

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO - UFPE
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE - FDR

JAQUELINE OLIVEIRA DA SILVA

**OS CAMINHOS DA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO DAS PESSOAS
COM DEFICIÊNCIA, COM RESPALDO NO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA
PESSOA HUMANA.**

Recife – PE
2017

JAQUELINE OLIVEIRA DA SILVA

**OS CAMINHOS DA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO DAS PESSOAS
COM DEFICIÊNCIA, COM RESPALDO NO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA
PESSOA HUMANA.**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado e aprovado pelo Programa de Graduação da Universidade Federal de Pernambuco – Faculdade de Direito do Recife – para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Recife-PE, 06 de novembro de 2017.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Sérgio Torres Teixeira
Faculdade de Direito do Recife
Orientador

Prof. Daniel Meira
Faculdade de Direito do Recife

Prof. Paulo Bandeira
Faculdade de Direito do Recife

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, pois sem ele nada disso seria possível.

Aos meus pais (Jair e Germana) e meu irmão (Danilo) que, com muito carinho, incentivo e apoio, não mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa de minha vida.

Ao meu amor, João, que me deu forças e coragem nos momentos de dificuldade.

A esta universidade, seu corpo docente, direção e administração, por ter me recebido de maneira acolhedora.

Ao meu orientador, pela orientação, apoio e confiança na realização deste trabalho.

Por fim, agradeço a todos os professores por me proporcionar o conhecimento para chegar onde cheguei.

RESUMO

O trabalho apresentado trata da inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho, com respaldo no princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Identifiquei a necessidade de estudar o tema por entender que ainda falta muito para ser aperfeiçoado no direito de inclusão social, principalmente no meio privado. Para que exista uma modificação na legislação trabalhista faz-se muito importante o conceito da Dignidade da Pessoa Humana. Considero que este estudo tem grande relevância para o fortalecimento de debates da situação das pessoas com deficiência, visando a igualdade social, qualidade de vida e cidadania. Desvelando a importância social de se investir na contratação da pessoa com deficiência buscando uma sociedade mais justa.

Palavras chave: Trabalho; Dignidade da Pessoa Humana; Inclusão; Pessoa Portadora de Deficiência.

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	Pág. 05
2.	TRAJETÓRIA DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	Pág.
2.1	Breve contexto histórico.....	Pág. 08
3.	INCLUSÃO DA PESSOA DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO.	Pág. 12
3.1.	Breve contexto sobre os documentos nacionais que fazem menção a pessoa com deficiência.....	Pág. 12
3.2.	Documentos Internacionais e Nacionais sobre os direitos dos deficientes.....	Pág. 18
3.3.	A Convenção de Nova Iorque.....	Pág. 21
4.	DIFERENÇA NORMATIVA NO TRATAMENTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SETOR PÚBLICO E NO SETOR PRIVADO.....	Pág. 24
5.	PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	Pág. 28
6.	CONCLUSÃO.....	Pág. 34
7.	REFERÊNCIAS.....	Pág. 37

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho aborda o tema “ Os caminhos da inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, com respaldo no princípio da Dignidade da Pessoa Humana”, tem como objetivo verificar como acontece a inclusão das pessoas com deficiência, além dos direitos das famílias que tem parentes sobre sua guarda que são deficientes.

A proposta do trabalho é descobrir caminhos que permita incluir os trabalhadores deficientes no mercado de trabalho aliando com suas necessidades de cuidados com a saúde, como também a necessidade da família de se ausentar do emprego para acompanhar o familiar nas consultas e tratamentos médicos, fazendo uma tentativa de equiparação dos direitos dos deficientes na Lei 8112/90 com os direitos assegurados na CLT, já que se realizando essa mudança estará aplicando o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Para isso, foi necessário compreender a forma utilizada na seleção desses sujeitos e a relação que a empresa estabelece com os mesmos. Portanto, pretende-se verificar se a empresa adota uma postura ética, com vistas a desenvolver um trabalho de inclusão social ou se apenas cumpre com a legislação em vigor, que determina a contratação do deficiente, já que a admissão de um funcionário com deficiência deve garantir e fornecer recursos que assegurem o pleno desenvolvimento de suas atividades, bem como o devido acesso ao tempo necessário para cuidar de sua saúde.

Desse modo, faz-se necessário que sejam superadas as barreiras físicas e sociais na inclusão da pessoa com deficiência de modo que a sociedade inclusiva promova a igualdade na incorporação da diferença. Sabendo que o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho contribui para a redução da pobreza e a construção de uma sociedade livre de preconceitos e discriminações.

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma temática que teve aumento da sua divulgação após a aprovação de leis como Constituição Federal de 1988, a Lei 8213/91 e a Lei 13.146/2015(Estatuto da pessoa com deficiência), as quais asseguram direitos trabalhistas a esses profissionais, como também as recentes alterações na Lei 8112/90.

A convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência foi legitimada no Brasil por meio do Decreto Nº 6.949/09, o qual reconhece a dignidade da pessoa com deficiência, legitimando seus valores inerentes, bem como garantindo que direitos sejam iguais e inalienáveis. (ONU, 2007). Esta convenção reconhece a que uma pessoa possui impedimento de longo prazo de cunho físico, mental, intelectual ou sensorial. Contudo essas pessoas com impedimentos apenas vivenciam a deficiência a partir do momento em que interagem com as barreiras encontradas na sociedade, seja atitudinal ou arquitetônicas, nas quais possui restrita sua participação, não sendo lhe proporcionando a igualdade de oportunidades. Este trabalho de conclusão de curso tem como perspectiva teórica o modelo social de deficiência, a qual determina que a deficiência não se caracteriza pelos impedimentos pertencentes à um indivíduo, mas sim é causada pela interação deste com o meio, o qual não se encontra sensível as suas peculiaridades.

Em 1991, a Organização das Nações Unidas-ONU, decretou o dia 03 de dezembro como o Dia Internacional das Pessoas com Deficiência, com a finalidade de alertar as pessoas para a igualdade de oportunidades a todos, sejam elas portadoras de alguma deficiência ou não.

Sabe-se que os direitos humanos básicos são ainda habitualmente negados a segmentos inteiros da população mundial, nos quais se encontram muitos dos 600 milhões de crianças, mulheres e homens que têm deficiência.

Justifica-se a realização desta monografia, pois a questão da deficiência apresenta uma expansão nos debates de formulação e execução de políticas públicas, até mesmo sendo cobrada atualmente nos concursos públicos, devendo esta ser discutida no âmbito da justiça social e não como um caráter solidário e caritativo. O objetivo dessas políticas é atender as demandas das pessoas com deficiência, as quais não possuem prioridades na agenda pública brasileira. Além disso, analisar como vem sendo tratado a questão da inclusão no mercado de trabalho, verificando assim como essa relação está, pois ainda encontramos vários mitos e barreiras sobre a contratação de pessoas com deficiência.

Esta monografia encontra-se dividida em 5 capítulos. Sendo o primeiro capítulo referente a evolução no tratamento das pessoas com deficiência até o surgimento dos movimentos sociais no Brasil.

O segundo capítulo se refere ao conceito de deficiência de acordo com as concepções abordadas nas legislações brasileiras.

O terceiro capítulo retrata a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho de acordo aparato legal nacional e internacional que garantem às pessoas com deficiência a inclusão, realizando uma análise da lei de cotas e as demais que garantem a reserva de percentual de vagas para esses profissionais, como também o estudo da importante Convenção de Nova Iorque.

O quarto capítulo trata das diferenças entre os direitos garantidos na CLT e na Lei 8112/90, principalmente no que se refere aos direitos dos deficientes assim como das famílias com filhos ou parentes que possuam alguma deficiência, ao horário reduzido no trabalho sem desconto na folha salarial e sem compensação de horário.

Já o quinto capítulo mostra o a importância do princípio da Dignidade da Pessoa Humana na proteção aos direitos das pessoas com deficiência.

Por fim são apresentadas as considerações finais, as quais se referem às conclusões gerais da pesquisa realizada, no intuito de demonstrar que as legislações que englobam a temática da deficiência precisam ser ampliadas para todos os setores de trabalho, ou seja, tanto a área pública como privada, além de ser necessária plena efetivação desses direitos conquistados a fim de que a inclusão seja um movimento que alcance a todos.

2. TRAJETÓRIA DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

2.1. Breve contexto histórico

Para compreender a dimensão de entendimento que a sociedade tem sobre o indivíduo deficiente, é preciso se reportar às questões culturais e sociais. A história evidencia que as pessoas que apresentassem algum tipo de deficiência deveriam ser punidas e, com isso, se tinha como prática esconder os deficientes.

Para alguns povos primórdios, a deficiência estava ligada às forças místicas, sobrenaturais, possuídas por demônios. A própria Bíblia relata alguns destes elementos, que remete a pensar em uma punição de Deus para os pecadores da lei. Na mitologia grega, mais especificamente na sociedade espartana, a vida das crianças era decidida pelos anciãos e a presença de um defeito físico na maioria das vezes era para o bebe a decretação de sua morte, seriam atiradas do alto do Taigeto, para que não fosse repassada a falta de fortaleza as próximas gerações.

De outro modo, no Renascimento, com o aparecimento do espírito científico, os deficientes físicos começam a receber um tratamento mais humano. E, logo na idade Moderna, alguns deficientes físicos tornaram-se notáveis no campo das artes e da literatura.

Vejamos como se manifesta um autor sobre a evolução histórica no tratamento das pessoas com deficiência:

A compreensão sobre deficiência, em geral, bem como a compreensão sobre as pessoas portadoras de deficiência, tem se modificado muito no decorrer da história, num processo contínuo de mudanças dos valores e dos consequentes paradigmas que permeiam e caracterizam a relação das sociedades¹.

Com relação, aos movimentos sociais e as pessoas com deficiência no Brasil, percebe-se o advento de instituições no período imperial, que foi um processo de desenvolvimento social da sociedade da época, baseando-se em um modelo assistencialista. Durante o império criou-se: O Imperial Instituto dos Meninos Cegos, hoje

¹ARANHA, Maria Salete Fábio. Trabalho e Emprego: Instrumento de construção da Identidade pessoal e social. Brasília: CORDE, 2003.

denominados Instituto Benjamin Constant (IBC) e o Imperial Instituto dos Surdos-Mudos, renomeado Instituto Nacional de Educação dos Surdos (INES).

Nas primeiras décadas deste século no Brasil, houve absoluta ausência de ações por parte do Estado com relação à integração e assistência dos deficientes. A partir dos anos 30 surgem modelos educacionais para deficientes mentais, cria-se o movimento Pestalozzi do Brasil em vários estados, quando em 1970 passa a Federação Nacional das Pestalozzi. Segundo a mesma lógica de inexistência de ações governamentais, surgem a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais- (APAE), multiplicando-se pelo Brasil e em 1962 é fundada a Federação Nacional das APAEs, sendo a maior rede de assistência existente no Brasil.

Em razão da epidemia de pólio, os institutos ortopédicos iniciam programas de atendimento as vítimas da paralisia infantil, surgindo assim os primeiros centros de reabilitação sob o ponto de vista médico, onde o paciente deveria adquirir o máximo de funcionalidade e a partir daí a pessoa respondia por si só na sociedade. É fundada em 1952 a Associação de Amparo à Criança Deficiente.

A história dos movimentos sociais das pessoas com deficiência no Brasil é marcada por uma trajetória de ações de reivindicação de seus direitos como cidadãos, partindo do princípio democrático de igualdade para todos.

Em 1988 promulga-se a Constituição da República Federativa do Brasil, a qual é considerada um marco democrático na trajetória dos direitos civis, políticos e sociais, pois esses passaram a ser assegurados para todos os cidadãos sem qualquer forma de discriminação. O texto constitucional, considerando amplo respaldo legal para as pessoas com deficiência, representa um avanço para sua inclusão na sociedade, pois além de garantir sua inserção em todas as políticas sociais e serviços públicos, protege a sua entrada no mercado de trabalho como um direito.

Este aparato legal inova na temática da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho a partir do momento em que determina a proibição de qualquer tipo de discriminação referente à remuneração e a admissão de funcionários com deficiência. Além disso, promove a integração das pessoas com deficiência na vida comunitária por meio da habilitação e reabilitação laboral, garantindo o atendimento de forma especializada a este segmento, de modo que sejam inseridos, preferencialmente na rede regular de ensino.

Na década de 1990, há o início do movimento de inclusão no Brasil, sendo este de âmbito internacional desde a década de 1980. De acordo com Sassaki ²:

A inclusão, diferentemente da integração não exige que o ônus da participação recaia apenas sobre as pessoas com deficiência e sim que ele seja dividido com a sociedade... A inclusão requer mudanças fundamentais nos sistemas comuns da sociedade, de tal modo que todas as pessoas, deficientes ou não, estejam primeiro juntas, incluídas, para então realizar tudo- reabilitar-se, estudar, brincar, trabalhar, receber cuidados médicos, viajar,etc.

A inclusão promove a inserção das pessoas com deficiência numa sociedade de acordo com seus impedimentos, de modo que todos tenham acesso igualitário aos serviços fornecido a partir das suas diferenças. O Brasil foi marcado por um processo histórico de segregação das pessoas com deficiência, desenvolvendo-se ao processo de integração, até os dias atuais, no qual se baseia na inclusão social.

A inclusão do deficiente não deve acontecer somente na comunidade, mas também nas instituições de ensino e principalmente no mercado de trabalho, onde a pessoa com deficiência irá colocar suas habilidades em pratica, se desenvolver e buscar atingir seus objetivos.

A questão inclusiva ainda exige mudanças significativas no modo de conceber uma relação com o outro, de maneira a provocar uma transformação histórica em relação ao respeito à diversidade e no que se refere ao estabelecimento de uma relação mais verdadeira.

O deficiente tem os mesmos direitos e deveres, não é por causa da deficiência que estes devem ser subestimados, como observamos na citação:

O outro, o diferente, o deficiente, representa muito mais coisas. Representa consciência da própria imperfeição daquele que vê, espelham suas limitações suas castrações. Representa também o sobrevivente, aquele que passou pela catástrofe em potencial, virtualmente suspensa sobre a vida do outro. Representa também uma ferida narcísica em cada profissional, em cada comunidade. Representa um conflito não camuflado, não explícito- em cada dinâmica de inter-relações³.

²SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: Construindo uma sociedade para todos - 7ª Edição. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

³ ANACHE, Alexandra Ayach. O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista? Editora Pesquisa. 1994, p123.

A ONU através de assembleia geral decretou em 1981, o Ano Internacional das Pessoas Portadoras de Deficiência, onde a sociedade foi chamada a prestar atenção às pessoas com deficiência, não com um olhar assistencialista, mas como maneira de buscar propostas para dar condições de vida plena para essa parcela da população. No Brasil foram nomeados comitês e conselhos, a nível federal, estadual e municipal foram incluídas nestes conselhos pessoas com deficiência, seguindo orientação desta entidade, para que pudessem dar sugestões de como poderiam garantir seus direitos.

Após quatro anos da ratificação da Convenção da ONU de 2008, o Brasil promoveu a 3ª Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, realizada em dezembro de 2012 na Capital Federal, onde se procurou promover Políticas Públicas direcionadas para os brasileiros desde segmento dando-lhes o efetivo acesso aos direitos humanos básicos. Esta Conferência contou com a presença da sociedade civil e representante do Governo, além da considerável participação de movimentos ligados as Pessoas com Deficiência. Estes movimentos sociais contribuíram para o desenvolvimento de ações que objetivaram assegurar a equidade de direitos e equiparação de oportunidades.

3. INCLUSÃO DA PESSOA DEFICIENTE NO MERCADO DO TRABALHO

3.1. Breve contexto sobre os documentos nacionais que fazem menção a pessoa com deficiência

As pessoas portadoras de deficiência foram citadas pela primeira vez no ordenamento constitucional brasileiro em 1934, que coincidentemente foi a primeira vez a se referir aos direitos sociais. A menção na Constituição de 1937, foi muito sucinta, já as Constituições seguintes de 1946 e 1967 não fizeram qualquer referência às pessoas portadoras de deficiência.

Na Constituição Federal de 1988 foram inseridos diversos artigos sobre os direitos das pessoas portadoras de deficiência. Convém ressaltar que foram inseridas, também, várias normas relativas ao trabalho do portador de deficiência. Verifica-se, portanto, que existiu um grande avanço no assunto após 1988 com a promulgação da Carta Maior desse ano e, também, com as diversas leis ordinárias instituídas após esse período.

A Constituição Federal de 1988 prevê normatizações ligadas ao direito do trabalho das pessoas portadoras de deficiência, tanto no setor privado, tanto no setor público. A legislação Brasileira no que se refere à garantia dos direitos das pessoas com deficiência é uma das mais avançadas do mundo, porém nossa sociedade deveria modificar sua visão de inclusão, integrando esse segmento não apenas por caridade e sim, para a promoção da justiça social.

Uma sociedade democrática trata seu cidadão com igualdade, visando garantir condições para o seu desenvolvimento pleno, buscando a realização da justiça social através da efetivação de seus direitos. Como uma das formas de inclusão das pessoas com deficiência, a legislação prevê a acessibilidade.

A Lei nº 10.098, de Dezembro de 2000, mais conhecida como Lei da Acessibilidade, busca estabelecer em seu artigo 1º, as normas gerais e os critérios básicos para promover a acessibilidade de todas as pessoas portadoras de deficiência ou que apresentem mobilidade reduzida, indiferente de qual seja esta deficiência (visual, locomotora, auditiva e etc), através da eliminação dos obstáculos e barreiras existentes

nas vias públicas, na reforma e construção de edificações, no mobiliário urbano e ainda nos meios de comunicação e transporte.

Afirma, Jaime Jose Bilez Lantas,⁴de forma contundente que sensível aos anseios da população na batalha por uma sociedade justa, democrática e contra qualquer forma de discriminação, na Constituição de 1988, na esteira da Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência da Assembleia Geral da ONU, foi inserido diversos dispositivos de proteção a pessoa portadora de deficiência.

A Lei de acessibilidade não deve partir apenas do aspecto físico, observamos que tudo que contribui para a autonomia da pessoa com deficiência, inclusive a garantia de direitos, torna-se também uma forma de acesso à cidadania.

Ao tratar da pessoa com deficiência, a Constituição determinou a competência comum da União, Estados, Distrito Federal e Municípios para cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas com deficiência (artigo 23,II); a competência concorrente para legislar visando à proteção e integração do deficiente (artigo 24, XIV).

O artigo 7º, XXXI, da CF, dentre o rol de direitos trabalhistas aplicáveis aos trabalhadores urbanos e rurais, proíbe qualquer discriminação salarial e critérios de admissão de trabalhadores com deficiência, dessa forma, assegura o princípio da igualdade.

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;

De acordo com o Decreto nº 3.298/99, art. 3º, aprovado pelo CONADE (Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência):

Deficiência é toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividades dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

A deficiência pode ser permanente ou não, quando não, o indivíduo não é considerado deficiente para a Lei de Cotas, não podendo integrar o quadro de funcionários

⁴COSTA, Sandra Morais de Brito. Inserção no mercado de trabalho da pessoa com deficiência: eficácia normativa. Obra: Dignidade Humana e Pessoa com Deficiência: Aspectos Legais e Trabalhistas, LTR, São Paulo:2000.

de uma empresa para tal finalidade, a deficiência permanente é definida pelo Decreto nº 3.298/99, art 3º, II como:

aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou tem probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos.

Pessoas incapazes podem ser consideradas como deficientes para a inclusão na Lei de Cotas, verifica-se abaixo a descrição válida para incapacidade:

Incapacidade por sua vez, é conceituada como redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem estar pessoal e ao desempenho função ou atividade a ser exercida.

Os deficientes reabilitados somam as cotas, porém na divisão de reabilitados, não recebem o nome de deficientes, mas não deixam de ter alguma incapacidade, estes receberam qualificações e estão aptos a exercerem funções diferentes das exercidas anteriormente à situação de deficiente, reabilitados são definidos conforme a seguir:

Reabilitados, são aqueles que se submeteram a programas oficiais de recuperação da atividade laboral, perdida em decorrência de infortúnio. Tal condição é atestada por documentos públicos oficiais, expedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ou órgão que exerçam função por ele delegada. (Decreto nº 3.298/99, art. 31º)

Outro grupo são os deficientes habilitados, são aqueles que passaram por processo de qualificação profissional ou mesmo não participando da qualificação esteja qualificado para o exercício da função:

Aquele que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquele com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo INSS. Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função. (Decreto nº 3.298/99, art 36º, 2º e 3º).

Sendo assim, deficiência é qualquer alteração nas funções normais de um indivíduo, podendo ser permanente, quando é irreversível e estabilizada apesar dos tratamentos aplicados, ou não permanente, sendo um estado que será alterado dependendo das condições em que o indivíduo for submetido, incapazes são aqueles com redução efetiva da capacidade da integração social, e os reabilitados aqueles que mesmo

deficientes foram qualificados e estão aptos a exercer funções mesmo que diferentes das exercidas antes da deficiência.

O trabalho, desde 1948, por meio da Declaração Universal dos Direitos Humanos, é reconhecido no Artigo XXIII, como direito de toda pessoa, sem qualquer distinção. Por meio do trabalho o indivíduo se reconhece como sujeito pertencente à sociedade, sendo assim uma necessidade a ser atendida de forma a gerar independência e liberdade, consequentemente garantindo o exercício da cidadania.

Observamos neste capítulo a importância do trabalho para a pessoa com deficiência, leis de amparo legal que visam garantir o desenvolvimento de suas habilidades, transformando seu potencial, promovendo assim sua inserção na sociedade. Tudo isso foi possível graças à contribuição dos movimentos sociais das pessoas com deficiência, que reivindicaram o direito pela cidadania.

O homem modifica a natureza e a sua própria vida através do trabalho. Com isso é capaz de suprir suas necessidades materiais e garantir sua inserção na sociedade. O que nos leva a compreender a importância do trabalho sob vários aspectos da vida do homem. Através desse é capaz de produzir e reproduzir bens para consumo próprio, buscando a garantia de sua autossuficiência e possibilitando o desenvolvimento de sua criatividade, consequentemente o aumento de sua autoestima.

As legislações referentes ao direito do trabalho da pessoa com deficiência ganha visibilidade a partir da Convenção nº 159/83 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual garantiu que as políticas voltadas a este segmento, deviam basear-se na reabilitação profissional a todas as categorias de deficiência, de modo a promover oportunidades de emprego para estes profissionais no mercado de trabalho. Referente à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, garante em seu art. 37, inciso VIII, a reserva de um percentual de vagas em empregos públicos para as pessoas com deficiência.

Em 1989, decreta-se a Lei 7853/89 referente ao Direito das Pessoas Portadoras de Deficiência, a qual garante a adoção de uma legislação que reserva vagas no mercado de trabalho voltadas às pessoas com deficiência tanto no setor público como no privado. Ressalta-se ainda, a proibição de impedir a inserção de trabalhadores no mercado de trabalho por causa de sua deficiência. Nesta mesma Lei, cria-se a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), cujo objetivo é

disponibilizar a concretização da referida legislação. Ademais, essa lei garante o apoio governamental à formação profissional, por meio do acesso aos serviços, inserindo aos cursos regulares destinados à formação profissional.

O emprego das pessoas com deficiência no Brasil está amparado pela Lei 8.213/91, conhecida como lei de cotas, tem como objetivo garantir o acesso ao mercado de trabalho às pessoas com deficiência, a fim de que possam obter meios de competir em igualdade de condições com os demais profissionais. Assim, a Constituição brasileira, em correlação com a ideia de ação afirmativa, optou pela adoção de um sistema de cotas ou de reserva legal para incentivar a inclusão das pessoas portadoras de deficiências no mercado formal de trabalho.

De tal modo, encontra-se disposto no art. 93 da Lei 8213/91 o sistema de cotas para empregados portadores de deficiência no âmbito do setor privado. Determina o referido artigo:

Art.93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I-	Até 200 empregados	2%
II-	De 201 a 500	3%
III-	De 501 a 1000.....	4%
IV-	De 1001 em diante.....	5%

A lei de Cotas trouxe benefícios, deixando claro que todas as pessoas, sem discriminação, estão amparadas por uma condição legal e sistemática de trabalho.

A lei vigora a mais de 20 anos, porém, algumas empresas não a cumprem e têm como uma das justificativas a falta de mão de obra qualificada. Não é tarefa fácil avaliar a qualificação das pessoas para o trabalho, mesmo porque parte da qualificação de um empregado ocorre ao longo de exercício das atividades que realiza dentro da empresa. Além do treinamento que o trabalhador recebe no próprio local de trabalho, pode-se avaliar sua qualificação considerando seus anos de estudo e de trabalho formal.

As empresas se tornam verdadeiramente inclusivas na medida em que suas motivações não se restrinjam ao cumprimento da Lei de Cotas e, sim, que se fundamentem na crença de que contratação de pessoas com deficiência e o consequente atendimento às suas necessidades especiais

beneficiam a todos, inclusive as próprias empresas, e refletem conceitos altamente valorizados no Século XXI⁵.

No setor público a Lei 8112/90 garante a inscrição das pessoas com deficiência em concurso público, assegurando-lhes até 20% do total das vagas a serem preenchidas. Além disso, é concedido ao trabalhador horário flexível de trabalho, quando confirmada necessidade pela junta médica oficial.

Ressalta-se que a reserva de um percentual de vagas no serviço público aos portadores de deficiência e a obrigação de contratá-los pelos empregadores da iniciativa privada não violam o princípio da igualdade.

O Decreto Nº 6949/09, assinado em 25 de agosto de 2009, promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com deficiência e seu Protocolo Facultativo, a qual reconhece em seu artigo 27, o direito das pessoas com deficiência ao acesso ao trabalho, em igualdade de oportunidades com os demais cidadãos. Além disso, este trabalho deve ser de escolha do trabalhador, sendo um local inclusivo que possua acessibilidade no ambiente laboral. Este Decreto assim como os demais supracitados, proíbe a discriminação na contratação de trabalhadores devido as suas deficiências, inclusive não havendo distinção na remuneração, protegendo também o direito de acesso aos direitos trabalhistas, bem como direito de organização sindical em igualdade de oportunidade com os demais profissionais.

Além disso, o Decreto Nº 6.949/09 possibilita a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho após obter o treinamento profissional adequado para desempenhar sua função. Atenta ainda para a necessidade de promover oportunidade de emprego e ascensão na carreira profissional das pessoas com deficiência, além de prestar assistência a estas pessoas durante o processo da procura de emprego. O Decreto assegura o provimento de cargos nos setores públicos e privados, visando também o estímulo ao empreendedorismo e trabalhos autônomos desse segmento, dentre outros avanços legais.

Porém, ainda existe uma grande desconfiança das empresas na capacidade do profissional com deficiência. Ainda existe muita falta de conhecimento por conta de

⁵SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: Construindo uma sociedade para todos - 7ª Edição. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

alguns gestores e isso acaba causando a dificuldade na progressão profissional das pessoas com deficiência.

A maior parte das empresas estão preparadas para receber apenas um tipo de deficiência, a mesma não tem estrutura física e tecnológica para abranger todas as deficiências, faltando desde rampas até sinalização em braile, conhecimentos em libras, leitores de telas para cegos, etc.

3.2 Documentos Internacionais e Nacionais sobre os Direitos dos Deficientes

Existem, no âmbito internacional, vários documentos oficiais que garantem o acesso das pessoas deficientes à uma vida repleta de perspectivas e asseguram os seus direitos e as igualam em direitos aos cidadãos considerados não deficientes, tais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Declaração de Direitos do Deficiente Mental e de pessoas portadoras de transtorno mental, a Declaração de Direitos das Pessoas Deficientes, a Convenção sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes-OIT-1983, a Declaração de Salamanca (Espanha) sobre Princípios, Política e Prática em Educação Especial, da UNESCO, o Programa de Ação Mundial para as Pessoas Deficientes (Resolução 37/52 da Organização das Nações Unidas, de 03.12.1982) e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência aprovada no Brasil através do Decreto legislativo nº 198, de 13 de junho de 2001 e promulgada através do Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela Resolução nº 217 A (III) da Assembléia Geral da Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948, assinada pelo Brasil na mesma data, afirma que:

Artigo VII- Todos são iguais perante a lei e têm direitos, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direitos a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

Artigo XXIII

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e a proteção contra o desemprego.
2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

3. Toda pessoa que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses

A Declaração de Direitos das Pessoas Deficientes é uma Resolução que tem por fundamento a promessa feita pelos Estados Membros na Carta das Nações Unidas no sentido de desenvolver ação conjunta e separada, em cooperação com a Organização, para promover padrões mais altos de vida, pleno emprego e condições de desenvolvimento e progresso econômico e social, reafirmando, sua fé nos direitos humanos, nas liberdades fundamentais e nos princípios de paz, de dignidade e valor da pessoa humana e de justiça social proclamada na carta, recordando os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos, dos Acordos Internacionais dos Direitos Humanos, da Declaração dos Direitos da Criança, bem como os padrões já estabelecidos para o progresso social nas constituições, convenções, recomendações e resoluções da Organização Internacional do Trabalho.

A Convenção nº 159, de 01 de junho de 1983 da Organização Internacional do Trabalho- OIT, trata sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes, sendo registrado um significativo progresso na compreensão, das necessidades da reabilitação, na extensão e organização dos serviços de reabilitação e na legislação e no desempenho de muitos Países membros em relação às questões cobertas por essa recomendação, e que um programa de ação mundial relativo às pessoas deficientes permitiria a adoção de medidas eficazes a nível nacional e internacional para atingir metas de “participação plena” das pessoas deficientes na vida social e no desenvolvimento, assim como de “igualdade”.

O Programa de Ação Mundial para as Pessoas Deficientes (Resolução 37/52 da Organização das Nações Unidas, de 03.12.1982) tem como finalidade promover medidas eficazes para a prevenção da deficiência e para a reabilitação e a realização dos objetivos de “igualdade” e “participação plena” das pessoas deficientes na vida social e no desenvolvimento. Isto significa oportunidades iguais às de toda população e uma participação equitativa na melhoria das condições de vida resultante do desenvolvimento social e econômico.

A Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência foi aprovada através do Decreto legislativo nº 198, de 13 de junho de 2001 e promulgada através do Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001, afirmando que:

Artigo I

Para os efeitos desta Convenção, entende-se por:

1. Deficiência- O termo “deficiência” significa restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social.

As pessoas portadoras de deficiência estão ademais agregando-se a movimentos e organizações de caráter internacional que procuram promover a igualdade e a inclusão social. Assim, em setembro de 1999, os líderes do Movimento de Direitos das Pessoas com Deficiência e de Vida Independente, dos 50 países participantes da Conferência de Cúpula- Perspectivas Globais sobre Vida Independente para o próximo milênio, realizada em 21 a 25 de setembro de 1999, em Washington- DC, EUA, divulgaram a chamada Declaração de Washington, onde afirmaram a importância da educação inclusiva e igualitária, as oportunidades de emprego e empreendimento, a tecnologia assistiva, os serviços de atendentes pessoais, o transporte acessível e dos ambientes barreiras, assegurando a necessidade da promoção das políticas públicas e a formulação de uma ampla legislação sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência em cada país, incluindo moradia acessível e adquirível, cuidados de saúde, comunicação acessível.

A Declaração de Madri, aprovada em Madri, Espanha, em 23 de março de 2002, no Congresso Europeu de Pessoas com Deficiência, comemorando a proclamação de 2003 como o Ano Europeu das Pessoas com Deficiência, afirma que a sociedade deve acomodar-se de forma a possibilitar que as pessoas deficientes possam ter e usufruir das mesmas oportunidades que as outras pessoas, aí incluindo a educação inclusiva, novas tecnologias, serviços sociais e de saúde, atividades esportivas e de lazer, além de bens e serviços ao consumidor.

A primeira conferência da Rede Ibero-americana de Organização Não-Governamentais de Pessoas com Deficiência e suas famílias, ocorrida em Caracas-Venezuela, no período de 14 a 18 de outubro de 2002 esclareceu que a maior proporção de pessoas com deficiência se encontra nos estratos mais pobres e carece de recursos mínimos indispensáveis para garantir uma boa qualidade de vida, afirmando ser

necessário obter a promulgação de políticas por parte dos governos de nossos países que garantem a vigência e o exercício real e efetivo dos direitos humanos das pessoas com deficiência, sendo ainda insuficientes a ação dos governos para tornar efetivas as Normas sobre Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência, aprovadas pela Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas no dia 20 de dezembro de 1993.

3.3 A Convenção de Nova Iorque

A convenção de Nova Iorque sobre os Direitos das pessoas com Deficiência, que faz referência específica ao Tratado Internacional internalizado no Brasil com status de emenda constitucional. O Estatuto apresenta inovações jurídicas condizentes com o tratado, principalmente nos casos de políticas públicas e privadas de inclusão.

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

A convenção define como pessoa com deficiência aquelas que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental intelectual ou sensorial, os quais com diversas barreiras podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Os princípios gerais da Convenção são os seguintes: O respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas e a independência das pessoas; a não-discriminação; a plena e efetiva inclusão na sociedade; o respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade; igualdade de oportunidades; acessibilidade; a igualdade entre homem e a mulher e o respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade.

Determina a Convenção que todas as pessoas são iguais perante e sob a lei e que fazem jus, sem qualquer discriminação, a igual proteção e igual benefício da lei.

Seus países signatários deverão proibir qualquer discriminação baseada na deficiência e garantirão às pessoas com deficiência igual e efetiva proteção legal contra a

discriminação por qualquer motivo. A fim de promover a igualdade e eliminar a discriminação, os Países deverão adotar medidas apropriadas para garantir que a adaptação razoável seja oferecida. Essas medidas específicas que forem necessárias para acelerar ou alcançar a efetiva igualdade das pessoas com deficiência não serão consideradas discriminatórias.

A Convenção de Nova York faz expressa menção à tutela das mulheres e crianças portadoras de deficiência. Diz a convenção que a mulheres e meninas com deficiência estão sujeitas a múltiplas formas de discriminação e, portanto, deverão os Países tomar medidas para assegurar à essas mulheres e meninas com deficiência o pleno e igual exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais.

Estabelece que os Países deverão tomar todas as medidas apropriadas para assegurar o pleno desenvolvimento, o avanço e o empoderamento das mulheres, a fim de garantir-lhes o exercício e o gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais estabelecidos na Convenção.

Quanto às crianças com deficiência todas as medidas necessárias devem ser adotadas para se assegurar o pleno exercícios de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, em igualdade de oportunidades com as demais crianças. Em todas as ações relativas às crianças com deficiência, o superior interesse da criança deverá receber consideração primordial.

A criança com deficiência tem o direito de expressar livremente sua opinião sobre os assuntos que lhes disserem respeito. Também tem o direito de ter sua opinião devidamente valorizada de acordo com sua idade e maturidade, em igualdade de oportunidades com as demais crianças e receber atendimento adequado à sua deficiência e idade, para que possam exercer tal direito.

A fim de possibilitar às pessoas com deficiência viver de forma independente e participar plenamente de todos os aspectos da vida, os Países deverão tomar medidas apropriadas para assegurar às pessoas com deficiências o acesso, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, ao meio físico, ao transporte, à informação e comunicação, inclusive aos sistemas e tecnologias da informação e comunicação, bem como a outros serviços e instalações abertos público ou de uso público, tanto na zona urbana como na rural. Essas mediadas deverão incluir a identidade e a eliminação de obstáculos e barreiras à acessibilidade.

A questão do acesso à justiça, como não poderia deixar de ser, também é tratada pela Convenção de Nova York. Os Países deverão assegurar o efetivo acesso das pessoas com deficiência à Justiça, em igualdade de condições com as demais pessoas, inclusive mediante a previsão de adaptações processuais adequadas a idade, a fim de facilitar o efetivo papel das pessoas com deficiência como participantes diretos ou indiretos, inclusive como testemunhas, em todos os procedimentos jurídicos, tais como investigações e outras etapas preliminares.

A fim de assegurar às pessoas com deficiência o efetivo acesso à Justiça, deve ser promovida a capacitação apropriada daqueles que trabalham na área de administração da Justiça, inclusive a polícia e os funcionários do sistema penitenciário.

Atendendo aos ditames da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de Nova York, o Brasil editou a Lei Complementar Federal nº 132, de sete de outubro de 2009, incumbindo a Defensoria Pública de exercer a defesa dos interesses individuais e coletivos da pessoa portadora de necessidade especiais.

A criação pela Defensoria Pública de Núcleos especializados de promoção e defesa dos direitos da pessoa portadora de necessidades especiais é anseio da nova ordem constitucional, inaugurada pela adesão do Brasil à presente Convenção, submetida agora ao regime e força das Emendas Constitucionais.

4. DIFERENÇA NORMATIVA NO TRATAMENTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SETOR PÚBLICO E NO SETOR PRIVADO

A primeira grande diferença que percebemos entre os direitos dos portadores de deficiência como de se seus familiares que tem dependentes com necessidades especiais que requerem sua atenção e acompanhamento em tratamentos médicos, é o fato de que a legislação dos servidores públicos da União (Lei nº 8112/1990) permite carga de horário especial tanto para os trabalhadores deficientes como para seus familiares.

Inicialmente esse direito era apenas concedido ao trabalhadores deficientes, como pode-se analisado através do art. 98 ,§2 da Lei 8112/1990:

Art.98,§ 2 Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário.

Desse modo o servidor público da União tem direito a ter seu horário reduzido para tratar da sua saúde sem necessidade de compensação e sem redução do salário. Porém no setor privado as regras que são aplicadas são as normas gerais da CLT, tanto para o trabalhador sem deficiência como também ao portador de deficiência.

Sabe-se que na CLT o trabalhador com deficiência tem direito à jornada especial, que vai depender do grau de deficiência, sendo concedido horário reduzido ou flexível, com proporcionalidade do salário, quando tais procedimentos se fizerem necessários. Um exemplo seria o caso do trabalhador que possui acompanhamento semanal em tratamento médico (exigindo horário determinado), situação em que a empresa deverá estabelecer um horário de trabalho de tal forma que o mesmo possa realizar o tratamento.

Dessa maneira, percebe-se que a CLT devia se adequar mais as necessidades dos trabalhadores deficientes, uma vez que realizando uma mudança em sua legislação se adequaria ao princípio da dignidade da pessoa humana, favorecendo que os deficientes tenham uma maior qualidade de vida, já que poderiam tratar da sua saúde sem ter seu salário reduzido. Já que muitas vezes não tem como voltar para compensar o horário.

Uma outra diferença brutal em relação ao direito que protegem os deficientes no meio público e privado se dar em relação as famílias, que são funcionárias públicas da União, a qual tem crianças com deficiência, pois a legislação anterior concedia horário flexível porém com compensação de horário conforme o si 3 do art. 98:

Art.93, §3 As disposições do parágrafo anterior são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente portador de deficiência física, exigindo se, porém, neste caso, compensação de horário na forma do inciso II do art. 44.

Com a Lei 13.370 de 12 de dezembro de 2016, foi alterado a redação do parágrafo 3 do art. 98 da Lei 8112/90, para estender o direito a horário especial ao servidor público federal que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência de qualquer natureza e para revogar a exigência de compensação de horário

Essa conquista foi fruto de decisões judiciais que estendia os direitos dos trabalhadores deficientes aos familiares que tinham deficientes, já que o Brasil é signatário da Convenção Internacional dos Direitos de Pessoas com Deficiência, que foi recebida pela legislação nacional com status de emenda constitucional.

RECURSO DE AGRAVO DE INSTRUMENTO AÇÃO DE PROCEDIMENTO COMUM DIREITO ADMINISTRATIVO E CONSTITUCIONAL- SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL FILHO MENOR PORTADOR DA SÍNDROME DE DOWN ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA PRETENSÃO À REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA SEM A MODIFICAÇÃO DOS VENCIMENTOS POSSIBILIDADE.

1. Presença dos requisitos do artigo 300 do NCPC. 2. Inobstante a omissão da Lei Complementar Municipal nº 31/13, tem-se que é possível a redução da jornada de trabalho, sem prejuízo da remuneração e necessidade de compensação. 3. Interpretação analógica da legislação pertinente e princípios constitucionais. 4. Precedentes da jurisprudência do C. Superior Tribunal de Justiça. 5. Decisão agravada, reformada, para antecipar os efeitos da tutela provisória de urgência. 6. Recurso de agravo de instrumento, apresentado pela parte autora, provido. (Agravado de Instrumento n. 2195270-69.2016.8.26.000, 5º Câmara de Direito Público, Rel. Francisco Bianco, j em 24/10/2016).

Fazendo uma análise superficial pode-se chegar a uma conclusão equivocada de que a proteção dada aos portadores de deficiência gera uma quebra do princípio constitucional da igualdade. Verifica-se que no caso dos direitos protetivos da pessoa portadora de deficiência não existe uma equiparação entre os direitos conquistados no setor público com os do setor privado.

Desse modo, é importante salientar que é necessário no âmbito dos direitos do trabalho da CLT para os deficientes que sejam criadas leis que melhorem a condição do deficiente, assim como da família que tem dependentes deficientes, dando-lhes mais segurança frente a demissão ou redução do salário, que é fundamental para seus cuidados.

A inclusão é uma questão de garantir os direitos, desse modo para que os deficientes nem as famílias sofram com a questão de deixar o trabalho para cuidar do filho que depende de cuidados médicos ou o trabalhador deficiente que ou deixa de trabalhar para cuidar da saúde ou trabalha e ver sua qualidade de vida diminuída. Tem que garantir que possam reduzir a carga do trabalho sem redução da remuneração, sem sofrer também ameaças do empregador.

De acordo com o conceito de deficiente no modelo social, deficiência é considerada o reconhecimento de um corpo com lesão, a qual necessita de cuidados médicos, contudo, essa lesão não implica em restringir a participação do indivíduo na sociedade, mas sim proporcionar melhorias na prestação do trabalho, dando os direitos que fazem com que tenham uma vida mais digna.

A deficiência é uma variação da forma corporal de um indivíduo, sendo considerado um estilo de vida, o qual necessita que lhe seja fornecido às devidas condições a fim de que possa garantir a sua existência. Não é a lesão que gera a deficiência, mas sim, os contextos sociais que permanecem insensíveis à diversidade, de modo que não adéquam a fim de atender as diferenças existentes na sociedade a repensar seus valores acerca da normalidade. Ressalta-se que, a defesa da deficiência como sendo um estilo de vida não desconsidera a necessidade de cuidados médicos, apontando que o estudo da deficiência deve superar a medicalização, no intuito de ser alvo de intervenção do Estado por meio da promoção de políticas públicas que atendam às necessidades deste segmento da sociedade, além da elaboração de projetos de lei que modifique a CLT, adequando as necessidades dos deficientes e famílias que cuidam de menores deficientes.

A deficiência de acordo com a Declaração de Direitos Humanos, é a diversidade da existência humana, sendo a pessoa com deficiência sujeito de direitos e liberdades fundamentais sem discriminação. Desse modo, tem que ter o propósito de promover, assegurar e proteger o pleno exercício equitativo de todos os direitos das pessoas com deficiência.

A Convenção de Guatemala afirma que as pessoas com deficiência têm os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais que as demais pessoas, definindo como discriminação, com base na deficiência, toda diferenciação ou exclusão que possa impedir ou anular o exercício dos direitos humanos e de suas liberdades fundamentais. Desta forma, essa convenção auxilia a lei que trata das pessoas com limitação física,

mental, sensorial ou múltipla a ter seus direitos respeitados, já que o princípio da igualdade se refere a tratar os iguais de forma igual e os desiguais na medida de suas desigualdades. O que reafirma a necessidade de tratamento mais adequado para os deficientes dentro da empresa, não é somente garantir a sua inclusão com a reserva de vagas, mas é dar os meios para que ele tenha qualidade de vida.

5. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Nesse contexto, faz importante entender a dignidade da pessoa humana e a correspondente influência nas ideias de liberdade, igualdade e no favorecimento do desenvolvimento pessoal e social, mormente no que diz respeito às pessoas portadoras de deficiência.

Entende-se a dignidade da pessoa humana como sendo o fundamento primeiro e finalidade última de toda a atuação estatal e mesmo particular, constituindo-se, ao lado do direito à vida, o núcleo essencial dos direitos humanos.

Verifica-se, que a natureza e alcance do reconhecimento da dignidade em nossa Constituição ocasiona sua relação com os outros postulados contidos no art. 5º e também com outros preceitos do texto constitucional, além de verificar as manifestações concretas de tal reconhecimento.

Sabe-se que todas as pessoas merecem viver em um ambiente que favoreça o seu desenvolvimento pessoal e social, a dignidade se encontra unida, de modo indissociável, das ideias de liberdade e igualdade. E, por isso, ambas se erigem em valores jurídicos fundamentais. O reconhecimento jurídico da dignidade supõe, então, que o Direito garanta o respeito à dignidade nas relações interpessoais e nas relações entre o poder e os indivíduos.

Verifica-se, assim, que se a dignidade é um valor central dos direitos fundamentais individuais, não existindo outro contra-valor que os supere. Por isso a positivação jurídica da dignidade se traduz, entre outras coisas, em um dever genérico de respeito à liberdade e aos direitos do indivíduo.

Cabe observar que todo homem participa por igual da dignidade da pessoa, se o gênero humano goza de supremacia enquanto tal cada pessoa é igual em dignidade a qualquer outra, pelo que a dignidade humana não admite nem tolera discriminações, condicionamentos ou restrições.

A dignidade pode ser definida, portanto, como a característica própria e inseparável de toda pessoa em virtude de sua própria existência, independentemente do momento e por cima das circunstâncias em que se desenrole sua vida, materializando-se no exercício dos direitos invioláveis e irrenunciáveis que lhe são inerentes.

A dignidade é, pois, um marco na nossa Constituição, influenciando toda a matéria dos direitos fundamentais bem como todo o atuar interpretativo das normas, supondo um limite no exercício dos direitos próprios, e um dever genérico de respeito aos direitos próprios e alheios.

O Princípio da igualdade tem um sentido de imposição constitucional dirigida ao legislador e ao administrador na indicação da construção de um patamar social que garanta igualdade de oportunidades ou de chances entre os cidadãos, em uma aproximação aos conceitos atuais de Estado de Direito Social.

Percebe-se que o princípio da igualdade não se limita à proibição do arbítrio, mas condiciona o legislador e a Administração Pública no sentido da atuação positiva, ou seja, indica a necessidade da atuação estatal no sentido da correção das desigualdades econômicas, sociais e culturais entre os cidadãos, implementando a igualdade de oportunidades entre os sujeitos. Desse modo, deveria haver uma maior atuação do legislador na CLT, uma vez que não implementaram a redução da carga horária sem redução do salário e sem compensação de horário como fizeram com a lei 8112/90, consequentemente com essa mudança estaria aplicando o princípio da igualdade.

Como vimos anteriormente, a dignidade da pessoa humana é a base dos direitos fundamentais e é ao redor dela que entendemos orbitar todas as demais noções de direito e justiça. Outrossim, cremos que o princípio da igualdade assume, nas concepções de Estado Social de Direito, a conotação de condicionar o Estado a possibilitar que todos tenham as mesmas oportunidades de desenvolvimento da própria personalidade sendo, portanto, obrigação sua, o respeito e a promoção de defesa da igualdade social que passa, ainda, pelo dimensionamento, do próprio meio edificado, cultural, do trabalho e mesmo adaptação do meio ambiente natural, como também uma adaptação das leis trabalhistas em conformidade com suas necessidades de saúde, por exemplo uma normatização na CLT sobre a redução da carga horária sem redução de salário e nem compensação de horário.

Desse modo, tem que remodelar as atividades privadas, também regular as atividades dos administradores/empresários, pois uma mudança na legislação não significa nada se não houver uma mudança da postura dos empresários, que passariam a pensar mais na qualidade de vida dos funcionários deficientes do que seu lucro financeiro.

Acredita-se que agindo de forma positiva, com a implementação de uma legislação mais adequada às necessidades dos deficientes e seus familiares que trabalham e precisam cuidar de parentes com necessidades especiais, acaba possibilitando que as próprias pessoas assumam a sua própria dignidade, o seu direito a um ambiente sadio, prevendo a responsabilização dos agentes públicos em casos de ações ou omissões que maculem os direitos previstos na legislação com as novas mudanças, ao lado da responsabilização dos particulares por iguais acontecimentos, estará a Administração oferecendo as condições mínimas exigidas para o desenvolvimento dos indivíduos, com o respeito às suas potencialidades, cumprindo, assim, o verdadeiro papel de agente político de uma República que se diz democrática.

Percebe-se, que os princípios da dignidade da pessoa humana, da real liberdade e da igualdade além de formal enseja o redimensionamento do que se entende por desenvolvimento, renegando-se o caráter nitidamente econômico e assumindo a responsabilidade de um desenvolvimento social integral, com o ensejo de oportunidades a todos, mormente aos portadores de deficiências, com integração escolar e inserção nos mundos do trabalho, da cultura e do lazer, sem atitudes maternas ou piegas, mas fruto de um direito reconhecido constitucionalmente.

O conceito contemporâneo de saúde pública é o mais amplo possível abrangendo desde o direito subjetivo à assistência médica em caso de doença até a implementação, pelo Estado, de políticas públicas destinadas à manutenção da dignidade humana. Desse modo, faz importante falar sobre o Direito Sanitário possui nítido e indissociável caráter de implementação de políticas e transformações sociais, assumindo o papel de definidor de processos sociais, formulação e aplicação de normas que visam prestações públicas.

Ademais, a legitimidade do Direito passa a ser analisada no foco de sua constante legitimação, ou seja, abandona-se a noção de legitimidade da norma considerando-se apenas sua origem, para assumir que os efeitos sociais que suas normas causam é o que o torna legítimo ou não.

Sabe-se que a atividade regulatória administrativa clássica revela-se pela regulação e fiscalização das atividades desenvolvidas pelo particular. No Direito Sanitário, porém, a atividade de regulação detém características particulares que a diferenciam do direito administrativo geral. Assim, a regulação vai além da mera

regulamentação, assumindo uma feição jurídica voltada para a implementação de objetivos e finalidades do sistema político, detendo, conseqüentemente, atividades decisórias independentes e poderes normativos, fiscalizatórios, e sancionatórios típicos (tal como ocorre com as agências reguladoras), que extrapolam os limites regulamentares tradicionais.

Vez que o reconhecimento do direito à saúde revela, como antecedente, a evolução do conceito de direitos sociais e humanos, traz, como consequência direta, o envolvimento com áreas científicas mais sensíveis, tais como filosofia (ética), sociologia, psicologia, terapia ocupacional, fisioterapia, medicina, etc, sendo tais atividades coautoras das ideias, diretrizes e bases da construção das normas referentes à saúde.

O Direito Sanitário traduz-se em normas que colaboram para a implementação da cidadania de todos, sendo certo que, tratando-se das pessoas portadoras de deficiência, tem significativa importância na prevenção, tratamento e recuperação dos componentes da cidadania que o destino afastou. Desse modo, contribui significativamente, para que haja uma mudança na CLT de forma a ter uma certa equiparação entre os direitos amparados pela lei 8.112/90.

O princípio da igualdade está disposto no art.5º, caput, da Constituição Federal, este princípio vem à frente de todos os direitos e garantias fundamentais, orientando a interpretação a ser dada aos direitos e deveres individuais e coletivos.

Art. 5º 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, nos termos seguintes:

A Carta Magna de 1988 adotou o princípio da igualdade de direitos, prevendo que todos têm o direito de tratamento idêntico. Embora seja essa a determinação da lei, hoje não é mais suficiente considerar todos iguais perante a lei, é preciso tratar os iguais de forma igual e os desiguais de forma desigual, na exata medida das desigualdades. Desse modo, surge para o Direito o que se conhece como isonomia material.

É no contexto de tratamento diferenciado das pessoas que se encontram em circunstâncias de desigualdade que o legislador constituinte com base no princípio da igualdade reservou a devida atenção à questão relacionada aos direitos pertinentes às pessoas portadoras de deficiência.

No mesmo sentido Alexandre de Moraes⁶ entende que:

A constituição Federal de 1988 adotou o princípio da igualdade de direitos, prevendo a igualdade de aptidão, uma igualdade de possibilidades virtuais, ou seja, todos os cidadãos tem o direito de tratamento idêntico pela lei em consonância com os critérios albergados pelo ordenamento jurídico. Dessa forma, o que se veda são as diferenciações arbitrárias, as discriminações absurdas, pois, o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desigualam, e exigência tradicional do próprio conceito de justiça, pois o que realmente protege são certas finalidades, somente se tendo por lesado o princípio constitucional quando o elemento discriminador não se encontra a serviço de uma finalidade acolhida pelo direito(...).

Na contratação do empregado deficiente devem ser claras as exigências a serem feitas, e estas devem estar adequadas as peculiaridades que caracterizam o deficiente. Na realização de entrevistas e testes a empresa deve utilizar instrumentos acessíveis para as diferentes deficiências, no caso de o candidato ser surdo, a presença de interprete de sinais, caso seja cego testes em braile. É importante que quando a empresa ofereça esse tipo de vaga, solicite ao candidato que informe antecipadamente as suas necessidades para participar do processo seletivo. O trabalhador será cobrado e avaliado com igualdade dos demais, inclusive no fator de qualidade e eficiência na prestação dos serviços.

Em relação ao salário, não pode haver qualquer diferenciação quando contratado, já que o salário deve ser pago de acordo com o trabalho exercido, como não deverá haver diferenciação no trabalho do deficiente e sim uma adaptação a sua necessidade, o salário deve ser igual aos demais funcionários da empresa.

Nesse sentido, é necessário abrir os olhos para este novo campo de trabalho e potencializar as pessoas, não apenas com deficiência, ver novas formas de agir no mundo e pensar no futuro com maior responsabilidade, pois crescem as dificuldades no trabalho. Talvez a maior dificuldade das empresas para adotar um projeto de inclusão seja o desconhecimento a respeito das deficiências e as possibilidades e habilidades destes profissionais. Assim, não se pode fechar os olhos, sendo necessário perceber e reconhecer que os diferentes também são sujeitos desta sociedade.

Sobre a lei de cotas prevista na legislação brasileira é necessária uma maior abordagem pelo governo, uma vez que é importante esta ação, podendo administrar com

⁶ MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 19 ed. São Paulo: Atlas, 2006, p.31.

mais serenidade e não apenas contratar os portadores de necessidade especiais para cumprir com a legislação. São pessoas que necessitam de acompanhamento e atenção. Por outro lado, é importante a busca do mercado de trabalho por todos, sem discriminação, com vista ao reconhecimento de seus esforços por aquilo que acreditam ser e pelo que podem fazer para serem reconhecidos. Assim Devemos aproveitar o momento para avançarmos na direção de soluções para que a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho ultrapasse a letra da Lei para se tornar uma realidade efetiva⁷.

⁷**OLIVEIRA**, Jargas Batista. Neuropsicologia e inclusão: conceito e inclusão do surdo no mercado de trabalho. São Paulo: Artes Médicas, 2007.pág 24.

6. CONCLUSÃO

Conforme analisamos, o trabalho é de fundamental importância para o homem, é através dele, que ele se modifica para um ser social, contribuindo assim para suas relações sociais e também como forma de seu próprio sustento. Isto se encaixa também a pessoa com deficiência, sendo considerada fundamental a inclusão desse segmento no mercado de trabalho como forma de reconhecer seu pertencimento na sociedade como cidadãos.

O processo histórico relativo à marginalização das pessoas com deficiência deve ser superado por intermédio da implantação de leis constitucionais e pela conscientização da sociedade sobre as potencialidades desses indivíduos.

O mundo das empresas, primeiramente, deve analisar a integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, sob a ótica das suas qualificações, e não sob a ótica das suas restrições para o trabalho. Quando é solicitado de um profissional o seu currículo, não se pergunta o que ele não sabe fazer. Deseja-se, tão-somente, identificar suas aptidões para compará-las com o perfil do cargo e escolher o melhor profissional.

Os direitos e conquistas das pessoas com deficiência no Brasil, fizeram-se possíveis através das políticas de inclusão social tendo como principal referência a Constituição de 1988 que garante às pessoas com deficiência diversos direitos, tendo como objetivo principal a busca constante da igualdade com outras pessoas. Já que estamos na terceira geração de direitos fundamentais, que são os direitos que não protegem os interesses individuais, mas que transcendem a órbita dos indivíduos para alcançar a coletividade, direitos transindividuais ou supraindividuais, que no caso seria o direito das pessoas portadoras de deficiência.

O Princípio da igualdade, determina que se dê tratamento igual aos que estão em condições equivalentes e desigual ao que estão em condições diversas, dentro de suas desigualdades, obriga tanto o legislador como o aplicador da lei, desse modo, se faz necessário que seja ampliado os direitos das pessoas com deficiência no setor privado através de um legislativo mais proativo em aplicar o princípio da igualdade e consequentemente o princípio da dignidade da pessoa humana.

Destaco um interessante trecho que fala sobre da igualdade ou isonomia:

O princípio da isonomia, que se reveste de auto-aplicabilidade, não é —enquanto postulado fundamental de nossa ordem político-jurídica— suscetível de regulamentação ou de complementação normativa. Esse princípio-cuja observância vincula, incondicionalmente, todas as manifestações do Poder Público—deve ser considerado, em sua precípua função de obstar discriminações e de extinguir privilégios (RDA 55/114), sob duplo aspecto: (a) o da igualdade na lei; e (b) o da igualdade perante a lei . A igualdade na lei- que opera numa fase de generalidade puramente abstrata – constitui exigência destinada ao legislador que, no processo de sua formação, nela não poderá incluir fatores de discriminação, responsáveis pela ruptura da ordem isonômica. A igualdade perante a lei, contudo, pressupondo lei já elaborada, traduz imposição destinada aos demais poderes estatais, que, na aplicação da norma legal, não poderão subordiná-la a critérios que ensejem tratamento seletivo ou discriminatório.⁸

É fundamental que as ações afirmativas garantam a esta parcela da sociedade a efetivação de seus direitos, promovendo a aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana. Entretanto, percebemos a falta de cumprimento destas políticas tanto por parte das empresas como por parte do setor público que não adequa a CLT as necessidades das pessoas deficientes como as famílias cuidadoras de pessoas com necessidades especiais. O fato é que as empresas e o setor público deviam se adequar as novas necessidades, a fim de promover a justiça social e não para benefício individual, de modo a superar o processo histórico relativo a marginalização das pessoas com deficiência.

Não são as pessoas com deficiência que são diferentes, o espaço e as condições impostas é que são desiguais ao se tratar de igualdades de direitos. Portanto, dar condições a esse segmento representa a superação das desigualdades e a promoção da justiça social.

Ainda é muito longo os caminhos a ser percorrido para a efetivação concreta da inclusão, pois existem muitos desafios, entre os quais, a resistência oculta pela não acessibilidade e demais questões ainda não organizadas. A resistência é visível em vários setores: governo que fecha os olhos para certas situações, instituições que inclui pessoas com necessidades especiais apenas para atender à legislação, a sociedade que, de modo geral, não percebe o diferente, tornando-os invisíveis e o próprio sujeito que internaliza a impossibilidade e não luta pela mudança.

⁸ MI 58, Rel, p/ o ac. Min. Celso dde Mello, j.14-12-1990, DJ de 19-4-1991.

Desse modo, é sabido que alguns desafios estão postos para que a sociedade por meio do movimento de inclusão possa enfrenta-los. Inicialmente, por meio da garantia da participação plena e efetiva das pessoas com deficiência em todos os âmbitos sociais, seja na inserção de atividades comunitárias ou a garantia da inclusão em políticas públicas. Há que imperar o respeito pela diferença através da aceitação da diversidade existente na sociedade, possibilitando igualdade de oportunidade e acessibilidade disponível a todos os grupos que delas necessitem, sejam pessoas com deficiência ou portadores de necessidades especiais.

O combate de qualquer discriminação relacionada a categoria de deficiência deve ser prioridade na sociedade inclusiva, de forma que haja a ruptura de formação de estereótipos, julgamento ou qualquer outra prática nociva que impossibilite a garantia dos direitos dos cidadãos. Além disso, devem-se proporcionar as condições adequadas através da acessibilidade, de modo que todas as categorias de deficiência tenham a igualdade de oportunidades no acesso a qualificação profissional, bem como na sua inclusão no mercado de trabalho.

A situação das pessoas com deficiência e os familiares que tem dependentes deficientes ainda tem muito que ser debatida e analisada para melhorar, por esse motivo foi proposto como ponto de partida a mudança na legislação trabalhista para se adequar as necessidades desse grupo de pessoas, iniciando através da equiparação entre os direitos da CLT e da Lei 8112/90, pois o mercado de trabalho ainda necessita de leis de proteção para que esses tenham mais êxito em suas conquistas diárias, tudo isso se fundamenta no Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

7. REFERÊNCIAS

- ANACHE**, Alexandra Ayach. O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista?. Editora Pesquisa. 1994.
- COSTALLAT**, Fernanda Lavras. O direito ao trabalho da pessoa deficiente: Manual de orientações – Legislação e Jurisprudência. Campinas/SP. Fundação Síndrome de Down. 2003
- SASSAKI**, Romeu Kazumi. Vida independente: historia, movimento, liderança, conceito, reabilitação, emprego e terminologia. São Paulo/SP. Revista nacional de reabilitação. 2003.
- GLAT**, Rosana. Convivendo com filhos especiais: O olhar paterno. Rio de Janeiro: Viveiro de Castro Editora Ltda, 2003.
- SASSAKI**, Romeu Kazumi. Inclusão: Construindo uma sociedade para todos - 7ª Edição. Rio de Janeiro: WVA, 2006.
- Declaração de Salamanca e linhas de ação sobre necessidades educativas especiais. Tradução: Edílson Alkmim da Cunha. 2. ed. Brasília: CORDE, 1997.
- Ministério do Trabalho e Emprego. A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. - 2. ed. - Brasília: MTE, SIT, 2007.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). Normas Internacionais do trabalho sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência. Brasília: CORDE, 1997
- VANNUCHI**, Paulo de Tarso. Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência. Brasília, 2007.
- OLIVEIRA**, Jargas Batista. Neuropsicologia e inclusão: conceito e inclusão do surdo no mercado de trabalho. São Paulo: Artes Médicas, 2007
- ARAÚJO**, Luiz Alberto David. A Proteção Constitucional das Pessoas Portadoras de Deficiência, 2ª edição, Brasília- DF, Edição do Ministério da Justiça – Secretaria Nacional dos Direitos Humanos- Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência- CORDE, 1997. p. 38-41.
- COMPARATO**, Fábio Konder, A afirmação histórica dos Direitos Humanos, Editora Saraiva, São Paulo- SP, 1999
- DALLARI**, Sueli Gandolfi. Direito Sanitário. Brasília - DF. Manual Conceitual do Curso de Especialização à distância em Direito Sanitário para Membros do Ministério Público e da Magistratura Federal. Universidade de Brasília - UnB, Faculdade de Direito da UnB. Núcleo de Estudos em Saúde Pública da UnB/CEAM, Escola Nacional de Saúde Pública – FIOCRUZ e Ministério da Saúde, 2002, p.57-58.
- MAZZUOLI**, Valério de Oliveira - Direitos Humanos e os Tratados Internacionais, , Editora Juarez de Oliveira, São Paulo- SP, 2002.

REBELO, Paulo Antonio de Paiva. A pessoa com deficiência e o trabalho. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

MELO, Sandro Nahmias. O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência e a realidade brasileira .Obra: O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência, LTR, São Paulo: 2004, pág 143 a 161.

LOPES, Gláucia Gomes Vergara. Proteção dos Direitos das Pessoas Portadoras de deficiência e o Princípio da Igualdade. Obra: A Inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: A efetividade das Leis Brasileiras, LTR, São Paulo: 2005, pág 83 a 92.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. Os direitos constitucionais da pessoa com deficiência no Brasil. Obra: O Trabalho da Pessoa com Deficiência – Lapidação dos Direitos Humanos: O direito do trabalho, uma ação afirmativa, LTR, São Paulo: 2006, pág 244 a 267. GOLDFARB, Cibelle Linero. Pessoas portadoras de deficiência e relação de emprego: O SISTEMA DE COTAS NO Brasil. Curitiba: Juruá, 2009.

LOPES, Gláucia Gomes Vergara. Atuação do MPT para a inserção dos portadores de deficiência. Obra: A Inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: A efetividade das Leis Brasileiras, LTR, São Paulo: 2005, pág 106 a 112.

LOPES, Gláucia Gomes Vergara. O sistema de reserva legal de vagas ou sistema de cotas .Obra: A Inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: A efetividade das Leis Brasileiras, LTR, São Paulo: 2005, págs. 93 a 104.