



UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
VILLA MARIA

Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo A. Podestá"
Repositorio Institucional

O direito social e a inclusão das pessoas com pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Año
2013

Autor
Godoi de Lima Hartmann, Manuela

Este documento está disponible para su consulta y descarga en el portal on line de la Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo Alberto Podestá", en el Repositorio Institucional de la **Universidad Nacional de Villa María**.

CITA SUGERIDA

Godoi de Lima Hartmann, M. (2013). *O direito social e a inclusão das pessoas com pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. Villa María: Universidad Nacional de Villa María



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

Mesa 01: “POLÍTICAS DE PROTECCIÓN SOCIAL Y DERECHOS SOCIALES. POLITICAS SOCIALES DEBATES Y DILEMAS PARA EL TRABAJO SOCIAL”.

Autora: Manuela Godoi de Lima Hartmann, graduada pela Universidade Positivo, Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Academia Brasileira de Direito Constitucional (ABDConst), mestranda pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG).

O Direito Social e a Inclusão das Pessoas com Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

Resumo

As três últimas décadas foram marcadas por grandes esforços legislativos com o intuito de incluir, bem como oferecer igualdade de oportunidades, as pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O Brasil destaca-se entre os países que apresenta vasta legislação Constitucional e infraconstitucional prevendo o direito desses cidadãos ao mundo laboral. Especificamente, o Capítulo II, título II, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que trata dos Direitos Sociais, traz inúmeros dispositivos que prevê os Direitos das Pessoas com Deficiência, em especial para atribuir condições de igualdade a esses cidadãos. Contudo, embora haja um grande arcabouço legislativo, o número desses cidadãos brasileiros inseridos no mercado de trabalho é ínfimo. Assim, com fundamento no Princípio da Igualdade, previsto nos artigos 5º caput e 7º, XXX e XXXI da Constituição Federal de 1988, deve-se busca dar efetividade à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. O Princípio da Igualdade deve ser analisado sobre dois aspectos: o da igualdade formal e o da igualdade material. Lembrando que a igualdade formal tem como objetivo buscar tratamento igualitário a todas as pessoas, ou seja, a lei deve ser aplicada de forma igual a todos. Já a igualdade material é o meio pelo qual se busca dar efetividade a igualdade formal, ou seja, a igualdade material estabelece certas diferenças a determinados grupos para que esses tenham o gozo da igualdade formal. Outro princípio constitucional que deve ser utilizado como fundamento para inclusão desses cidadãos no mercado de trabalho é o da Dignidade da Pessoa Humana, o qual está previsto no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, e prevê entre os objetivos da República Federativa do Brasil a “dignidade da pessoa humana”. Referido princípio, ao ser elevado como objetivo fundamental da República Federativa, deixa claro que não são as pessoas que devem viver em função do Estado, mas sim o contrário, uma vez que, independente das características pessoais, todos têm direito à dignidade. Diante dessas circunstâncias, tem-se que sociedade, empresa e Estado devem trabalhar com a questão do preconceito, valorizar a pessoa com deficiência, apontar as qualidades, remover as barreiras de transportes e organizacionais, oferecer processos seletivos mais flexíveis e não discriminatórios, a fim de oportunizar que esses cidadãos possam concorrer às vagas de trabalho em condições de igualdade, a fim de desfrutar do seu direito de ser e se sentir cidadão.

PALAVRA CHAVE: Pessoa com deficiência; Inclusão; Mercado de Trabalho.

Abstract

The last three decades have been marked by major legislative efforts in order to include as well as offering equal opportunities to people with disabilities in the labor market. The Brazil stands out among the countries that have broad constitutional and infra-constitutional legislation providing for the right of those who has this condition, to the labor market. Specifically the Chapter II, Title II, from Brazilian Constitution, which deals with social rights,

brings numerous devices that provide the Rights of Persons with Disabilities, in particular to assign an equal to these citizens. However, although there is a large legislative framework, the number of these Brazilian citizens entered the labor market is negligible. Thus, based on the principle of equality laid down in Articles 5 and 7, caput XXX and XXXI of the 1988 Federal Constitution, should be seeking to give effect to the inclusion of people with disabilities in the labor market. The Principle of Equality must be analyzed on two aspects: the formal equality and material equality. Recalling that the formal equality aims to seek equal treatment to all people, that is, the law must be applied equally to all. Already material equality is the means, by which it seeks to give effect to formal equality, which means, material equality establishes certain differences for these particular groups have the enjoyment of formal equality. Another constitutional principle that should be used as the basis for inclusion of these citizens in the labor market is the Dignity of the Human Person, which is set forth in Article 1, section III of the Federal Constitution of 1988 and provides among the objectives of the Federative Republic Brazil's "human dignity." Above principle, to be raised as a fundamental objective of the Federal Republic, makes clear that there are people who must live according to the State, but rather the contrary, since, regardless of personal characteristics, everyone is entitled to dignity. Given these circumstances, one has to society, company and state should work with the issue of prejudice, valuing the disabled person, pointing qualities, remove barriers to transport and organizational selection processes offer more flexible and non-discriminatory, in order create opportunities for these citizens to compete for job openings on equal terms, in order to enjoy their right to be and feel citizen.

KEYWORDS: Disabled person; Inclusion; Labor Market.

1. INTRODUÇÃO

Ao analisar pesquisas de órgãos governamentais, verifica-se que mesmo diante da vasta legislação que se consolidou em relação às Pessoas com Deficiência esses cidadãos não têm sido incluídos com eficiência e de maneira isonômica no mercado de trabalho.

Segundo dados da Organização Mundial de Saúde, o Brasil conta com aproximadamente 16 milhões de pessoas com deficiência, das quais 50% com limitações mentais; 20% com deficiência física; 15% com deficiência auditiva; 5% deficiência visual e 10% deficiências múltiplas (José Pastore, 2001, p. 72).

Romeu Kazumi Sasaki (2003, p. 60), em seu livro *Inclusão - Construindo uma Sociedade para Todos*, descreve que:

As pessoas deficientes têm sido excluídas do mercado de trabalho por outros motivos como, por exemplo: falta de reabilitação física e profissional, falta de escolaridade, falta de meios de transporte e falta de qualificação para o trabalho.

Para Saissaki (2003, p. 174) o processo de inclusão da pessoa com deficiência passou por quatro etapas, quais sejam:

A fase da exclusão que foi o período em que “os portadores de necessidades especiais eram tratados com desleixo, como se fossem animais, rotulados como demônios e eram totalmente isolados do convívio social” (2003, p. 16).

Na fase da segregação as pessoas com deficiência passaram a ser atendidas em instituições especiais, nas quais eram prestados todos os tipos de serviço. Esse período

mantinha um aspecto negativo (segregador), pois as pessoas eram separadas do convívio social geral. (2003, p. 16)

Já a fase da integração corresponde ao período em que as pessoas com deficiência não tão graves eram encaminhadas para as escolas comuns. (2003, p. 18)

Na última fase, a inclusiva, surgem as empresas que proporcionam as condições necessárias para que as pessoas com deficiência possam se desenvolver profissionalmente. A empresa inclusiva deve acreditar no valor da diversidade humana, fazendo com que os indivíduos que tenham deficiência possam se adaptar ao seu ambiente de trabalho (2003, p. 20).

A fase da inclusão tem como finalidade garantir às pessoas com deficiência o maior acesso possível às oportunidades de emprego, educação e lazer, de modo que possam gozar de seus direitos juntamente e igualmente com as demais pessoas.

Jackeline Figueiredo Barbosa e Marcia Oliveira de Carvalho (2010, p. 202) ensinam que:

(...) o trabalho parece ocupar um lugar de importância essencial na constituição da identidade dos indivíduos, tanto no sentido de sua inserção na sociedade produtiva quanto, principalmente, quando se leva em consideração seu sentido trans-histórico, o que confere a ele importância central na vida dos indivíduos, em todos os tempos. (...) o indivíduo trabalhador alcança identidade de sujeito digno, inserido na sociedade.

Segundo José Pastore (2001, p. 14) “quando as barreiras são grandes e as oportunidades pequenas, eles são injustamente afastados da vida comum, marginalizados em casa ou em instituições que pouco contribuem para seu crescimento individual”.

Empresas, Estado e sociedade devem trabalhar com a questão do preconceito, valorizar a pessoa com deficiência, apontar as qualidades, remover as barreiras de transportes e organizacionais, oferecer processos seletivos mais flexíveis e não discriminatórios, isto é, oportunizar meios que esses cidadãos possam concorrer às vagas de trabalho em condições de igualdade.

Muito também se discute em relação ao conceito da terminologia para se referir às pessoas com deficiência. Determinas expressões ao serem utilizadas rompem com o princípio da Igualdade e Dignidade da Pessoa Humana, vez que utilizam termos que diminuem os valores das pessoas com deficiências.

A expressão “portador de deficiência” também sofre críticas. O autor Fávero disserta que o termo “portador”, traduz uma expressão de conotação negativa, frequentemente

utilizada no período anterior à Constituição de 1988, para qualificar pessoas com problemas de surdez, debilidade mental e paraplegia.

O termo “portadores” traz a impressão que as pessoas carregam uma deficiência, um sentido pejorativo, como se o foco estivesse em quem “porta” a deficiência.

Para humanizar a nomenclatura, optou-se em se utilizar o termo “necessidade especial”.

No entanto, no ano de 2000, em Recife, no evento denominado “Encontrão”, maior evento organizado por pessoa com deficiência, decidiu-se que fosse utilizada a expressão “pessoas com deficiência”. E, em 2006, restou decidido mundialmente, por meio da Convenção Internacional para proteção e Promoção dos Direitos e Dignidade das Pessoas com Deficiência que o termo a ser utilizado seria “Pessoas com Deficiência” em todos os idiomas.

Favaro (2004, p. 22) ao tratar assunto disserta que:

o melhor seria “com”: pessoa com deficiência, assim também o termo deficiência não deve ser substituído por necessidade especial, pois a palavra deficiência não deve gerar reflexo negativo (...) Especialmente quando se refere a seres humanos (...) a deficiência não deve ser traduzida como imperfeição ou defeito, já que não existe perfeição ou ausência de total defeitos em qualquer ser humano, ou seja, não se pode dizer que pessoas sem deficiência são perfeitas.

Para desenvolvimento do presente artigo utilizar-se-á a expressão pessoa com deficiência.

2. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O reconhecimento, a proteção e a promoção da dignidade humana são exigências para existência de uma sociedade justa e democrática, portanto, ao se pretender discutir a inclusão das pessoas com deficiência do mercado de trabalho a análise do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana torna-se obrigatória.

Diferente do que ocorre com os direitos fundamentais o da Dignidade da Pessoa Humana não é um direito específico da existência humana, mas é inerente a qualidade de qualquer ser humano (Ingo Wolfgang Sarlet, 2006, p. 40).

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, previsto no artigo 1º, inciso III, CF/88, prevê entre os objetivos da República Federativa do Brasil a “dignidade da pessoa humana”. Referido princípio, deixa claro que não são as pessoas que devem viver em função do Estado, mas sim o contrário, uma vez que, independente das características pessoais, todos têm direito à dignidade.

Luiz Roberto Barroso (2009, p. 252) disserta que:

O princípio da dignidade da pessoa humana identifica um espaço de integridade a ser assegurado a todas as pessoas por sua só existência no mundo. É um respeito à criação, independente da crença que se professe quanto à sua origem. A dignidade relaciona-se tanto com liberdade e valores de respeito quanto com as condições materiais de subsistência. O desrespeito a esses princípios terá sido um dos estigmas do século que se encerrou e a luta por sua formação, um símbolo de novo tempo. Ele representa a superação da intolerância, da discriminação, da exclusão social, da violência, da incapacidade de aceitar o outro, o diferente (...).

A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é de extrema importância para garantir a estes cidadãos o objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, tendo em vista que o trabalho proporciona dignidade ao homem.

É a partir do trabalho que a pessoa consegue adquirir meios básicos para sua sobrevivência e de sua família. Além dos aspectos econômicos, o trabalho também proporciona uma significativa melhora na auto-estima do trabalhador. Portanto, negar-lhes o acesso ao mercado de trabalho é o mesmo que impedir o gozo de todos os seus demais direitos.

Conforme leciona Renata Nóbrega Figueiredo Moraes (2007, p. 24):

Atualmente, esse fato é tido como a maior tragédia humana dos nossos dias, porque atinge diretamente o indivíduo (...) destrói a autoestima, leva ao desespero e induz ao crime, prejudicando a família e a sociedade num todo, abalando a estabilidade social, afetando negativamente a saúde e a educação. Além do mais, causa o mais grave dos males do homem: elimina seus sonhos, seus projetos de melhorias de vida e progresso (...)

A dignidade da pessoa humana, com efeito, é o núcleo dos direitos. É o valor absoluto, indispensável e insubstituível e inerente a cada ser humano (João Carlos Loureiro, 2000, p. 280).

De acordo com José Pastore (2001, p. 59), o progresso e a valorização da pessoa humana ocorrem na efetividade do direito do trabalho, uma vez que esse trabalho possibilita uma maior integração social e deflagra sentimentos de igualdade.

3. PRINCIPIO DA IGUALDADE E INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O Princípio da Igualdade guarda estreita relação com o da Dignidade da Pessoa Humana na medida em que as pessoas com deficiência alcançam sua dignidade ao receberem tratamento isonômico, uma vez que ao ser respeitado suas desigualdades enquanto cidadãos desiguais estar-se-á garantido o respeito aos dos Princípios Constitucionais (Igualdade e Dignidade da Pessoa Humana).

Ao tratar do Princípio da Igualdade deve ser analisado sobre dois enfoques: o da *igualdade formal* e o da *igualdade material*. A *igualdade formal* tem como objetivo buscar tratamento igualitário a todas as pessoas, ou seja, a lei deve ser aplicada de forma igual a todos. Já a *igualdade material* é o meio pelo qual se busca dar efetividade a igualdade formal, ou seja, a igualdade material estabelece certas diferenças a determinados grupos para que esses tenham o gozo da igualdade formal.

Celso Antonio Bandeira de Mello (1999, p. 10) ao descrever a igualdade formal disserta que “a lei não pode ser fonte de privilégios ou perseguições, mas instrumento regulador da vida social que necessita tratar equitativamente todos os cidadãos”.

No *caput* do artigo 5º da Constituição de 1988, a igualdade formal aparece no momento em que referido dispositivo preceitua que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (...).” A isonomia formal também encontra previsão no artigo 7º, incisos XXX e XXXI, da CF/88, os quais dispõem que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social, a proibição de discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

O artigo 2º da Convenção de Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU de 2006 estabelece que:

Discriminação por motivo de deficiência significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nas esferas política, econômica, social, cultural, civil ou qualquer outra. Abrange todas as formas de discriminação inclusive a reusa de adaptação razoável.

Konrad Hesse (1998, p. 330) ao tratar da igualdade material disserta que:

A igualdade jurídica material não consiste em um tratamento igual sem distinção de todos em todas as relações. Senão, só aquilo que é igual deve ser tratado igualmente. O princípio da igualdade proíbe uma relação desigual de todos iguais; casos iguais devem encontrar regra igual.

Resumidamente, o que pretende o autor ao descrever o trecho acima citado é dizer que os iguais devem ser tratados de forma igual na medida em que os desiguais devem ser tratados com diferença, a fim de que se atinja a igualdade para todos.

Celso Bandeira de Mello (2001, p. 41) expõe os parâmetros que devem ser considerados ao se analisar o Princípio da Igualdade, quais sejam:

- a) Que a desequiparação não atinja de modo atual e absoluto, um só indivíduo;
- b) Que as situações ou pessoas desequiparadas pela regra de direito sejam efetivamente distintas entre si, vale dizer, possuam características, traços, diferenciados;
- c) Que exista, em abstrato, uma correlação lógica entre os fatores diferenciais existentes e a distinção de regime jurídico em função deles, estabelecido pela norma jurídica;
- d) Que, in concreto, o vínculo de correlação supra-referido seja pertinente em função dos interesses constitucionalmente protegidos, isto é, resulte em diferenciação de tratamento jurídico fundada em razão valiosa – ao lume do texto constitucional – para o bem público.

Ao tratar dos tratamento desiguais José Afonso da Silva (2000, p. 219) afirma que o Princípio da Igualdade:

Não pode ser entendido em sentido individualista, que não leve em conta as diferenças entre grupos. Quando se diz que o legislador não distinguir, isso não significa que a lei deve tratar todos abstratamente iguais, pois o tratamento igual – esclarece Petzold – não se dirige a pessoas iguais entre si, mas àquelas que são iguais sob os aspectos tomados em considerações pela norma, o que implica que os ‘iguais podem diferir totalmente sob outros aspectos ignorados como irrelevantes pelo legislador.

Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (2006, p. 246) disserta que:

Para que a pessoa com deficiência seja efetivamente igualizada em direitos, todas as gamas inerentes à igualdade formal, substancial irreal são acionadas, invocando-se, portanto, o artigo 5º da constituição, os artigos 6º e 7º, que tratam respectivamente, das liberdades individuais e dos direitos sociais e o artigo 3º, cuja finalidade, como já se disse, consiste em possibilitar ações afirmativas, sendo imprescindível a concepção integrativa desses direitos fundamentais, posto que, tratados em dispositivos distintos, constituem a unidade axiológica amalgamada pelos princípios da dignidade da pessoa humana e da pluralidade, ambos contidos no artigo 1º.

O Estado na busca da igualdade deve utilizar desses instrumentos de “desigualdade” que o Princípio da Igualdade fornece para que pessoas com deficiência que apresentem dificuldades para ingressar no mercado de trabalho, sendo muitas vezes excluídas e discriminadas, possam ter oportunidades de trabalho nas mesmas condições que os demais trabalhadores.

Conforme José Pastore (2001, p. 13) “em muitos casos, a pessoa deixa de deficiente no momento em que a sociedade proporciona condições”.

Consta no preâmbulo da Constituição Federal que “nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos”. O legislador deixou claro que a sociedade brasileira optou por um Estado com Direitos Sociais, o qual busca, ou ao menos deveria buscar, a igualdade entre os cidadãos independente de suas diferenças.

Contudo, não se pode ficar engessado ao conceito de igualdade formal. É preciso ir em busca da igualdade material, a qual será atingida por meio de medidas inclusivas, de forma igualitária, das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. O Estado deve lançar mão de políticas públicas, seja na criação de instituições que qualifiquem referidos profissionais, seja no incentivo econômico às empresas para a contratação de pessoas com deficiência, seja disponibilizando meios e instrumentos adequados às pessoas com deficiência para execução do trabalho.

O Artigo 1º da Declaração dos Direitos Humanos dispõe que: “todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos (...)”. Portanto, não há dúvidas que a oportunidade de emprego às pessoas com deficiência deve ser garantida por políticas públicas eficientes que visem a igualdade de oportunidades a todos os trabalhadores e que os obreiros deficientes possam desenvolver seu potenciais.

As ações afirmativas estão estritamente correlacionadas ao Princípio da Igualdade, tendo em vista que esses mecanismos têm como objetivo principal a busca de igualdade entre os cidadãos. É por meio das ações afirmativas que se materializa a Igualdade Material. Há as ações que objetivam igualar as oportunidades e há as ações que buscam igualar os resultados.

As ações de oportunidade tem o objetivo de proporcionar a todos cidadãos condições semelhantes de acesso aos bens escassos, já as ações de resultados buscam distinguir as condições em que estes membros concorrem na sociedade, oferecendo uma certa desigualdade (ex.: reservadas de vagas em universidade, cotas de trabalho, etc.)

Dependendo da origem as ações podem ser denominadas de “Políticas Públicas” quando emanadas do Poder Público, mas também pode ter origem da esfera privada que busca a igualdade do meio social.

Ricardo Tadeu Marques da Silva (2006, p. 186 e 187) dispõe que há diferenças na origem das ações afirmativas dos países que adotam o *Civil Law* ou o *Common Law*, segundo o autor:

Em países da common law, onde prevalece a jurisprudência como fonte formal do direito, vindo a lei em segundo plano, Poder Executivo e o Judiciário comandam o processo inerente às ações afirmativas. (...) Nos países da Civil Law, como se constatou, as ações afirmativas de ordem pública emanam, primordialmente, da lei.

Referida diferenciação em relação à origem das ações afirmativas nos sistemas *Common Law* ou *Civil Law* é em razão de que nos países da *Common Law* a fonte principal são os costumes e jurisprudência, já nos países da *Civil Law* a principal fonte é a lei.

Mas independente do sistema da origem das ações afirmativas ser privado ou público deve-se prevalecer que a pessoa com deficiência concorra em condições de igualdade na busca de empregos e após a classificação tenha as mesmas condições e oportunidades que os demais empregados.

Conforme disserta Teresa Amaral (2001, p. 23), “é preciso construir o direito que as pessoas portadoras de deficiência têm de serem iguais mesmo sendo diferentes”.

4. LEGISLAÇÃO E AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Conforme será analisado abaixo, sem a pretensão de esgotar o tema, no intuito de promover a não discriminação e inclusão das pessoas com deficiência, seja no mercado de trabalho, no meio educacional, no meio social, o Poder Legislativo editou várias leis com referida finalidade.

Contudo, consoante será exposto, em que pese a vasta legislação que há acerca da matéria ainda há muito que se materializar e se garantir em relação à efetiva aplicação desses direitos.

Na data de 9 de dezembro de 1975, a ONU aprovou a Declaração dos Direitos da Pessoa com Deficiência. E no seu artigo 3º prevê que:

As pessoas portadoras de deficiência têm o direito inerente de respeito por sua dignidade humana. Qualquer que seja a origem, natureza e gravidade de suas

deficiências, os seus portadores têm os mesmos direitos fundamentais que seus concidadãos da mesma idade, o que implica, antes de tudo, o direito de desfrutar uma vida decente, tão normal e plena quanto possível.

A ONU em dezembro de 1982, aprovou o Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência, o qual prevê a igualdade de oportunidades seja para locomoção, lazer, educação e trabalho.

O artigo 7º da Convenção da OIT n.º. 159 determina que:

As autoridades competentes deverão adotar medidas para proporcionar e avaliar os serviços de orientação e formação profissional, colocação, emprego e outros semelhantes, a fim de que as pessoas deficientes possam obter e conservar um emprego e progredir no mesmo; sempre que for possível e adequado, serão utilizados os serviços existentes para os trabalhadores em geral, com as adaptações necessárias.

A Convenção da OIT n.º. 159 consolidou o direito da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho e o dever do Estado em proporcionar meios materiais para concretização das garantias elencadas na convenção.

Todos esses instrumentos de âmbito internacional, foram ratificados pelo Brasil, quando constou no artigo 3º da Constituição Federal de 1988 que se deve “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

A Constituição Federal de 1988 garante o direito ao trabalho à pessoa deficiente e a sua integração à sociedade. No artigo 7º prevê claramente a proibição a qualquer tipo de discriminação no que tange à salários e critérios de admissão do trabalhador que apresenta qualquer tipo de deficiência.

O artigo 23, inciso II, da Constituição Federal de 1988 disserta sobre a responsabilidade, da União, Estados, Municípios e Distrito Federal, de “cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência”.

O artigo 37 da Constituição Federal de 1988 dispõe que será reservado um percentual de cargos e empregos públicos às pessoas com deficiência.

O artigo 203, inciso IV, da Constituição de 1988 inclui entre os deveres da assistência social “a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária”.

O artigo 203 dispõe acerca da responsabilidade da seguridade social às pessoas com deficiência ao estabelecer que se garante “um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência que comprovar não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família”.

O artigo 227, inciso II, da Constituição Federal de 1988 garante a “criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência social do adolescente portador de deficiência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos”.

O artigo 8º da Lei nº. 7.853/89 criminaliza a discriminação de pessoa com deficiência ao dispor que “constitui crime punível com reclusão de 1 a 4 anos e multa: negar sem justa causa a alguém por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho”.

A Lei nº. 8.212/91, que regulamenta o Custeio da Previdência Social, estabelece em seu artigo 22, §4º que “o Poder Executivo estabelecerá, na forma da lei, ouvido o Conselho Nacional de Seguridade Social, mecanismos de estímulos às empresas que se utilizem de empregados portadores de deficiência física, sensorial ou mental com o desvio do padrão médio”.

O artigo 93 da Lei nº. 8.213/91 prevê o sistema de cotas, determinando que empresas cujo número de empregados seja igual ou maior do que cem estão obrigadas a preencher de 2 a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: empresas de 100 a 200 empregados – 2% dos cargos; empresas de 201 a 500 empregados – 3% dos cargos; empresas de 501 a 1000 empregados – 4% dos cargos; empresas com mais de 1000 empregados – 5% dos cargos. Para cálculo dos percentuais acima citados, será considerado o número de empregados da totalidade dos estabelecimentos da empresa.

O artigo 93, §1º, da Lei nº. 8.213/91 proíbe a dispensa sem justa causa da pessoa com deficiência física ou beneficiário reabilitado quando a empresa não tiver ainda contratado outro empregado para substituí-lo em condições parecidas. Assim, de acordo com o dispositivo legal caso o empregado com deficiência seja dispensado sem que a empresa tenha contratado um substituto para o seu posto, poderá o obreiro requerer sua reintegração ao trabalho.

Para Sebastião Geraldo de Oliveira (2000, p. 141) não basta disponibilizar vagas de trabalho às pessoas com deficiência, visto que “o deficiente já é discriminado antes de pensar em trabalhar. Não tem formação adequada às suas limitações, não dispõe de condução

disponível para se locomover, não conta com edifícios de fácil acesso, não desperta simpatia nos entrevistadores, ao contrário, muitas vezes suscita rejeição”. Portanto, além da garantia de emprego, é necessário que sejam realizadas adaptações no ambiente de trabalho, bem como retirar os preconceitos existentes, a fim de que as pessoas com deficiência possam desenvolver seu trabalho com dignidade.

O artigo 133 da Lei nº. 8.213/91 prevê multa variável em caso de descumprimento dos percentuais previstos no artigo 93 para a contratação de pessoas com deficiência.

A aplicação de multa é crítica por José Pastore (2001, p. 139), uma vez que para esse autor “as estratégias de maior sucesso são as que se baseiam na criação de condições que inibem discriminar e que estimulam incorporar os portadores de deficiência no trabalho com desejo e apreço – e não apenas aquelas que apenas fiscalizam e punem quem deixa de contratar”.

Não há dúvidas de que as pessoas com deficiência estão respaldadas por um vasto conjunto de dispositivos constitucionais e legais que asseguram o seu acesso ao mercado de trabalho, bem como criminalizam qualquer forma de discriminação.

No entanto, em que pese o esforço legislativo, “segundo estimativas dos 9 milhões de portadores de deficiência que estão em idade de trabalhar, apenas 2% trabalham no trabalho formal” (José Pastores, 2001, p. 54). Esses dados demonstram que embora haja uma vasta legislação acerca da matéria, não tem sido suficiente para se garantir a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho.

Referida pesquisa deve mostrar ao Estado que não basta prever o direito, é necessário que se criem formas de acesso a tais direitos.

5. CONCLUSÃO

Ainda que se reconheça o esforço legislativo e até mesmo da sociedade em buscar resgatar e tentar garantir os direitos das Pessoas com Deficiência, especialmente no século XX, não há dúvidas de que ainda há muito o que se fazer, pois grande parte desses cidadãos são excluídos do mundo laboral.

Infelizmente, parte dessa exclusão é decorrente do preconceito dos demais cidadãos, os quais erroneamente acreditam na inverdade de que as pessoas com deficiência são improdutivas, incapazes, ou outras características pejorativas. E em razão do preconceito muitas vezes esses cidadãos são tidos como improdutivos e excluídos do mercado de trabalho e, conseqüentemente, na vida social.

Não há dúvidas de que o trabalho é um importante instrumento de inclusão, pois valoriza o homem, bem como é uma das vias de acesso à cidadania. Por meio do trabalho as pessoas com deficiência alcançam além da inclusão econômica, alcançam também a inclusão social, o que é de grande importância, pois com isso há a consequente promoção da dignidade humana dessas pessoas.

Portanto, uma sociedade que se pretende Democrática e traz em seus Princípios Fundamentais o da Dignidade da Pessoa Humana deve não tão somente prever, mas materializar e garantir que as Pessoas com Deficiência gozem do seu direito de acesso ao trabalho. Negar o Direito ao trabalho é o mesmo que negar o Direito à Dignidade Humana.

Consoante restou devidamente exposto neste trabalho, a mera previsão formal em texto de lei não é suficiente. Deve-se ir além, proporcionar a igualdade material, a fim de construir um mundo mais justo e solidário, ao passo de garantir o acesso às pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Desta feita, as ações afirmativas são de grande importância para que se se garanta efetivamente que as pessoas com deficiência sejam incluídas no mercado de trabalho e gozem de seus direitos.

Contudo, importante lembrar que não basta a pessoa com deficiência ser meramente contratada, faz-se necessário ir além, ou seja, é de grande importância que o empregador busque com os demais empregados a inserção desse empregado no mundo laboral, isto é, conscientizar, os demais colegas de trabalho para a necessidade de se respeitar o trabalhador com deficiência, adotar medidas de combate à discriminação, adaptar meio de ambiente de trabalho para que esses obreiros consigam desenvolver-se, a fim de que possam usufruir-se de seus direitos de ser e se sentir cidadão.

REFERÊNCIAS

BARROSO, Luis Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo.** São Paulo: Saraiva, 2009.

BIANCHETTI, Lucídio; FREIRE, Ida Mara. **Um Olhar Sobre a Diferença: Interação, Trabalho e Cidadania.** Campinas: Papyrus, 1998.

D'AMARAL, Teresa Costa. Direito da pessoa portadora de deficiência. *In: Sem Limite: Inclusão de Portadores de Deficiência no Mercado Brasileiro*. Rio de Janeiro: Editora Senac Rio, 2003.

FAVERO, E. A. G. **Direito das Pessoas com Deficiência**: garantia de igualdade na diversidade. Rio de Janeiro: WVA, 2004.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O Trabalho da Pessoa com Deficiência**. Lapidação dos Direitos Humanos: o direito do trabalho uma ação informativa. São Paulo: LTr, 2006.

HESSE, Konrad. **Elementos de Direito Constitucional da República Federativa da Alemanha**. Tradução de Luiz Afonso. Porto Alegre, Sergio Antônio Editor, 1998.

LOUREIRO, João Carlos G. **O Direito à identidade genética do Ser Humano**. Coimbra: Coimbra Editora. 2000, p. 280. Citado em C. Hodgkinson.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3. Ed. São Paulo: Malheiros, 1999.

MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional, Tomo IV: Direitos Fundamentais**. 3. Ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2000.

MORAES, Renata Nóbrega Figueiredo. **Flexibilização da CLT**. Curitiba: Juruá, 2007.

NERI, M. **Relatos de Deficiência do Brasil**. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica ao Trabalho dos Portadores de Deficiência**. *In: VIANA, Marco Tulio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (coord.)*. Discriminação. São Paulo: LTr, 2000.

PASTORE, José. **Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência**. São Paulo: LTR, 2001.

RIBEIRO, Afonso Marcelo; RIBEIRO, Flavio. **Trabalho e Pessoas com Deficiência: Gestão Organizacional da Diversidade: Estudo de caso de um programa de inclusão de pessoa portadora de deficiência.** Curitiba: Juruá. 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 4. Ed. Ver. E atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p. 40.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão. Construindo uma Sociedade para Todos.** 5. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2003.