



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO  
ARTIGO CIENTÍFICO

**RESERVA DE CARGOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA CONFORME OS  
PARÂMETROS DA ACESSIBILIDADE**

ORIENTANDA: GIOVANNA VERONEZ DIAS  
ORIENTADORA: PROFA. ESP. GOIACYMAR CAMPOS DOS SANTOS PERLA

GOIÂNIA  
2021

GIOVANNA VERONEZ DIAS

**RESERVA DE CARGOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA CONFORME OS  
PARÂMETROS DA ACESSIBILIDADE**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Profa. Orientadora: Esp. Goiacymar Campos dos Santos Perla

GOIÂNIA

2021

GIOVANNA VERONEZ DIAS

**RESERVA DE CARGOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA CONFORME OS  
PARÂMETROS DA ACESSIBILIDADE**

Data da Defesa: 25 de novembro de 2021

BANCA EXAMINADORA

---

Orientadora: Profa. Esp. Goiacymar Campos dos Santos Perla Nota

---

Examinadora Convidada: Profa. Ma. Kênia Cristina Ferreira de Deus Lucena Nota

Dedico este trabalho a todos que estiveram comigo neste momento tão conturbado e satisfatório da minha vida.

## **AGRADECIMENTOS**

Mais uma meta da minha vida se conclui, muitas dificuldades foram superadas para que este curso fosse concluído, agradeço a Deus, familiares, amigos, professores, colegas de trabalho e estágio que estiveram presentes e me incentivaram durante a trajetória da minha graduação.

## SUMÁRIO

<b>RESUMO .....</b>	<b>6</b>
<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>7</b>
<b>1 RESERVA DE CARGOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA .....</b>	<b>8</b>
1.1 PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	8
1.2 O TERMO “PESSOA COM DEFICIÊNCIA” .....	9
<b>2 ASPECTO HISTÓRICO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA .....</b>	<b>10</b>
<b>3 DIREITO AO TRABALHO .....</b>	<b>12</b>
3.1 RESERVA DE CARGOS .....	13
3.2 AMBIENTE DO TRABALHO ACESSÍVEL .....	15
<b>4 OBSTÁCULOS .....</b>	<b>17</b>
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>21</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>22</b>

## RESERVA DE CARGOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA CONFORME OS PARÂMETROS DA ACESSIBILIDADE

Giovanna Veronez Dias<sup>1</sup>

### RESUMO

O presente trabalho buscou analisar a importância do trabalho para as pessoas com deficiência, tratou da terminologia “pessoa com deficiência”, abordou a reserva de cargos destinados exclusivamente para este grupo de pessoas, inclusive os cargos públicos. Trouxe parâmetros do ambiente do trabalho adequado e acessível, foi considerado que o ambiente se torna acessível a partir da busca de informações sobre as dificuldades que uma pessoa com deficiência enfrenta, suprimindo cada tipo de necessidade. Abordou da oferta de emprego a dispensa do trabalhador em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, das formas de inclusão e obstáculos enfrentados pelas pessoas com deficiência e empresas quanto a reserva de cargos. A pesquisa empregou o método dedutivo.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência. Reserva de cargos. Acessibilidade.

---

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, veronezgiiovanna@gmail.com

## INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem por objeto demonstrar a importância em haver cargos destinados exclusivamente para pessoas com deficiência, visto que o trabalho é um direito assegurado pela Constituição Federal, aborda a importância em superar os problemas quanto acessibilidade com ênfase no ambiente do trabalho.

Pondera o problema enfrentado para o cumprimento efetivo da reserva de cargos pelas empresas e dificuldade em adequar aos parâmetros da acessibilidade que ocasiona a impossibilidade em cumprir com a cota além de ser um fator prejudicial a quem desempenhe suas funções fora dos padrões.

Em virtude disso surge as seguintes dúvidas a serem solucionadas no transcorrer da pesquisa: a) como as empresas devem cumprir com a reserva de cargos? b) o que torna o ambiente do trabalho acessível? c) por que na legislação existente a pessoa com deficiência tem proteção especial?

Para tanto, supõe, respectivamente, a) seguir a regra do artigo 93 da Lei n. 8.213/91 e reservar parte das vagas oferecidas nos concursos às pessoas com deficiência conforme o artigo 5º da Lei 8.112/90; b) a adequação, o ambiente se torna acessível quando se busca informações sobre as dificuldades que uma pessoa com deficiência enfrenta e supre cada tipo de necessidade; c) a proteção especial existe para garantir a participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Utiliza-se o método dedutivo a partir da análise de argumentos avaliados se são válidos e se suas premissas são verdadeiras, por meio do raciocínio lógico e dedução procura obter a conclusão a respeito do tema.

A análise afluí do estudo bibliográfico que parte de leis, princípios, doutrinas e decretos para compreensão das questões abordadas. O principal embasamento é o artigo 93 da Lei n. 8.213/91 que trata das cotas, a Lei n. 10.098/00 que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade, e Lei 13.146/15 a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.

A pretensão é a capacitação das empresas para que consigam ser cada vez mais abertas, adequar o maior número possível de ambientes, aumentar a

qualificação das pessoas com deficiência. A fim de ir além do desenvolvimento econômico local e alcançar uma melhoria do contexto social.

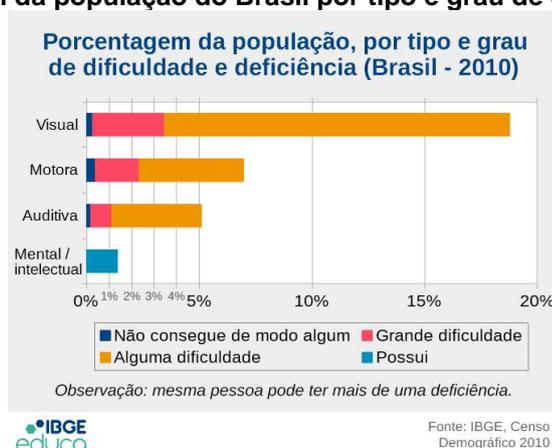
## 1 RESERVA DE CARGOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

### 1.1 PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A Lei n. 10.098, de 19 de dezembro de 2000, trata da promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, define pessoa com deficiência como aquela que tem impedimento ou impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que ao interagir com barreiras, que podem ser materiais ou não, tem interrompida sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Atualmente aproximadamente 46 milhões de brasileiros, cerca de 24% da população possui algum grau de dificuldade em pelo menos uma das habilidades investigadas (enxergar, ouvir, caminhar ou subir degraus), deficiência mental ou intelectual, segundo o Censo Demográfico de 2010. Nesta pesquisa não foram consideradas as perturbações, doenças ou transtornos mentais como autismo, neurose, esquizofrenia e psicose.

**Tabela 1 - Porcentagem da população do Brasil por tipo e grau de dificuldade e deficiência**



**Fonte: IBGE, 2010.**

O gráfico a partir do Censo Demográfico de 2010 revela que dos indivíduos que responderam ter muita dificuldade em uma ou mais questões, a deficiência visual

estava presente em 3,4% da população brasileira, deficiência motora em 2,3%, deficiência auditiva em 1,1%, e a deficiência mental/intelectual em 1,4%.

## 1.2 O TERMO “PESSOA COM DEFICIÊNCIA”

Conforme Francisco Ferreira Jorge Neto (2019, p. 1220) primeiramente o termo “deficiente” foi utilizado na Declaração dos Direitos dos Deficientes da Organização das Nações Unidas em 1975, este caracterizava a pessoa incapaz de prover, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida pessoal ou social normal em consequência de deficiência física ou mental.

A Organização Internacional do Trabalho - OIT, na Convenção 159 de 1983, que trata de reabilitação profissional e emprego, utiliza a expressão “pessoa deficiente” em referência as pessoas com possibilidades reduzidas de obter, conservar e de progredir no emprego em decorrência de deficiência física ou mental.

Na Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência de 1999, da Organização dos Estados Americanos - OEA, foi utilizada a expressão “pessoa portadora de deficiência”, na qual se refere a uma restrição física, mental ou sensorial, permanente ou transitória, que é limitante às atividades essenciais do cotidiano, causada ou agravada pelo ambiente social e econômico.

No âmbito da Organização Mundial de Saúde - OMS, a partir da Classificação Internacional de Funcionamento, de Incapacidade e de Saúde - CIF, 2001 a incapacidade é um termo que abrange deficiências, limitações em atividades e restrições à participação em situações da vida.

A partir da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - Convenção de Nova Iorque de 2007, houve o reconhecimento que a “deficiência” é um conceito em evolução que resulta da interação entre pessoas com deficiência e barreiras que impedem a plena e efetiva participação destas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

A Organização das Nações Unidas – ONU adota a expressão “pessoa com deficiência”. A Constituição Brasileira de 1988 utiliza “pessoas portadoras de deficiência”. Por fim, a Lei 13.146/15, Estatuto da Pessoa com Deficiência, adota a

expressão “pessoa com deficiência”. Desta forma, podemos afirmar que o termo mais atual, respeitoso e livre de preconceito é “pessoa com deficiência”.

## **2 ASPECTO HISTÓRICO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Quanto aos marcos relevantes a respeito da pessoa com deficiência Francisco Ferreira Jorge Neto (2019, p. 1224) aborda uma análise a partir das guerras que ocorreram ao longo da história que ocasionou muitas pessoas mutiladas, com traumas físicos, psicológicos, entre outros, com destaque para as legislações que tratam do tema, a seguir.

Após a Primeira e Segunda Guerra Mundial a Europa teve que se adaptar e criar sistemas de cotas de reserva de mercado de trabalho para os mutilados, no Brasil entre 1864 e 1870 período que compreende a Guerra do Paraguai, foi fundado o Asilo dos Inválidos da Pátria.

Em 1923, a Organização Internacional do Trabalho recomendou a aprovação de leis nacionais para que as entidades públicas e privadas empregassem pessoas com deficiência causada pela guerra. Em 1944, na Reunião de Filadélfia, a Organização Internacional do Trabalho aprovou uma recomendação para que os países membros empregassem deficientes não combatentes.

Em 20 de dezembro de 1971, a Assembleia das Nações Unidas proclamou a Declaração dos Direitos do Deficiente Mental. Já em 1975 foi aprovada pela Organização das Nações Unidas a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, que garantiu aos deficientes direitos inerentes à dignidade humana, bem como a consideração das necessidades especiais no planejamento econômico e social.

O ano de 1981 foi proclamado pelas Nações Unidas como Ano Internacional das Pessoas Deficientes. Em 1982, a Organização das Nações Unidas aprovou o Programa de Ação Mundial para as Pessoas Deficientes, a fim da igualdade de oportunidades, para garantir a todos o acesso ao sistema geral da sociedade.

A Assembleia Geral das Nações Unidas, pela Resolução 37, proclamou a Década das Nações Unidas das Pessoas com Deficiência abrangendo o período de

1983 a 1992. A Lei dos Deficientes nos Estados Unidos da América foi aprovada em 1990 com vigor em 1992. Na Inglaterra, a legislação é de 1995.

A Convenção da Organização Internacional do Trabalho 159 de 1983, foi ratificada pelo Brasil no Decreto 129/91, trata da reabilitação e emprego da pessoa com deficiência. O Dia do Deficiente, 3 de dezembro, foi instituído pela Organização das Nações Unidas em 14 de outubro de 1992.

A Declaração de Salamanca - 1994, destaca os princípios, política e prática em educação especial para as pessoas com deficiência. O Tratado de Amsterdã, a partir da modificação em 1997 passou a servir como uma recomendação para os países da União Europeia, a fim da não discriminação e para facilitar a inserção, permanência e progresso dos deficientes no mercado de trabalho.

Foi adotada pela Assembleia da Organização das Nações Unidas em 2006, aberta para ratificação em 2007, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - Convenção de Nova Iorque, com vigor em 2008, nesta reconhecendo e assegurando direitos fundamentais como igualdade e não discriminação, direito à vida, saúde, educação, liberdades pessoais e perante a coletividade, intimidade e privacidade, padrão de vida e proteção social adequados, participação na vida social, trabalho e emprego e políticas públicas de conscientização e acessibilidade, além da criação de sistemas de informação.

O Brasil ratificou a Convenção de Nova Iorque e seu Protocolo Opcional, com status de emenda constitucional no Decreto 6.949/09 e Decreto Legislativo 186/08. A Lei 7.853/89 criou a Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência - CORDE e assegurou o pleno exercício de seus direitos básicos, e de outros que decorrentes da Constituição e das leis, a fim do bem-estar pessoal, social e econômico.

Na Constituição brasileira e na legislação existente, a pessoa com deficiência tem proteção especial, com proibição de qualquer tipo de discriminação, sendo responsabilidade da União, Estados, Municípios e Distrito Federal cuidar da saúde, assistência pública, proteção e garantia dessas pessoas, reserva de cargos e empregos públicos, habilitação e reabilitação, atendimento educacional especializado, inclusão, eliminação de obstáculos, normas de acessibilidade entre outras leis cujo objetivo seja oferecer proteção e igualdade de oportunidades.

### 3 DIREITO AO TRABALHO

O significado de “trabalho”, etimologicamente surgiu do termo latino *tripalium*, *tri* (três) e *palus* (pau), uma espécie de instrumento romano de tortura, no qual três estacas eram cravadas no chão na forma de uma pirâmide, onde se torturavam escravos, surgindo o verbo do latim *tripaliare* ou *trepaliare*, que significava, torturar alguém no *tripalium*. O verbo *tripaliare* deu origem às palavras “trabalho” e “trabalhar”, embora originalmente o “trabalhador” seria um carrasco, e não a “vítima”, como se concebe atualmente, as doutrinas calvinistas, trazem que o trabalho não pode ser um sofrimento, mas sim uma atividade humana prazerosa, digna (LEITE, 2019, p. 49).

Define-se direito do trabalho, em sentido amplo, como um complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulamentam a relação empregatícia de trabalho e outras relações especificadas, as relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, com destaque para as associações coletivas (DELGADO, 2017, p. 48).

A Constituição brasileira e as leis existentes, dão proteção especial a pessoa com deficiência, sopesando os objetivos da República Federativa conforme o artigo 3º da Constituição Federal de 1988 busca-se a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a promoção do bem-estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

A Lei 7.853 de 1989 disciplina a reserva de mercado de trabalho as pessoas com deficiência e a proteção dos seus interesses coletivos, difusos, individuais homogêneos e individuais indisponíveis cujo objetivo geral é a proteção dos interesses e a promoção de direitos da pessoa com deficiência. Logo que negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência constitui crime.

A Lei 10.098/00 estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida. O Decreto 3.298/99, visa a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e compreende o conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência.

A Lei Complementar 142/13 assegura a concessão de aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do Regime Federal de Previdência Social. O Decreto 8.145 de 2013, regulamenta a aposentadoria por tempo de contribuição e por idade da pessoa com deficiência.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência é destinado a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

É direito da pessoa com deficiência o trabalho de sua livre escolha e aceitação, acessível, inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, sem qualquer tipo de discriminação.

Desta forma o processo de contratação deve respeitar o perfil do candidato, seus interesses e vocação. A colocação deve se dar a partir do trabalho com apoio, com suporte individualizado, recursos necessários, aconselhamento, realização de avaliações periódicas, para facilitar e apoiar o trabalhador além de ajudá-lo a superar suas barreiras.

De tal modo, em uma oferta de trabalho a publicação deve ser direcionada de modo que consiga alcançar essas pessoas, no recrutamento e seleção devem ser consideradas as limitações do candidato, a entrevista deve ser adequada podendo contar com um intérprete por exemplo, a remuneração deve ser igual a remuneração dos outros trabalhadores, poderá haver flexibilização de horário para tratamentos médicos.

Como qualquer outro trabalhador possui direito a planos de carreira, promoções, bonificações, incentivos profissionais. Portanto, deve haver iniciativas dos empregadores, da sociedade, dos sindicatos e de políticas públicas para garantir o acesso e permanência da pessoa com deficiência no mercado de trabalho sendo essenciais a integração, ambiente e treinamentos adequados e qualificação destas pessoas.

### 3.1 RESERVA DE CARGOS

Empresas que contam com o quadro de cem funcionários ou mais estão obrigadas a cumprir com a reserva de cargos conforme a Lei 8.213/91, a reserva de cargos são vagas na empresa que devem ser destinadas exclusivamente às pessoas

com deficiência. No artigo 93 da Lei 8.213/91 é estabelecida uma proporção conforme a quantidade de empregados.

Logo que, a empresa com uma equipe a partir de 100 (cem) funcionários deve ter obrigatoriamente duas vagas destinadas exclusivamente às pessoas com deficiência, de forma que até 200 (duzentos) funcionários 2% da quantidade de empregados seja preenchida exclusivamente por pessoas com deficiência.

A partir de 201 (duzentos e um) a 500 (quinhentos) funcionários 3% da quantidade de empregados seja preenchida exclusivamente por pessoas com deficiência. De 501 (quinhentos e um) a 1.000 (mil) funcionários 4% da quantidade de empregados seja preenchida exclusivamente por pessoas com deficiência. Para 1.001 (mil e um) funcionários em diante 5% da quantidade de empregados seja preenchida exclusivamente por pessoas com deficiência.

Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência. A Lei 8.213/91 esclarece que a dispensa de pessoa com deficiência ao final de contrato de trabalho por prazo determinado com mais de noventa dias e a dispensa imotivada em contrato com prazo indeterminado somente poderá ocorrer após a contratação de outro trabalhador, seja para exercer a mesma função ou para exercer uma função diversa.

Sebastião Geraldo de Oliveira adota a expressão: “estabilidade própria sem prazo certo” para os dois requisitos do artigo 93 da Lei 8.213/91 que segundo ele devem existir de forma simultânea (*apud* JORGE NETO, 2019, p. 1232). Assim sendo, deve garantir o percentual mínimo legal e não dispensar nenhum trabalhador enquanto outro não for contratado, diz estabilidade provisória já que irá perdurar até a admissão de outro trabalhador mesmo quando a cota mínima estiver preenchida.

Nas hipóteses em que a empresa não atinge a cota mínima, nenhum empregado poderá ser dispensado, mesmo se houver contratação de um substituto ou de pessoa que irá desempenhar função diversa, com exceção dos casos em que houver justa causa.

A Lei n. 9.029/95, que proíbe práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, traz em seu artigo 4º que nas situações de dispensa discriminatória além do direito à reparação pelo dano moral, o empregado poderá optar entre: a) a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas,

corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; b) a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Para os cargos públicos, conforme o artigo 5º da Lei 8.112/90, serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso às pessoas com deficiência, desde que as atribuições do cargo sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras.

Tal fator está amparado na garantia de emprego e por se tratar de um mecanismo de efetivação da cota, conforme o artigo 93 da Lei 8.213/91 é de responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego, atualmente nomeado Ministério da Economia, estabelecer a sistemática, fiscalização, geração de dados e estatísticas sobre o total de empregados e vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo esses dados quando solicitado.

### 3.2 AMBIENTE DO TRABALHO ACESSÍVEL

O atual conceito de meio ambiente do trabalho vai além das normas da medicina, higiene e segurança do trabalho, alcançando uma perspectiva tríade que entende o meio ambiente do trabalho como um conjunto de fatores internos e externos de um ambiente e a relação determinante entre o ambiente e a saúde do trabalhador.

Sobre meio ambiente do trabalho podemos afirmar que:

A concepção moderna de meio ambiente do trabalho, portanto, está relacionada com os direitos humanos, notadamente o direito à vida, à segurança e à saúde. Esses direitos, na verdade, constituem corolários dos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e da cidadania.

Supera-se, assim, a concepção tradicional da doutrina juslaboralista pátria, calcada apenas nas normas técnicas da CLT e das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, que preconizam o meio ambiente do trabalho tão somente sob a perspectiva da medicina, higiene e segurança do trabalho.

[...]

chega-se ao conceito de meio ambiente do trabalho, que passa a ser, segundo Sidnei Machado, o “conjunto das condições internas e externas do local de trabalho e sua relação com a saúde dos trabalhadores”.

“Para o mundo do trabalho” – prossegue o citado autor – essa aproximação do meio ambiente com a saúde do trabalhador, numa perspectiva antropocêntrica, coloca a ecologia dentro da política. O produtivismo é a lógica do modo de produção capitalista, cuja irracionalidade dilapida a natureza para sua reprodução. Essa é a verdadeira fonte da crise ecológica,

que também gera a exploração desenfreada da força de trabalho que coloca em perigo a vida, a saúde ou o equilíbrio psíquico dos trabalhadores. (LEITE, 2019, p. 1084)

Temos bem definido que o modo de produção capitalista que busca sempre o aumento da produtividade, gera a exploração desenfreada do trabalhador que coloca em risco sua vida, saúde e equilíbrio psíquico para alcançar as metas traçadas por seus superiores hierárquicos no trabalho.

O conceito de acessibilidade é amplo e alcança todos os espaços de uma empresa, todos os móveis dos ambientes, os equipamentos urbanos, edificações, formas de transportes, como é transmitida as informações, como é realizada a comunicação, o que inclui as tecnologias adotadas, indo além do ambiente do trabalho, o que independe de ser zona urbana ou rural, de ser um serviço ou instalação de uso público, privado ou coletivo.

A adequação à acessibilidade ampara as pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida. A pessoa com deficiência possui algum tipo de impedimento, em alguns casos, impedimento de mais de uma natureza, por exemplo, de natureza física e mental ao mesmo tempo, há casos em que o fator temporal agrava o grau de impedimento. Assim, são diversos os tipos e as variações que em interação com uma ou mais barreiras, podem interferir na participação em igualdade de condições com as demais pessoas.

Pessoa com mobilidade reduzida tem por qualquer motivo dificuldade de movimentação, que pode ser permanente ou temporária, acarretando na redução da mobilidade, flexibilidade, coordenação, percepção, condições presentes em casos de pessoa com deficiência, idoso, gestante, lactante, pessoa com criança de colo, obesa, ou que foi ocasionada por doença, após um acidente ou trauma, portanto, são diversos os casos.

Pela amplitude dos conceitos qualquer pessoa pode em algum momento de sua vida necessitar da acessibilidade em seu sentido amplo. Considerando a importância do trabalho, de onde a maioria das pessoas conseguem sua subsistência, maior é a necessidade de o ambiente do trabalho estar sempre acessível. No caso de não haver, poderá acarretar a impossibilidade total de exercer a função, impossibilidade de se deslocar até a empresa, de adentrar, poderá levar ao agravamento dos impedimentos ou dificuldades de movimentação.

Desta forma as barreiras podem ser materiais ou não, abrangendo atitudes ou comportamentos que limitam ou impeçam uma pessoa de participar, gozar, fruir e exercer seus direitos à acessibilidade, liberdade, comunicação, expressão, acesso à informação, compreensão, circulação com segurança, entre outros. Quanto ao acesso à informação inclui-se os sistemas de comunicação e de tecnologia da informação.

A Lei 10.098/00 em seu artigo 2º, incisos VI ao X, define aos elementos de urbanização, mobiliário urbano, tecnologia assistiva ou ajuda técnica, comunicação e desenho universal. Contém os parâmetros e componentes das exigências básicas para um espaço físico urbano adequado, com tecnologia assistiva ou ajuda técnica de modo a promover a funcionalidade da atividade e participação da pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida contribuindo para autonomia da pessoa, independência, qualidade de vida e inclusão social.

Traz também a comunicação interativa seja através da Língua Brasileira de Sinais, Braille, formatos aumentativos e alternativos, tecnologia da informação e das comunicações. Em conjunto obtém-se um projeto geral de adaptação por um desenho universal, cujo propósito é alcançar todas as pessoas.

Para atender aos princípios do desenho universal, tendo como referência as normas de acessibilidade, a Lei 13.146/15 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) com base nos artigos 55 a 58 informa que o desenho universal será tomado como regra para execução de projetos para meio físico, de transporte, de informação e comunicação, de outros serviços, equipamentos e instalações, presentes na zona urbana ou rural, e quando o desenho não puder ser aplicado, o que deverá ser comprovado, deverá ser adotada uma adaptação razoável.

Empresas que não cumprirem com a lei de acessibilidade poderão ser processadas e multadas pelo Ministério Público, processadas por pessoa interessada, além de fiscalizadas pelo Ministério da Economia.

#### **4 OBSTÁCULOS**

A finalidade da reserva de cargos para pessoas com deficiência é a inclusão e garantia do trabalho, para o alcance de tais finalidades enfrenta-se vários obstáculos como a falta de profissionais qualificados, falhas do sistema de habilitação

e reabilitação, falta de incentivos destinados às empresas, falta de fiscalizações, discriminação, neste sentido, vejamos:

O grande entrave da inserção e manutenção do portador de deficiência no mercado de trabalho está: (a) na carência de qualificação profissional; (b) na carência dos sistemas de habilitação e reabilitação; e (c) nos estímulos econômicos que facilitam a sua contratação pelas empresas.

Na adoção de medidas que visem integrar os portadores de deficiência física, podem-se identificar dois grupos, uns que entendem que o tratamento jurídico é suficiente para sanar o problema e outros que defendem o tratamento econômico.

A verdade parece estar na combinação dos dois argumentos. Os portadores de deficiência não necessitam de medidas preferenciais, mas sim de remoção das barreiras que impedem a sua inserção no mercado de trabalho.

Mas, por não haver uma integração eficiente desses três pontos, no Brasil, uma grande parte dos portadores de deficiências é constituída de pedintes de ruas e trabalham na economia informal, como: camelôs, distribuidores de propaganda nos semáforos etc., estando, via de regra, fora do mercado formal de trabalho e sem a proteção do sistema de seguridade social.

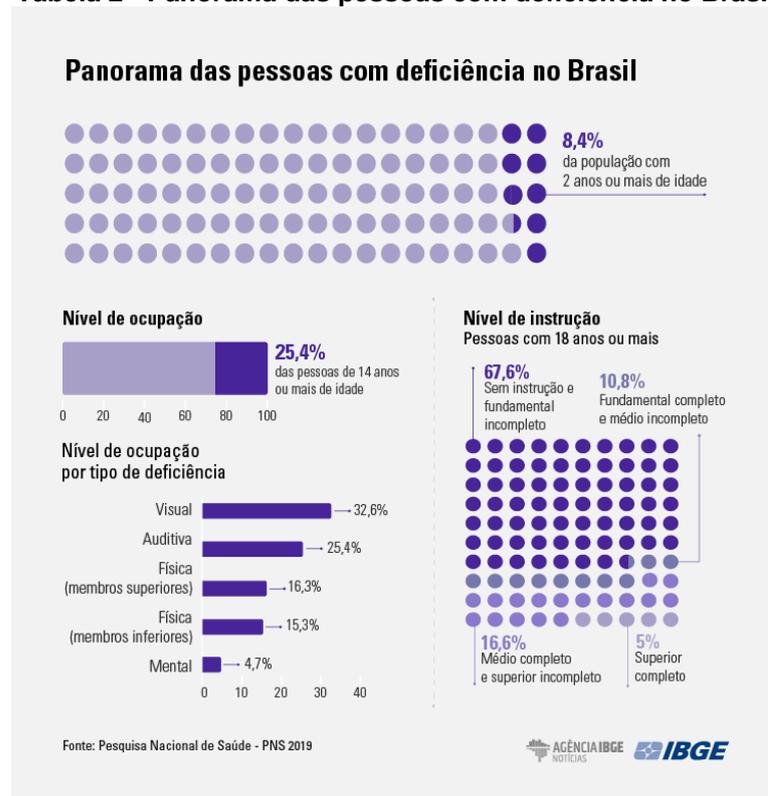
As estimativas existentes são bastante desconhecidas. Mas, se formos considerar como trabalho atividade que é exercida de forma legal, com registro em carteira de trabalho ou de forma autônoma, mas com as devidas proteções da seguridade social, é bem provável que essa proporção fique em torno de 2,5% do total de portadores de deficiência em idade de trabalhar no Brasil – 180 mil pessoas.

Necessariamente, “para alcançar o objetivo de proporcionar aos deficientes o acesso aos cargos e empregos públicos e privados, é necessário que o Estado-legislador adote medidas niveladoras, a fim de remover os obstáculos que se opõem ao livre desenvolvimento da personalidade dessas pessoas, assim como dos demais membros das classes sociais desfavorecidas”. (JORGE NETO, 2019, p.1234)

De tal modo a integração da pessoa com deficiência deve se dar via tratamento jurídico adequado e investimento econômico para remoção das barreiras que impedem a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho. As consequências da falta de qualificação, de incentivos às empresas e das falhas do sistema de habilitação e reabilitação são o aumento e permanência de empregos informais.

Em consequência dos trabalhos informais há pessoas que necessitam de uma maior proteção trabalhando sem amparo de seus direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social. A solução adotada pelo autor propõe remover os obstáculos através de um nivelamento, a partir da criação de medidas estatais para garantir a empregabilidade formal tanto para as pessoas com deficiência quanto para as pessoas menos favorecidas economicamente.

Tabela 2 - Panorama das pessoas com deficiência no Brasil



Fonte: Pesquisa Nacional de Saúde, 2019.

A Pesquisa Nacional de Saúde - PNS, informou que em 2019 17,3 milhões de pessoas com dois anos ou mais de idade, que representa 8,4%, tinham alguma das deficiências investigadas, e cerca de 8,5 milhões de idosos, que corresponde a 24,8%, estavam nessa condição. Das pessoas com deficiência com 14 anos ou mais de idade 28,3% estavam trabalhando, perante 66,3% daquelas sem deficiência.

Foi observado os níveis de ocupação das pessoas com deficiência conforme as deficiências investigadas, vejamos: deficiência visual apresenta nível de ocupação de 32,6%, deficiência auditiva 25,4%, deficiência física referente aos membros inferiores 15,3% e 16,3% quanto aos membros superiores, e deficiência mental com 4,7% de ocupação, a menor inserção.

A análise também informa que cerca de 67,6% da população de 18 anos ou mais de idade com deficiência não tinham instrução ou tinham ensino fundamental incompleto, percentual que era de 30,9% para as pessoas sem nenhuma das deficiências investigadas. Nessa amostra, 16,6% das pessoas com deficiência tinham ensino médio completo ou superior incompleto, ante 37,2% das pessoas sem deficiência.

Na mesma população investigada 5,0% tinham nível superior completo, enquanto 17,0% das pessoas sem deficiência nesse grupo tinham essa escolaridade. Desta forma, para que haja contratação exige-se aptidão para o desempenho das atribuições da função, porém, considerando os dados apresentados, o sistema educacional brasileiro não é capaz de atender com os cuidados especiais para aqueles que necessitam.

Em 2018 através da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia 11,4 mil inspeções ocorreram em todo o país, tal fiscalização levou à contratação de 46,9 mil pessoas com deficiência e reabilitados. O número mais alto de contratações que ocorreram desde o ano de 2014, apontamento que enfatiza a necessidade contínua das fiscalizações que atualmente tratam das cotas e dos ambientes conforme os parâmetros da acessibilidade.

Discriminação constitui toda forma de distinção, restrição ou exclusão, seja por uma ação ou omissão que cause prejuízos a pessoa, prejudicando, impedindo, anulando o reconhecimento ou exercício dos seus direitos. É discriminação a empresa se recusar a fazer as adaptações de seus ambientes o que inclui as tecnologias assistivas, rejeitar o trabalhador com deficiência, criticá-lo, isolar, assediar, entre outras ocorrências que levam à exclusão e afastamento destas pessoas do trabalho.

## CONCLUSÃO

Haja vista que o trabalho é um direito assegurado pela Constituição Federal de 1988, de onde a maioria das pessoas tem sua subsistência, a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha, aceitação, acessível, inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, sem qualquer tipo de discriminação. A fim de garantir igualdade de oportunidades entre pessoas com deficiência e demais pessoas, a legislação brasileira oferece uma proteção especial para esse grupo. É de suma importância haver cargos destinados exclusivamente para pessoas com deficiência o que anseia na capacitação destas pessoas, na inclusão no mercado de trabalho, na capacitação das empresas para que consigam ser cada vez mais abertas, mais adequadas, alcançando melhoria do contexto social. Desta forma, adequar-se vai além de cumprir com o quadro percentual descrito no artigo 93 da Lei 8.213/91, é preciso entender o tema diversidade, adequar o ambiente a partir da busca de informações sobre as dificuldades enfrentadas pelos deficientes, suprimindo cada uma dessas necessidades, garantir condições de trabalho adequadas, entender a diversidade de consumidores, sejam pessoas físicas ou jurídicas, visto que os consumidores se identificam com a empresa, tratar de forma positiva a diversidade dentro da empresa, podendo alcançar maior lucratividade além garantir os direitos das pessoas com deficiência. Segundo dados da Pesquisa Nacional de Saúde de 2019, 17,3 milhões de pessoas com dois anos ou mais de idade tinham alguma deficiência e destes 8,5 milhões eram idosos, o Censo de 2010 trouxe que aproximadamente 46 milhões de brasileiros possui alguma dificuldade e deficiência, números relevantes. Pela amplitude dos motivos que causam a redução da mobilidade ou dificuldade visual, motora, auditiva, mental e intelectual qualquer pessoa pode em algum momento de sua vida necessitar da acessibilidade, principalmente pelo fator da idade, onde garantir acessibilidade além do contexto do ambiente do trabalho beneficia a todos e garante de fato condições de igualdade.

## REFERÊNCIAS

Conheça o Brasil – População PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. IBGEeduca. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html>. Acesso em: 20/11/2021.

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Contratação de pessoas com deficiência bate recorde após fiscalização do Trabalho. Ministério da Economia, 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2019/02/contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-bate-recorde-apos-fiscalizacao-do-trabalho>. Acesso em: 20/11/2021.

Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999.

Decreto n. 8.145, de 3 de dezembro de 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de direito do trabalho, 16. ed. rev. e ampl., São Paulo: LTr, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, Curso de direito do trabalho, 11ª ed., rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GARCIA, Roni Genicolo, Manual de rotinas trabalhistas: problemas práticos na atuação diária, 10. ed., São Paulo: Atlas, 2018.

JORGE NETO, Francisco Ferreira, Direito do trabalho, 9ª ed., São Paulo: Atlas, 2019.

Lei complementar n. 142, de 8 de maio de 2013.

Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989.

Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991.

Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995.

Lei n. 10.098, de 19 de dezembro de 2000.

Lei n. 13.146, de 06 de julho de 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra, Curso de direito do trabalho, 11. ed., São Paulo: Saraiva, 2019.

MARTINEZ, Luciano, Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho, 10. ed., São Paulo: Saraiva, 2019.

PNS 2019: país tem 17,3 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência. IBGE, 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/31445-pns-2019-pais-tem-17-3-milhoes-de-pessoas-com-algum-tipo-de-deficiencia>. Acesso em: 20/11/2021.

Um em cada quatro idosos tinha algum tipo de deficiência em 2019. IBGE, 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/31447-um-em-cada-quatro-idosos-tinha-algum-tipo-de-deficiencia-em-2019>. Acesso em: 20/11/2021.



**PUC  
GOIÁS**

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO  
INSTITUCIONAL  
Av. Universitária, 1069 | Setor Universitário  
Caixa Postal 86 | CEP 74605-010  
Goiânia | Goiás | Brasil  
Fone (62) 3946 3081 ou 3089 | Fax (62) 3946 3080  
www.pucgoias.edu.br | prodin@pucgoias.edu.br

**RESOLUÇÃO nº 038/2020 – CEPE**

**ANEXO I**

**APÊNDICE ao TCC**

**Termo de autorização de publicação de produção acadêmica**

O(A) estudante Giovanna Veronez Dias  
do Curso de Direito, matrícula 20161000121972,  
telefone: (62) 98137-7838 e-mail veronezgiovanna@gmail.com, na  
qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei nº 9.610/98 (Lei dos  
Direitos do autor), autoriza a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a  
disponibilizar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado  
Resumo de cargos para pessoas com deficiência conforme  
os parâmetros de acessibilidade,  
gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme  
permissões do documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato  
especificado (Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG); Som (WAVE, MPEG, AIFF, SND);  
Vídeo (MPEG, MWV, AVI, QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou  
impressão pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada nos cursos de  
graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 25 de novembro de 2021.

Assinatura do(s) autor(es): Giovanna Veronez Dias

Nome completo do autor: Giovanna Veronez Dias

Assinatura do professor-orientador: \_\_\_\_\_

Nome completo do professor-orientador: \_\_\_\_\_