

O DIREITO CONSTITUCIONAL AO TRABALHO E AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DA LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO

THE CONSTITUTIONAL RIGHT TO WORK AND DISABLED PEOPLE: AN ANALYSIS FROM THE BRAZILIAN LAW OF INCLUSION STANDPOINT

Recebido: 15.08.2017

Aprovado:

Flávia Grazielle Rebouças Teixeira de Carvalho*

Rogério Magnus Varela Gonçalves**

RESUMO: O presente trabalho tem por objetivo realizar um estudo sobre o Direito Constitucional ao Trabalho, mais especificamente no que se refere à inclusão das pessoas com deficiência no âmbito laboral. Buscaremos analisar as principais fontes de regulamentação pertinentes à matéria, explanando os fundamentos norteadores do direito ao trabalho, demonstrando que a inclusão destes indivíduos no mercado de trabalho ainda é um assunto gerador de discussão e polêmica. No entanto, é um direito que deve ser concretizado, já que se trata um direito social estabelecido constitucionalmente. A materialização da legislação existente e a mudança de uma concepção social excludente, atrelados a um planejamento inclusivo, são fatores necessários para que os mais diversos tipos de barreiras sejam afastados destes indivíduos.

Palavras-chave: Inclusão. Acessibilidade. Deficiência. Trabalho.

Classificação “Journal of Economic Literature (JEL)”: K.31

ABSTRACT: The purpose of this study is to carry out an investigation on Labor Constitutional Law, more specifically, regarding the inclusion of people with disabilities in the workplace. We will analyze the main sources of regulation inherent to the matter, explaining the guiding principles of the right to work and demonstrating that the inclusion of these individuals in the labor market is still a source of discussion and controversy. Nevertheless, it is a right that must be fulfilled since it is a constitutionally established social right. The materialization of the existing legislation and the change of an exclusionary social conception, linked to an inclusive planning, are necessary factors so that the most diverse types of barriers are removed from these individuals.

* Mestranda em Direito e Desenvolvimento Sociopolítico Sustentável do Centro Universitário de João Pessoa - Unipê. Especialista em Prática Judiciária pela Universidade Estadual da Paraíba - UEPB. Servidora Pública do Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba - TJPB. E-mail: <flaviagrazz@hotmail.com >.

** Professor do Centro Universitário de João Pessoa. Doutor em Direito Constitucional pela Universidade de Coimbra. Mestre em Direito Econômico pela Universidade Federal da Paraíba. Graduado em Direito pela Universidade Federal da Paraíba. Advogado. Conselheiro Federal da OAB no triênio 2016-2018. E-mail: <rogeriovarela@bol.com.br >.

Keywords: Inclusion. Accessibility. Deficiency. Job.
Journal of Economic Literature (JEL): K.31

INTRODUÇÃO

Sabemos que é indubitável a importância do trabalho para todas as pessoas, o qual exerce uma função preponderante na subsistência humana. Atua como forma de realização pessoal e na satisfação das necessidades básicas que possuímos, tornando-se um agente transformador de nós mesmos, através do ofício digno exercido diante da sociedade.

Entretanto, nem todas as pessoas podem exercê-lo nas mesmas condições e/ou oportunidades. Durante toda trajetória histórica, as pessoas com deficiência foram alvo de preconceito e discriminação em todos os campos da vida em sociedade, inclusive, no âmbito do trabalho. Entretanto, a mudança deste paradigma vem sendo concretizada paulatinamente, através do reconhecimento e atuação de normas de caráter nacional e internacional, já que nos referimos a um direito social e humano, da necessidade de se erradicar a discriminação e respeitar a diversidade.

Partindo-se deste pressuposto, o presente artigo tem como objetivo desenvolver um estudo sobre o direito constitucional ao trabalho, buscando demonstrar as principais fontes de regulamentação sobre as pessoas que possuem algum tipo de deficiência, bem como, a efetividade e concretização da legislação brasileira, sobretudo, a Lei Brasileira de Inclusão (nº 13.146/15), também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, que aborda significativa matéria relativa à inserção desses indivíduos no mercado de trabalho.

Nesse contexto, explanaremos os fundamentos norteadores do direito ao trabalho, no que se refere a proteção do grupo minoritário ora em estudo, analisando os princípios estabelecidos na referida norma, como o da igualdade, da não discriminação e da inclusão ou efetiva participação.

Buscaremos demonstrar que a atuação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda é um assunto gerador de discussão e polêmica, pois o pensamento arraigado na sociedade de que tais seres humanos são pessoas são incapazes para o trabalho, atrelado a falta de informação adequada no que diz respeito à eficiência e capacidade de produção laboral, tornam a inserção na esfera trabalhista uma tarefa desafiadora, tendo em vista que a exclusão já se inicia devido a ausência ou insuficiência de uma educação inclusiva, que, na maioria das vezes, não dispõe de profissionais capacitados para trabalhar com a diversidade, gerando um maior distanciamento do frutuoso mercado de trabalho.

Consoante será exposto, além das medidas constitucionais protetivas, atualmente dispomos de uma vasta legislação específica no que diz respeito à matéria, as quais trouxeram consideráveis inovações acerca das condições de acesso ao trabalho, estabelecendo, inclusive, punições para atitudes de caráter discriminatório.

A fim de encontrarmos respostas satisfatórias ao tema abordado, realizaremos com relação ao procedimento técnico, uma pesquisa bibliográfica, elaborada a partir

do levantamento de referências teóricas já realizadas, bem como, por livros, artigos científicos e páginas da web, utilizando-se o método de abordagem dedutivo de análise de dados. Entretanto, cabe-nos esclarecer que o tema abordado neste estudo é amplo. Obviamente, a presente pesquisa não esgotará o assunto, mas, espera-se de algum modo, ter contribuído para a análise da matéria.

1. O DIREITO AO TRABALHO COMO DIREITO HUMANO E FUNDAMENTAL

A Declaração Universal dos Direitos do Homem¹ adotada pela Organização das Nações Unidas em 1948 é considerada um marco universal na luta pela igualdade e na proteção da dignidade humana. Para Bobbio (1992, p.26): “(...) somente depois da Declaração Universal é que podemos ter a certeza histórica de que a Humanidade - toda a humanidade - partilha alguns valores comuns; e podemos, finalmente, crer na universalidade dos valores”.

Aduz em seu texto que não deverá haver discriminação em razão de sexo, raça, gênero ou qualquer outro motivo, estabelecendo também diversos direitos e garantias de ordem trabalhista, quando dispõe em seu art. 23 que “todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

No mesmo sentido, asseveram Fernandes e Oliveira (2015, p. 68), que: “A dignidade da pessoa humana ocupa um patamar superior ao princípio, pois todos os direitos fundamentais a tem como base”. Corroborando com esse entendimento, asseverou Gomes (2014) que:

A própria Declaração e também outras posteriores passaram a tratar e reconhecer direitos a diversos grupos de vulneráveis, como crianças, mulheres e pessoas sujeitas a discriminação racial. Como um dos direitos humanos, o direito ao trabalho é também um direito de conquista, no âmbito dos direitos sociais, que congregam os conceitos de igualdade material e exercício da liberdade real. São conceitos e valores que se ampliam no campo social, aos quais se agrega o valor ‘justiça’, como elementos essenciais voltados ao devido respeito à dignidade da pessoa humana. (GOMES, 2014, p. 219).

Os direitos humanos são direitos considerados essenciais a todos os cidadãos, estejam eles relacionados à ordem econômica, cultural ou social. Para Piovesan (2000, p. 38), “o direito à igualdade material, o direito à diferença e o direito ao reconhecimento de identidades integram a essência dos direitos humanos, em sua dupla vocação em prol da defesa da dignidade humana e da prevenção do sofrimento humano”. E, por tratar-se de um direito humano, o direito ao trabalho deve ser exercido de forma plena pelas pessoas com deficiência, respeitadas as suas individualidades, limitações e diferenças.

Do mesmo modo, a Constituição Federal mencionou em seu art. 6º que “são

¹ A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) é um documento marco na história dos direitos humanos. Elaborada por representantes de diferentes origens jurídicas e culturais de todas as regiões do mundo, a Declaração foi proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris, em 10 de Dezembro de 1948, através da Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral como uma norma comum a ser alcançada por todos os povos e nações. Ela estabelece, pela primeira vez, a proteção universal dos direitos humanos.

direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade (...)", estabelecendo como fundamentos principais da República Federativa do Brasil a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, prevendo como objetivos, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, com a promoção do bem estar de todos, sem quaisquer formas de discriminação. Nesse contexto, Gomes (2014) entende que:

A característica da fundamentabilidade é conferida a determinados direitos mediante reconhecimento formal pela Constituição de 1988 e também em razão do reconhecimento material, pois existem direitos que são fundamentais, devido à imprescindibilidade para a tutela da dignidade humana, apesar da ausência de previsão constitucional explícita (GOMES, 2014, p. 220).

O acesso aos direitos fundamentais e a garantia de um trabalho exercido com dignidade são alicerces que tornam a sociedade mais inclusiva e reconhecadora de que mesmo com características físicas ou mentais que lhes diferenciem, as pessoas com deficiência são cidadãos possuidores da mesma igualdade. Para Sarlet (2012):

O que se percebe, em última análise, é que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde a intimidade e identidade do indivíduo forem objeto de ingerências indevidas, onde sua igualdade relativamente aos demais não for garantida, bem como onde não houver limitação do poder, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana, e esta não passará de mero objeto de arbítrio e injustiças (SARLET, 2012, p. 80).

Os direitos sociais estão estabelecidos constitucionalmente, tendo como objetivo garantir e assegurar aos cidadãos o pleno exercício e gozo dos seus direitos fundamentais. Segundo Sarlet (2010):

Se, por sua vez, um titular de direito fundamental for excluído do âmbito dos beneficiários da política pública, o fato de ter assegurado um direito fundamental, lhe assegura, em princípio, a possibilidade de acionar o poder público e exigir a prestação (SARLET, 2010, p. 206).

A Constituição Federal de 1988 deixou claro o paradigma da inclusão das pessoas com deficiência em relação à educação, à saúde, acessibilidade, bem como ao trabalho e a busca pelo pleno emprego, prevendo em seu art. 7º:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (BRASIL, 1988).

Pressupõe o respeito à valorização da diversidade e da dignidade da pessoa humana, evidenciando que as pessoas com deficiência tenham condições de participar do mercado de trabalho exercendo sua independência em igualdade com as demais pessoas. Para Fernandes e Oliveira, (2015, p. 69): "O Estado, em particular, tem o dever de proteger os direitos de cada um, pois a Constituição Federal em seu art. 1º, aponta a dignidade da pessoa humana como um dos cinco fundamentos da organização do Estado Brasileiro".

A Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada pela ONU, em 2007, e referendada pelo Brasil, em 2008, passou a fazer parte do nosso Ordenamento Jurídico² e tornou-se um marco histórico no que se refere à proteção destes indivíduos, estabelecendo em seu art. 27 a proteção do direito ao trabalho em igualdade de oportunidades. Senão, vejamos:

Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:

- a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;
- b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho (BRASIL, 2007).

Portanto, representa um instrumento legal na proibição da discriminação em todas as esferas da vida, inclusive, trabalhista, na medida em que responsabiliza a sociedade e o Estado na criação de meios que garantam a efetivação dos seus direitos fundamentais, ressaltando a importância da autonomia da pessoa com deficiência para fazer suas próprias escolhas. Nesse sentido, Muniz (2011) entende que:

(...) a Carta Magna constitui-se em norma fundamental de aplicação direta por parte dos poderes legislativo, executivo e judiciário. Dessa forma, os poderes públicos, no exercício de suas funções, devem interpretar a Constituição, os tratados internacionais de direitos humanos e os direitos fundamentais para aplicá-los (MUNIZ, 2011, p. 206).

Ratificando tais preceitos, a Lei Brasileira de Inclusão (nº 13.146/15), caminha no mesmo sentido da Convenção, vindo a ser consolidada após um longo histórico de combate ao preconceito. Elaborada mediante um processo que contou com a participação de um grande número de pessoas com deficiência, carregou o lema *nothing about us without us*³, estando pautada em uma profunda luta das pessoas com deficiência e de seus familiares para que consigam sair de uma situação de exclusão social. Nesses termos, sustentou Ferrajoli (2004, p.90) sobre a inclusão social e o respeito a diferença ao afirmar que: *“Ninguna mayoría puede decidir en materia de derechos por cuenta de los demás, y*

² CONSTITUIÇÃO FEDERAL, art. 5º, § 3º: Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004).

³ Nada sobre nós sem a nossa participação. (Tradução feita pelos autores)

tanto más cuando la minoría tiene intereses ligados a su diferencia.”

Aduziu em seu art. 1º que “(...) é destinada 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”. Entrou em vigor em janeiro de 2016, tornando-se uma referência na proteção destes indivíduos.

Abordou, de forma mais específica, matéria relativa à inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, expondo no art. 37 que:

Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho (LBI, 2014).

Trouxe em seu texto uma nova definição de “pessoa com deficiência”, expondo de maneira evidente que a incapacidade não se restringe a quem possui algum tipo de limitação física ou mental, mas está condicionada às diversas barreiras que impossibilitam ou dificultam

a participação plena e efetiva desses indivíduos na sociedade e em igualdade de condições com as demais.

Na esfera trabalhista, esses óbices impeditivos se caracterizam das mais diversas formas, que vão desde a negativa de contratações por motivo de deficiência, até a falta de acessibilidade e acolhimento no ambiente de trabalho, desrespeitando o direito constitucional ao trabalho, a igualdade e a não discriminação.

2. PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO AO TRABALHO E AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Cumpre-nos tecer algumas considerações acerca dos princípios inerentes ao tema, partindo-se do argumento que estes são preceitos utilizados a fim de nortear o ser humano, já que possuem caráter fundamental e essencial em nosso sistema jurídico, como já bem conceituou Mello (2003):

Princípio é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico (MELLO, 2003, p. 817-818).

Ressaltamos, ainda, que a Lei Brasileira de Inclusão (nº 13.146/15),⁴ acolheu em seu texto os princípios constitucionais que serão analisados a seguir, destinados a assegurar em condições de igualdade o exercício do referido direito fundamental e tornou-se um documento de extrema importância na proteção das garantias trabalhistas às pessoas com deficiência.

⁴ A Lei Brasileira de Inclusão (n.º 13.146/15), traz regras e orientações para a promoção os direitos e liberdades das pessoas que possuem algum tipo de deficiência, com o objetivo de garantir a inclusão social, o exercício da cidadania, bem como, o acesso ao trabalho.

2.1. Princípio da igualdade e da não discriminação

O princípio da igualdade vem consagrado constitucionalmente, traduzindo-se em uma norma de eficácia plena ao equilíbrio de situações para que todos os cidadãos possam gozar de um tratamento isonômico pela lei.

A igualdade em sentido formal está prevista no art. 5º da Constituição Federal, ao reconhecer que todos são titulares de direitos fundamentais, sem qualquer tipo de distinção, ou seja, sem levar em consideração as particularidades dos indivíduos. Do mesmo modo, está previsto na Lei Brasileira de Inclusão, que traz em seu Título II “DA IGUALDADE E DA NÃO DISCRIMINAÇÃO”, estabelecendo o art. 4º que “toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação”.

A igualdade como norma constitucional deve ser vista como a obrigatoriedade de um tratamento isonômico a todos os cidadãos, como também, na possibilidade de tratamentos diferenciados a pessoas ou grupos (obrigação de fazer), por sua qualidade diferencial em relação ao restante da sociedade, justamente porque pressupõe o respeito e a preservação das diferenças que são inerentes a natureza humana. Aqui, nos referimos a necessidade de uma discriminação positiva, de modo que se possa alcançar uma igualdade real, materializada dentro da sociedade, o que nos reporta aos ensinamentos do jurista Rui Barbosa (1999), em Oração aos Moços:

A regra da igualdade não consiste senão em aquinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desigalam. Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. O mais são desvarios da inveja, do orgulho, ou da loucura. Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real (BARBOSA, 1999, p.26).

Dessa forma, ultrapassa a não discriminação, buscando a igualização de tratamento por meio de políticas públicas fomentadoras do pleno exercício dos direitos fundamentais. No âmbito trabalhista, seria concretizada quando se garante a inclusão por meio do trabalho decente, inclusivo e acessível. Gugel (2007) ao analisar o direito à igualdade ante o tratamento diferenciado para pessoas com deficiência discorre que:

Compreender a aparente dicotomia entre o princípio constitucional da igualdade de todos perante a lei e o tratamento diferenciado que a própria Constituição da República confere às pessoas com deficiência é fundamental para a eficácia e aplicabilidade das normas que lhes são dirigidas (GUGEL, 2007, p. 31).

Para Bonavides (2002, p. 340), a igualdade é o direito central do Estado Social dentro dos direitos fundamentais, e afirma que: “de todos os direitos fundamentais a igualdade é aquele que mais tem subido de importância no Direito Constitucional de nossos dias, sendo, como não poderia deixar de ser, o direito-chave, o direito-guardião do Estado Social”.

Já o princípio da “não discriminação”, também elencado na Lei Brasileira de

Inclusão, aduz em seu art. 5º que: “A pessoa com deficiência será protegida de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante”.

Busca ressaltar a proibição de qualquer distinção ou exclusão por ação ou omissão, que tenha o propósito de prejudicar ou anular o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais das pessoas com deficiência (obrigação de não fazer).

No âmbito trabalhista proíbe tratamentos discriminatórios pré-contratuais, contratuais e pós-contratuais por motivo de deficiência, ressaltando-se o fato de que a exclusão vivida pelo referido grupo se deve a uma história de marginalização atrelada à ausência ou ineficiência de uma educação inclusiva eficaz e pela escassez de políticas públicas voltadas ao desenvolvimento de condições adequadas para um trabalho digno e produtivo.

2.2. Princípio da inclusão ou efetiva participação

O princípio da inclusão ou efetiva participação tem previsão na referida Lei de Inclusão e objetiva garantir a eliminação das barreiras que podem obstar a participação de forma concreta das pessoas com deficiência na sociedade, em igual condição com as demais, seja na seara do trabalho, da educação e em todo meio social, trazendo em seu art. 2º o seguinte dispositivo:

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

§ 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:

- I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;
- II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;
- III - a limitação no desempenho de atividades; e
- IV - a restrição de participação (BRASIL, 2015)

Assim, o recente conceito traz um novo enfoque sobre a deficiência, ao estabelecer que não se trata apenas de um atributo intrínseco da pessoa, mas diz respeito a falta de uma estrutura psiquossocial que possa impedir a inclusão de forma plena. É importante ressaltar que além do reconhecimento do direito ao trabalho, pois está posto como um direito inalienável de todas as pessoas, o acolhimento e a acessibilidade ao ambiente laboral também deverão ser medidas implementadas, pois integram o rol de necessidades do trabalhador com deficiência. Para Ferraz (2012):

O reconhecimento da deficiência como uma questão de ordem pessoal, estritamente privada implicava em desobrigar as demais pessoas ou o Estado do dever de adotar qualquer medida para eliminar as barreiras que geravam a exclusão dos indivíduos com alguma disfunção corporal ou mental. (FERRAZ, 2012, p.95)

A partir do advento da nova abordagem legal, tornou-se mais evidente que o direito ao trabalho é direito de todos, devendo ser exercido e concretizado da mesma forma para todas as pessoas, à medida que desponta o desafio da inclusão nos ambientes laborais, os quais haverão, imperiosamente, que adotar medidas aptas a se amoldarem a esta nova realidade até então “desconhecida”.

Com isso, entendemos por utilizar a expressão “pessoas com deficiência”, já que se trata do termo mais aceito atualmente em âmbito nacional e internacional, mencionando outras expressões apenas quando referenciadas de outro modo em documentos legais. É considerado o mais coerente, pois não associa a deficiência algo que a pessoa carrega ou porta, como se a qualquer momento pudesse ser descartada, ao tempo em que não esconde a existência de uma limitação.

3. PRINCIPAIS FONTES DE REGULAMENTAÇÃO SOBRE O DIREITO AO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A noção da igualdade dentro da sociedade sempre foi um assunto que girou em torno de polêmicas e discussões diante da necessidade de tratamentos diferenciados para determinados sujeitos. Atualmente, uma nova percepção sobre a diversidade passa a ser propagada de forma positiva e a noção igualdade passa ser a mesma para todas as pessoas, com base no fato de que todos os seres humanos têm o mesmo valor. Dessa forma, Ribeiro (2010, p. 42) preceitua que “a igualdade perante a lei será insuficiente se não vier acompanhada da igualdade na própria lei, que considera o indivíduo em concreto, com suas particularidades”.

Levando-se em consideração que as pessoas com deficiência são dignas desta mesma igualdade e representam um considerável número de pessoas dentro da nossa sociedade, pois, segundo dados de pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE em 2010, cerca de 45,6 milhões de pessoas da população brasileira possui algum tipo de deficiência (GARCIA, 2012), torna-se salutar a implementação de normas infraconstitucionais vanguardistas, especialmente no que diz respeito a contratação, permanência no emprego, ambiente de trabalho e proibição de discriminação do trabalhador com deficiência.

O Brasil adotou o sistema de cotas ou de reserva legal para a contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com base no que preceitua a Lei de n.º 8.213/91. Nestes casos, a admissão se dará por meio de contrato nas empresas privadas entre o empregado e o empregador, ou através da reserva de vagas em concurso público, conforme veremos a seguir.

3.1. Contratação de pessoas com deficiência nas empresas privadas

Em um mundo em que cada vez mais o trabalho está especializado e competitivo, os paradigmas excludentes vivenciados pelas pessoas com deficiência durante toda sua trajetória histórica também se refletiram nas relações de trabalho, se repetindo dentro do processo de contratação empresarial.

Políticas de contratações segregacionistas, com discriminações no ambiente de trabalho, tratamentos assistencialistas em que o emprego é concedido como forma de piedade e sem a mínima acessibilidade às condições de trabalho, representam situações

nas quais as pessoas com deficiência sofrem na busca de uma realização pessoal e profissional. Contudo, caminhamos na busca de um patamar de contratação inclusiva e que aceite a diversidade de forma mais humanizada. Para tanto, dispomos de uma vasta legislação protetiva e garantidora de uma gama de direitos trabalhistas para as pessoas com deficiência. A Lei de n.º 8.213/91, mais conhecida como Lei de Cotas, está embasada de acordo com o que preceitua o princípio da igualdade e estabelece um percentual obrigatório de contratações que é aplicado sobre o número total de empregados do estabelecimento, definindo em seu art. 93:

A empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:

até 200 funcionários-----	2%
de 201 a 500 funcionários-----	3%
de 501 a 1000 funcionários-----	4%
de 1001 em diante-----	5%

(BRASIL, 1991).

Desse modo, a referida legislação infraconstitucional determina uma variação de contratação mínima de 2% e, no máximo, 5% para pessoas com algum tipo de deficiência. Trata-se de norma jurídica de ordem pública e que, obrigatoriamente, deverá ser cumprida, obedecido todo percentual de contratação. Estabeleceu também no mesmo artigo, em seu § 1º sobre a dispensa de trabalhador reabilitado ou de pessoas com deficiência:

A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social (BRASIL, 1991).

Torna-se salutar destacar que a mera contratação a título de obrigação legal ou a fim do cumprimento de um “papel social” por parte das empresas não são medidas adequadas. Faz-se necessário a combinação do sistema de cotas atrelado a um processo de inclusão que adote a acessibilidade, o acolhimento e a conscientização do respeito à diversidade pelos demais empregados, tornando o ambiente propício ao exercício do trabalho e que este seja exercido com dignidade e decência, como destaca Prata (2013):

O trabalho decente é aquele que propicia ao laborista auferir um salário digno, ou seja, o suficiente para garantir as suas necessidades básicas. Além disso, o trabalho decente é aquele que oferece uma sadia qualidade de vida. Observando-se a realidade atual da classe trabalhadora, especialmente nos países subdesenvolvidos, trata-se ainda de uma meta muito longe de ser alcançada (PRATA, 2013, p.189).

No entanto, desde 1991 a lei determina a contratação nos referidos percentuais, de modo que nenhuma atividade de trabalho seja vedada às pessoas com deficiência, em consonância com o que preceitua a Lei Brasileira de Inclusão, ao estabelecer em seu art. 34, que:

A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor (BRASIL, 2015).

A qualificação profissional também é outro fator de destaque necessário a inserção de qualquer pessoa no mercado de trabalho. Contudo, essa preparação nem sempre está disponível às pessoas com deficiência, resultando na falta de profissionais qualificados para as atividades ofertadas por algumas empresas. Na opinião de Pastore (2000):

O fenômeno é mundial. Em todos os países, o mercado de trabalho é mais restrito aos portadores de deficiência. As causas são múltiplas. De um lado, a falta de qualificação. De outro, a falta de esclarecimento. E, por cima de tudo, a falta de estímulos que facilitam a sua contratação (PASTORE, 2000, p.71).

Apesar de vários anos de vigência da legislação, as pessoas com deficiência ainda enfrentam inúmeras dificuldades para conseguir ingressar ou permanecer em um emprego decente, tornando-se evidente que ainda há um longo caminho a ser percorrido no respeito à diversidade, na promoção da acessibilidade e na profissionalização, para que possam realmente ser inseridas no mercado de trabalho.

3.2. Reservas de vagas em concurso público

A investidura em cargos públicos está mencionada na Constituição Federal, art. 37, inc. III, quando prevê que “a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei (...)”. No entanto, o sonho do almejado cargo público por grande parte da população que busca uma estabilidade financeira também faz parte da vida das pessoas com deficiência.

A Lei n.º 8.112/90 dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais e discorre sobre direito desses indivíduos de participarem nos certames, prevendo em seu art. 5º, §2º o percentual máximo de 20% para vagas destinadas aos mesmos. De acordo com o dispositivo legal:

São requisitos básicos para investidura em cargo público:

(...) § 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso (BRASIL, 1990).

Diferentemente do modelo de contratação de cotas nas empresas privadas, que determina um percentual de contratação em relação a um número específico de empregados, aqui a reserva de vagas é feita de outra forma, não havendo uma fixação real sobre o número total de cargos. Já as regras para a realização do concurso público vêm estabelecidas no Decreto 3.298/99,⁵ que regulamenta as diretrizes do edital e a realização do concurso público, dispondo em seu art. 37 que “fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador”.

A execução de medidas de acessibilidade⁶ deve ser seguida segundo o que preceitua a Associação Brasileira de Normas Técnicas - ABNT (NBR 9050 e NBR 313), as quais fornecem regras que deverão ser cumpridas pelo administrador público ou órgão realizador do concurso, a fim de que todas as exigências sejam providenciadas quanto ao oferecimento de condições para que as pessoas com deficiência possam se submeter ao certame.

Prevê a construção de rampas de acesso aos ambientes, intérprete de libras e tempo adicional para realização das provas, caso necessário, conforme previsto no art. 40 §2º, ao aduzir que “o candidato portador de deficiência que necessitar de tempo adicional para realização das provas deverá requerê-lo, com justificativa acompanhada de parecer emitido por especialista da área de sua deficiência, no prazo estabelecido no edital do concurso”. Portanto, tais medidas estão condizentes com a Lei Brasileira de Inclusão, que instituiu em seu art. 34, §3º, que:

É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena (BRASIL, 2015).

Outro fato que merece destaque é que uma equipe multidisciplinar tem por atribuição fornecer apoio durante a vigência do estágio probatório, a fim de encontrar soluções para eventuais adaptações das tarefas inerentes ao cargo. O acompanhamento deve ser feito desde a inscrição no concurso até a aquisição da estabilidade, no intuito de proporcionar as devidas condições da pessoa com deficiência demonstrar sua capacidade de desempenho.

Portanto, são situações inclusivas e necessárias ao desenvolvimento no ambiente laboral, que contemplam a diversidade da condição humana e tendem a minimizar os efeitos de situações discriminatórias. Para Farias (2006):

5 Regulamenta a Lei nº7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

6 Lei Brasileira de Inclusão, art. 3º: “Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se: I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida”.

O meio ambiente do trabalho, considerado também uma extensão do conceito de meio ambiente artificial, é o conjunto de fatores que se relacionam às condições do ambiente de trabalho, como o local de trabalho, as ferramentas, as máquinas, os agentes químicos, biológicos e físicos, as operações, os processos, a relação entre trabalhador e meio físico. O cerne desse conceito está baseado na promoção da salubridade e da incolumidade física e psicológica do trabalhador, independente de atividade, do lugar ou da pessoa que a exerça (FARIAS, 2006).

Logo, podemos constatar que a inclusão social das pessoas com deficiência e o direito ao trabalho são temas que estão diretamente inter-relacionados, pois a igualdade de direitos e a liberdade para a escolha e desenvolvimento da profissão estão previstos no art. 5º, inc. XIII da Carta Magna, quando estabelece que “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a legislação estabelecer”. Como já evidenciado, trata-se um direito fundamental, e, independentemente de quaisquer características que lhes diferenciem, devem ser respeitados em sua condição humana.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão de pessoas com deficiência na sociedade sempre foi objeto de dúvida, no que diz respeito a capacidade de desenvolvimento e eficiência no transcorrer das tarefas mais cotidianas na vida destes indivíduos. Seja em qualquer aspecto do meio social, o fato é que tais indivíduos ainda são alvo de discriminação e preconceito advindos de um histórico de exclusão, os quais impedem de terem seus direitos fundamentais concretizados, especialmente no âmbito trabalhista, já que este, por maioria das vezes, não caminha sozinho, estando imbricado ao direito à educação.

Apesar da existência de legislações em âmbito internacional e nacional, em especial, a Lei Brasileira de Inclusão, que regulamenta a matéria através de dispositivos autoaplicáveis na perspectiva de tutelar a dignidade da pessoa humana, ainda há um grande número de pessoas com deficiência no mundo e no Brasil subempregadas, em trabalhos informais, ou que não trabalham, vivendo em uma situação de quase miserabilidade familiar, vitimadas pela falta de credibilidade na sua capacidade laborativa.

A possível desvantagem ocasionada pela deficiência não pode ser motivo gerador de discriminação e os sistemas de cotas, programas de capacitação e treinamento são fatores fomentadores e necessários ao alcance da igualdade real no que concerne ao direito constitucional ao trabalho.

REFERÊNCIAS

ABNT - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 9050**: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Rio de Janeiro. 2015.

_____. **NBR 313**: Elevadores de passageiros - Requisitos de segurança para construção e instalação - Requisitos particulares para a acessibilidade das pessoas, incluindo pessoas com deficiência. Rio de Janeiro. 2007.

BARBOSA, Rui. **Oração aos Moços**. 5. ed. Rio de Janeiro: Casa Rui Barbosa, 1999.

BOBBIO, Noberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus-Elsevier, 1992.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 17 out. 2017.

_____. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, dez. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 17 out. 2017.

_____. Decreto-Lei nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu protocolo facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, ago. 2015. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 13 mar. 2017.

_____. Lei Federal nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 17 out. 2017.

_____. Lei Federal nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, dez. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 17 out. 2017.

_____. Lei Federal nº 13.146, de 06 de julho de 2015. Dispõe sobre a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, jul. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em: 04 mar. 2017.

FARIAS, Talden Queiroz. O conceito jurídico de meio ambiente. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, IX, n. 35, dez. 2006. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1546>. Acesso em: 06 fev. 2017.

FERNADES, Isabela Alves Drumond & OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira. Violação da dignidade humana em face da precariedade do sistema penitenciário brasileiro. **Direito e Desenvolvimento**: Revista do Programa de Pós Graduação em Direito, João Pessoa, vol. 6, n.12, pp. 60-75, 2015.

FERRAJOLI, Luigi. **Derechos Y Garantias – La ley del más débil**. Ed. Trotta. 2004

FERRAZ, Carolina Valença et al. A presunção da capacidade civil das pessoas com deficiência. **Direito e Desenvolvimento**: Revista do Programa de Pós Graduação em Direito, João Pessoa, vol. 7, n.13, pp. 99-117, 2016.

GARCIA, Vinícius. **Quem e quantas são as pessoas com deficiência no Brasil?** 2012. Disponível em: <<http://www.deficienteciente.com.br/quem-e-quantas-sao-as-pessoas-com-deficiencia-no-brasil.html>> Acesso em: 05 out. 2017.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Desenvolvimento econômico e igual liberdade de trabalho no contexto dos direitos humanos**. Londrina: Scientia Iuris, 2014.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o Direito do Trabalho**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de direito administrativo. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: Malheiros, 2003.

GONÇALVES MUNIZ, Iranice. Textos internacionais: direitos humanos ou direitos fundamentais?. **Direito e Desenvolvimento**, [S.l.], v. 2, n. 2, p. 198 - 212, maio 2017. ISSN 22360859. Disponível em: <<https://periodicos.unipe.br/index.php/direitoedesenvolvimento/article/view/185>>. Acesso em: 20 out. 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <<http://www.dudh.org.br/declaracao/>>. Acesso em: 14 abr. 2017.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2000.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 4. ed. São Paulo: Max Limonad, 2000.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **O Direito ao Trabalho numa Perspectiva Sistêmica – As causas da inefetividade da proteção à ambiência laboral e o que podemos fazer para combatê-la**. São Paulo: Ltr, 2013.

RIBEIRO, Lauro Luis Gomes. **Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. São Paulo: Verbatim, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

_____. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.