questão possam refletir a respeito e buscar alternativas viáveis e plausíveis para este problema.

Este estudo está organizado da seguinte forma: no primeiro momento, apresentam-se a introdução do tema, os objetivos geral e específicos, bem como a relevância do tema. A seção 2 apresenta a metodologia utilizada. A seção 3 apresenta os conceitos sobre deficiência e faz também uma contextualização histórica, trazendo nas subseções 3.1 o conceito de pessoa com deficiência, 3.2 e 3.3 a convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência e as garantias constitucionais do deficiente físico. Na seção 4, é abordado o subitem o deficiente físico no mercado de trabalho. Além disso, na seção 5, apresenta-se a discussão sobre o tema. Por fim, na seção 6 conclusões.

## 2 METODOLOGIA

A pesquisa ora apresentada elucida questões relacionadas ao portador de necessidades especiais com foco na sua inserção no mercado de trabalho sem qualquer tipo de discriminação, seja em razão da redução da capacidade motora ou psicológica, mostrando a importância do acompanhamento por parte do Estado, para que sejam tratados de forma isonômica e equitativa.

Este estudo foi realizado por meio de pesquisas bibliográficas, possuindo embasamento teórico pesquisado em doutrinadores como Alexandre de Moraes e Carmem Lúcia Rocha, além de artigos e monografias relacionadas ao tema. Portanto, este trabalho caracteriza-se como pesquisa bibliográfica exploratória, pois, buscou-se fundamentar o tema alicerçado nos conceitos que sustentam a teoria a respeito do assunto.

Esta pesquisa caracteriza-se como artigo de revisão que tem por objetivo a discussão, análise crítica e sistemática material já publicado e disponível sobre o tema estudado (ANDRADE e LIMA, 2007).

### 3 DEFICIÊNCIA: CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

O termo deficiência se origina do latim “*deficientia*”, cujo significado é que tem deficiência, falho, imperfeito, incompleto.

Expressões antigamente utilizadas como “incapazes”, “inválidos”, “pessoas deficientes” e “excepcionais” foram alteradas com o passar dos anos, se consagrando após a promulgação da Constituição Federal de 1988 como “pessoa portadora de deficiência”, tendo em vista o caráter pejorativo e até mesmo discriminatório.

De acordo com Silva (2012) as

[...] muitas expressões ditas politicamente corretas vindas dos Estados Unidos, criadas por grupos da sociedade civil que combatiam preconceitos diversos embutidos na língua inglesa, houve adaptações no português do Brasil. Aleijado, por exemplo, passou a ser pejorativo, embora estivesse presente no nome pelo qual é mais conhecido o escultor e arquiteto brasileiro Antônio Francisco Lisboa (1730-1814), o Aleijadinho. A expressão “portador de deficiência”, embora quisesse abranger todas as deficiências, restringiu-se a algumas. Ninguém diz, por exemplo, de quem usa óculos que é portador de deficiência visual.

Assim, conclui o autor, a expressão “portador de deficiência” ainda é um termo a ser concluído, pois se mostra inacabado.

Atualmente a depender do caso concreto usam-se também expressões como: “pessoas com necessidades especiais” ou “pessoa especial”, porém tal

expressão é bastante ampla, pois, inclui-se não só pessoas com deficiência, como também os altistas, hiperativos.

Brand (2012), em seu artigo sobre o orientador educacional como mediador vocacional da pessoa com deficiência indica que:

Assim é imprescindível que fique registrado que o termo correto a como se referir a uma pessoa com deficiência não é o mais importante dentro de uma imensa gama de problemas a serem enfrentados, como preconceito, acessibilidade, e todos os direitos a serem respeitados para que estas pessoas possam viver com autonomia e cidadania em uma sociedade tão competitiva.

### 3.1 Conceito de Pessoa com Deficiência

O Decreto de nº 5.296 de 02 de Dezembro de 2004 conceitua pessoa com deficiência, sendo aquela que possui limitação ou incapacidade para o desenvolvimento de qualquer atividade, podendo inclusive ser considerada deficiente aquela pessoa que, muito embora não se enquadre no referido conceito, possua, qualquer que seja a causa, dificuldade de movimentação, de caráter temporário ou permanente, que acarrete em redução concreta da mobilidade, coordenação motora, flexibilidade e percepção, podendo a deficiência ser física, auditiva, visual, mental e múltiplas.

- a) Deficiência física: é aquela ocasionada por alteração completa ou parcial de um ou mais membros do corpo humano, podendo ela se apresentar sob as forma seguintes formas: paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo e membros com deformidade congênita ou adquirida.
- b) Deficiência auditiva: é a 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;
- c) Deficiência visual: é a 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;

d) 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: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer; trabalho;

e) Deficiência múltipla: é a associação de duas ou mais deficiências;

Contudo para que se demonstre que, a pessoa é portadora de deficiência, faz-se necessário a comprovação através de laudo médico, com a devida especificação do tipo de deficiência.

### **3.2 A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência teve o intuito de promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito em face da sua dignidade.

A Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, foi legalmente aprovado na qualidade de emenda constitucional, por intermédio do decreto legislativo de nº186 de 2008, cujo teor foi devidamente promulgado pelo Decreto nº 6.949, de 25 de Agosto de 2009.

Uma vez aprovado como emenda constitucional, a convenção passou a fazer parte integrante da Constituição Federal, e tendo em vista que, dispõe sobre direitos e garantias individuais não pode ser objeto de alteração para excluir ou suprimir.

A presente convenção tão somente preconiza direitos já existente não criando-os, apenas os reforçando perante a sociedade para que, se perceba que as pessoas com deficiências merecem seu devido respeito, não sendo possível qualquer forma de discriminação contra estes.

A Convenção é regida por oito princípios basilares:

- a) O respeito à dignidade humana no que concerne à liberdade autônoma e particular de escolha, independente de qualquer pessoa.
- b) A vedação à discriminação;
- c) A participação efetiva na sociedade e sua devida inclusão;
- d) O respeito às pessoas com deficiência e sua aceitação correspondente às diferenças.
- e) Oportunidades iguais para todos;
- f) Acessibilidade;
- g) A igualdade entre o homem e a mulher;
- h) O respeito ao desenvolvimento das crianças com deficiência e a preservação a sua identidade.

Por meio dos princípios acima a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência visa efetivar e dar maior embasamento jurídico aos direitos das pessoas com deficiência.

### 3.3 As Garantias Constitucionais do Deficiente Físico

A Constituição brasileira datada de 1988, mesmo depois de 24 anos de promulgação ainda é um marco no que concerne direitos e garantias fundamentais. Seu conteúdo baseia-se no princípio da dignidade da pessoa humana, onde qualquer pessoa não poderá sofrer seja abalo físico ou emocional que atinja sua dignidade como ser humano.

Nos moldes deste princípio vários normativos surgiram a fim de que, os direitos aos seres humanos fossem resguardados, estando presentes primeiramente no artigo 3º, inciso IV da Carta magna brasileira, indicando que, um dos principais objetivos da República Federativa do Brasil é promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

A Constituição brasileira inovou no que se diz respeito aos direitos das pessoas portadoras de necessidades especiais, protegendo a integridade física, moral e psicológicas destas pessoas, criando normativos capazes de amenizar as barreiras

impostas pela própria sociedade no tocante à garantia dos direitos do portador de deficiência física.

A Constituição Federal ao normatizar sobre a proteção específica aos portadores de necessidades especiais não está agindo de forma discriminadora, tendo em vista que, deve se tratar os iguais de forma igual e os diferentes na maneira de suas diferenças, conforme afirma Moraes (2008, p. 36):

O que se veda são as diferenciações arbitrárias, as diferenciações absurdas, pois o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desigualam, é exigência tradicional do próprio conceito de justiça, pois o que realmente protege são certas finalidades, somente se tendo por lesado o princípio constitucional quando o elemento discriminador não se encontra a serviço de uma finalidade acolhida pelo direito.

A Constituição Federal proíbe em seu artigo 7º, inciso XXXI, qualquer ato discriminatório relacionado ao salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência, garantindo assim que, o trabalhador portador de deficiência, obtenha com seu trabalho a oportunidade de se sustentar.

O inciso VIII, do artigo 37, a nível equitativo indica que “[...] a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”. Com isso dá uma maior equidade de ingresso ao serviço público ao portador de necessidades especiais, possibilitando a ele que, ao buscar seus objetivos profissionais possa conquistá-lo dentro da esfera pública.

Por meio do inciso II, do artigo 23, e inciso XIV, do artigo 24, percebe-se também a preocupação do poder constituinte em declarar a competência tanto da União, como dos Estados, Distrito Federal e Municípios para cuidar da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência, bem como para legislar sobre proteção e integração social das pessoas portadoras de necessidades especiais.

Visando uma educação de qualidade e que, de modo diferencial auxilie estudantes portadores de deficiência, é que, conforme o inciso II, do artigo 208, cabe ao Estado “[...] atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino”.

Com base no inciso II, do parágrafo 1º, do artigo 227, da Constituição Federal (1988), é dever do Estado, da família e sociedade a elaboração de programas de prevenção e atendimento especializado aos portadores de deficiência, a saber:

Criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.

E, por fim, uma vez que determinados portadores de deficiência não conseguem se locomover plenamente devido ao fato da existência de barreiras arquitetônicas, o parágrafo 2º, do artigo 227 e o artigo 244 indicam em seus textos a possibilidade de que determinadas legislações disponham sobre a construção e adaptação de edifícios e a fabricação de transportes coletivos que garantam acesso adequado às pessoas portadoras de necessidades especiais.

## 4 O DEFICIENTE FÍSICO NO MERCADO DE TRABALHO

Existem normas jurídicas protetoras ao deficiente no mercado de trabalho, tanto no setor público quanto ao privado, pois independentemente do ente empregador o empregado portador de necessidades especiais merece ser resguardado, conforme preconizado na Constituição Federal.

No âmbito do setor público, de acordo com o inciso VIII, do artigo 37, da Constituição Federal, deve ser reservado percentual de cargos e empregos públicos em favor dos deficientes, incluindo tanto a administração direta quanto a indireta.

Com isso foi editada a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos onde em seu parágrafo 2º do artigo 5º indica que devem ser reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas pelo concurso público assegurando com isso o direito de inscrever-se em cargos que, as atribuições sejam compatíveis com a deficiência do candidato.

Quanto ao setor privado o artigo 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, indica que, a empresa com mais de 100 empregados está obrigada a preencher de 2 por cento a 5 por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou portadores de deficiência, habilitados, na seguinte proporção: I - até 200 empregados, 2%; II - de 201 a 500, 3%; III - de 501 a 1000, 4%; IV - de 1001 em diante, 5%.

Em 17 de Novembro de 2011, foi editado o decreto 7.612, que dispõe sobre o Plano Viver sem Limite (Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência). Este Plano foi instituído com o objetivo de promover, por meio da integração e articulação de políticas públicas, programas e ações, o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência, nos termos da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, aprovados por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, com status de emenda constitucional, e promulgados pelo Decreto no 6.949, de 25 de agosto de 2009.

O Plano Viver sem Limite tem como uma de suas diretrizes a “ampliação da participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mediante sua capacitação e qualificação profissional”.

Nota-se, portanto, que, a preocupação de qualificação do portador de deficiência só surgiu com a ratificação da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência em 2007.

Sabe-se que os poderes legislativo e executivo estão se mostrando preocupados com o tema, porém, a proteção efetiva dos direitos das pessoas com necessidades especiais ainda se encontram longe do ideal. A simples edição de normas, por si mesma não é suficiente para que, seja solucionado de modo definitivo o problema.

Percebem-se avanços, porém, estes se apresentam de forma tímida e lenta, não sendo o bastante. Por isso, faz-se necessário também o caráter coercitivo da lei, como evidencia Rocha (2012):

A lei, sozinha, não é suficiente para fazer as grandes revoluções dos direitos humanos. As grandes conquistas humanas não se passam apenas pela inclusão em textos legais – não estou dizendo que o texto legal não seja necessário, sou das que defendem que ele é necessário, mas precisa de um

contexto, senão vira mero pretexto, inclusive desculpa para que não haja novas lutas.

Assim para que, a lei não se torne mero artigo jurídico à sociedade deve buscar meios para que se efetive os direitos de forma igualitária. O ser humano não deve somente se contentar com o disposto em lei, mas também buscar por meio da participação popular a efetivação desses direitos.

## **4.1 A Discriminação e Falta De Isonomia e Equidade para Deficiente Físico no Mercado de Trabalho**

Junto ao mercado de trabalho brasileiro, muito embora existam nomas que visem à inserção do deficiente físico no mercado de trabalho a sua efetividade ainda se mostra relativa, não alcançando seu ápice.

A integração das pessoas portadoras de necessidades especiais possui bastantes obstáculos segundo Silva (2012):

A integração das pessoas portadoras de deficiência no processo produtivo é um dos maiores obstáculos para a sua inclusão social. Há ainda preconceitos em relação à sua capacidade contributiva em um conceito competitivo que hoje orienta o mundo empresarial, este preconceito está relacionado ao desconhecimento acerca das reais possibilidades do portador de deficiência de se inserir como agente ativo do processo de produção, desde que lhe sejam dadas as oportunidades de desenvolvimento de todo o seu potencial.

Para que as pessoas portadoras de necessidades especiais sejam integradas ao ambiente de trabalho de forma definitiva, o Estado deve promover por meio de políticas públicas eficazes, a disseminação do pensamento discriminatório, por da conscientização da população a cerca do potencial do portador de necessidades especiais. Dias (2012), entende também pela discriminação do deficiente e em seu artigo defende que “[...] Não pode ser vendado aos olhos das pessoas, que existe certa exclusão social das PPD junto ao mercado de trabalho, mesmo porque, a iniciativa dos legisladores em criar um sistema de cotas foi fundamentada neste sentido”.

Em 24 de julho de 1991, foi editada a lei 8.213, onde em seu artigo 93, indica que a empresa que tenha mais de 100 empregados fica obrigada a preencher de 2 por cento a 5 por cento dos seus cargos com portadores de necessidades especiais. Porém, para alguns esse sistema se mostra discriminatório, mesmo em face da boa iniciativa, pois deixa o deficiente a margem da sociedade, contentando-se apenas com determinada porcentagem de pessoas a ingressar no ambiente de trabalho.

Lima (2012) entende que:

É fato notório e público, porém preocupante, que inúmeras empresas, por mais que se esforcem, não conseguem cumprir a cota mínima prevista em lei. Várias são as razões dessa impossibilidade que vão desde a incompatibilidade das habilidades, conhecimentos e limitações dos referidos trabalhadores com a atividade desenvolvida pelas empresas, até a real impossibilidade de adaptação dos ambientes e das atividades inerentes.

O Estado não conseguirá a efetiva inserção no mercado de trabalho de forma isonômica com a simples imposição de cotas, sem que haja uma qualificação pessoal de qualidade. O fato de estarem empregados não significa que vão permanecer no emprego, tendo em vista que, como dito acima as empresas só contratam empregados portadores de necessidades especiais, para fazer cumprir o que a lei determina.

Corroborando com esse entendimento Anache (2012) assim disciplina:

Nossos estudos demonstram que o portador de deficiência tem que lutar muito por um espaço compatível com a sua formação, no mercado de trabalho. Quando não consegue uma colocação, busca alternativas como: confeccionar vassouras, vender bilhetes de loterias, entre outras ocupações, dificultando sua independência financeira.

Verifica-se diante do exposto que cabe ao Estado formulação de políticas públicas capazes de inseri-los em seu ambiente de trabalho não só pelo fato de existir cotas vigentes para essa finalidade, mas, sim, em razão do princípio da dignidade da pessoa humana, onde o ser humano necessita de um trabalho para manter a si próprio e sua família.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Verificou-se com a elaboração deste artigo que ainda há um longo caminho a percorrer no que concerne aos direitos laborais dos portadores de necessidades especiais. Muito embora o Estado tenha influído nesta relação, com o intuito de incluí-los no ambiente de trabalho, sua ação ainda se mostra pouco eficiente, tendo em vista que para que isso ocorra é necessária além da intervenção Estatal, uma mudança no modo como se vê essas pessoas. Mudança essa que deve ocorrer com o objetivo de quebrar paradigmas e preconceitos enraizados, ou seja, uma mudança cultural.

Deve-se entender que, as pessoas portadoras de necessidades especiais são pessoas normais, com certa dificuldade motora e as vezes psicológica, mas aptas a exercer atividades compatíveis com sua deficiência, onde tendo o incentivo do Estado por meio de implementação de políticas públicas adequadas os portadores de necessidades especiais podem ser incluídos de modo definitivo no ambiente de trabalho.

Para que seja diminuída essa lacuna social, bem como cumprido um dos objetivos fundamentais da República, qual seja: Erradicar a pobreza, a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais, foram editadas várias leis e atos normativos com o objetivo de garantir direitos aos portadores de necessidades especiais, dentre eles o direito a acessibilidade, o direito do portador de deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia, concedendo passe livre às pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual, inclusive direito a número de cotas em empresa com mais de 100 funcionários, dentre outros.

Contudo, os direitos já existentes resguardam os portadores de necessidades especiais, porém é com direito a educação especializada no ensino profissionalizante que a busca incessante pela inclusão definitiva irá se tornar mais eficiente.

## 6 CONCLUSÃO

Ante o exposto, em face da comprovada discriminação do portador de necessidades especiais, algumas possíveis alternativas são:

- a) A implementação de políticas públicas de caráter geral e abrangente, ou seja: envolvendo a União, Estados, Município e Distrito Federal para que a promova e desenvolva, agindo em diversas áreas do governo, começando pela educação infantil, para que, a criança ao crescer e se tornar um cidadão não tenha esse enfoque discriminatório;
- b) A implementação de política pública de qualificação pessoal inerente ao deficiente físico, semelhante ao Pronatec (Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e ao Emprego). (O Pronatec tem por objetivo ofertar cursos técnicos para estudantes do ensino médio com o fim de prepara-los para o mercado de trabalho), assim seria implementado um novo programa abrangendo também os portadores de necessidades especiais.

O cidadão portador de necessidades especiais, embora tenha sua atividade motora reduzida, e a psicológica a depender dos limites, pode sim trabalhar, inclusive é pelo trabalho que poderá custear os imensos gastos que advêm da sua deficiência. Porém, os empregadores não vêem os portadores de necessidades especiais como fonte de trabalho de qualidade, e sim como um obstáculo a um trabalho mais ágil, o que ocasiona desempregos e em determinados casos empregos informais.

Para diminuir a taxa de desemprego entre deficientes foi criada cotas para que pessoas jurídicas com mais de 100 (cem) funcionários destinem certa porcentagem de vagas a deficientes, porém o Estado somente obrigou as empresas a contratarem, mas não propôs a devida qualificação aos deficientes.

O que é um agravante para o problema laboral do portador de necessidades especiais, tendo em vista que, sem uma qualificação eficaz certamente este cairá em desemprego.

Portanto, conclui-se que os direitos das pessoas portadoras de necessidades especiais devem ser resguardadas a fim de que sejam inseridos no ambiente trabalhista de forma definitiva e principalmente igualitária.

## REFERÊNCIAS

ANACHE, Alexandre Ayach. **O deficiente e o mercado de trabalho: Concessão ou conquista?** Disponível:

<[http://www.abpee.net/homepageabpee04\\_06/artigos\\_em\\_pdf/revista4numero1pdf/r4\\_art10.pdf](http://www.abpee.net/homepageabpee04_06/artigos_em_pdf/revista4numero1pdf/r4_art10.pdf)>. Acesso em 25 de abr. 2012.

ANDRADE, Inês Barcellos. LIMA, Maria Cristina Miranda. **Manual para Elaboração e Apresentação de Trabalhos Científicos:** Artigo científico.

BRAND, Giselle Böger. **O orientador Educacional como Mediador Vocacional da Pessoa com Deficiência.** Disponível: < <http://caras.uol.com.br/noticia/etimologia-a-origem-das-palavras-por-deoniso-da-silva#image0>>. Acesso em 21 de abr. 2012.

BRASIL. Constituição Federal. Disponível: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm) >. Acesso em 14 de mar. 2012.

DIAS, Edylson Durães. **Direitos a pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho e o sistema de reserva de cotas.** Disponível: <[http://www.revista.ajes.edu.br/arquivos/artigo\\_20110515175150.pdf](http://www.revista.ajes.edu.br/arquivos/artigo_20110515175150.pdf)>. acesso em 24/04/2012.

Fundação Benedito Pereira Nunes. Faculdade de Medicina de Campos. Campos de Goytacazes. RJ. 2007.

LIMA, Marco Antonio Aparecido de. **Trabalhadores portadores de necessidades especiais e atividades empresariais incompatíveis.** Disponível< <http://www.relacoesdotrabalho.com.br/profiles/blogs/artigo-trabalhadores>>. Acesso em 24 abr. 2012.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional.** São Paulo: Ed Atlas, 2008.

PAPPEN, Roberta da Silva. **O Princípio da Igualdade no direito do trabalho.** Disponível:[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=5962](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5962), acesso em 30/04/2012.

ROCHA, Carmem Lúcia. **A Proteção das Minorias no Direito Brasileiro.** Disponível: <<http://www.cjf.jus.br/revista/seriecadernos/vol24/artigo03.pdf>>. Acesso em 14 de mar. 2012.

SILVA. Deonísio da. Disponível em <<http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php?lingua=portugues-portugues&palavra=deficiente>>. Acesso em 21 de abr. 2012.