

DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO

RIGHT TO WORK OF THE DISABLED PERSON IN THE BRAZILIAN LEGAL SYSTEM

Mariana Camilo Medeiros Rosa*

Hermano Victor Faustino Câmara**

Eduardo Amorim Ricarte de Oliveira***

RESUMO

A proteção às pessoas com deficiência é um dos marcos da legislação humanística e constitucional. Este trabalho visa a analisar os fundamentos jurídicos da inclusão das pessoas com deficiência ao trabalho, à luz do direito à igualdade, contidos na legislação internacional e nacional, voltados à inclusão nos setores laborais públicos e privados. Trata-se de pesquisa de caráter exploratório, na qual são analisados dispositivos legais, decisões do Supremo Tribunal Federal e doutrina que versem sobre o processo inclusivo de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho brasileiro. Ao final, constata-se que o país possui avançado conjunto de normas, fazendo-se necessária a construção de políticas públicas para sua efetivação. Em tom contributivo, sugere-se o enquadramento de pequenas e médias empresas nas ações afirmativas existentes.

Palavras-chave: Deficiência; Trabalho; Igualdade; Ação afirmativa

ABSTRACT

The protection of persons with disabilities is one of the landmarks of humanistic and constitutional legislation. This work aims to analyze the historical and modern conceptions of the legal basis of the inclusion of people with disabilities to work in the light of the right to equality, provided in international and national legislation, which refer to inclusion in public and private labor sectors. It is a exploratory research, which are analyzed legal provisions, decisions of the Supremo Tribunal Federal and doctrine about inclusive process of people with disabilities to the Brazilian labor market. In the end, it appears that the country has advanced set of rules, making it necessary to construct public policies for its effectiveness. In contributory tone, it is suggested the framework of small and medium enterprises in existing affirmative action.

Keywords: Disability; Labor; Equality; Affirmative action.

* Mestranda Direito Constitucional pela UFRN e pós-graduanda em Direito Civil e Processual Civil pela UFRN. Graduada em Direito pela UFRN (2013). Advogada inscrita na OAB/RN e Servidora Pública, com cargo de Assistente em Administração na UFRN. Email: mcamilo.adv@hotmail.com

** Mestrando em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Norte; Especialista em Direito Civil e Processual Civil pelo mesmo Programa; servidor técnico-administrativo do Centro de Tecnologia da UFRN desde 2011. Email: faustinohermano@gmail.com

*** Possui graduação em Direito pela Universidade Federal da Paraíba.(2010) e especialização em Gestão Pública pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (2016). Email: eduardoricarte@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

A proteção à pessoa com deficiência vem sendo objeto de pautas legislativas nacionais e internacionais, que visam à redução da exclusão social. Dentre os direitos tutelados, está o do direito ao trabalho, bem jurídico de natureza social, que, além de direito humano de segunda dimensão, constitui, também, garantia fundamental.

A tutela faz-se importante em razão de discriminação e marginalização sofridos pela pessoa com deficiência, por meio de modelo baseado em estigma¹, segundo o qual não seriam dotadas de capacidade laboral. Ademais, a exclusão torna-se ainda mais acintosa em razão da multiplicidade de deficiências existentes.

Sabe-se, ainda, da dívida histórica brasileira em relação ao sucesso do público alvo da educação inclusiva nos processos de ensino e aprendizagem, inclusive de ensino profissionalizante, o que naturalmente reduz as chances de competição no mercado quando da busca por um emprego formal no futuro.

Outrossim, constata-se o enaltecimento pelo Poder Público do acesso ao trabalho, em detrimento da qualidade do ambiente laboral oferecido, deixando de lado as chances de permanência das pessoas com deficiência nos empregos. Nesse palco, estabelece-se a falsa concepção de que o problema da inclusão se esgota mediante a criação de reservas de vagas em concursos públicos (art. 37, VIII, CF) ou a exigência de percentual mínimo de contratação em empresas do setor privado (art. 93, Lei nº 8.213/91) para as pessoas com deficiência.

Tais dificuldades exigem atuação premente do Poder Público com vistas a identificar os obstáculos e garantir a inclusão ao trabalho da população brasileira com deficiência, que, de acordo com o último censo demográfico, um percentual de 23% (vinte e três por cento) da população declarou possuir algum tipo de deficiência (BRASIL, 2010).

SANTOS (2003) justifica bem a opção jurídica da diferenciação, aduzindo que há o direito a sermos iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e que temos o direito a ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades.

Apesar de estarmos vivenciando um momento de enormes avanços legislativos e políticos em relação à inclusão no trabalho, mormente a vigência recente da Lei nº 13.146/2015, denominada Lei Brasileira de Inclusão, as diversas pesquisas na área vêm indicando distância significativa entre o que a lei propõe e a realidade laboral.

Em compasso com a pesquisa acadêmica em epígrafe, aborda-se a temática à luz do senso teórico-científico, de forma a identificar, na doutrina, aspectos históricos de construção da proteção das pessoas com deficiência à luz do direito à igualdade. Concomitantemente, intenta-se analisar a tutela do direito ao trabalho dessas pessoas na legislação e na jurisprudência brasileiras, buscando entender as perspectivas atuais de efetivação.

Por tratar-se de pesquisa exploratória, foram objetos de análise materiais doutrinários, legislação em níveis internacional, constitucional e infraconstitucional, além de decisões jurisprudenciais do Supremo Tribunal Federal, que versem sobre inclusão no trabalho das pessoas com deficiência, de modo a cotejar o sistema jurídico brasileiro de forma íntegra: da norma às ações públicas pertinentes.

Traduz-se, desse modo, em tema que demanda atenção por parte de toda a sociedade, haja vista a atualidade da discussão a respeito do acesso e da permanência das pessoas com deficiência no ambiente laboral.

Espera-se contribuir na discussão sobre a temática em tela, razão que motiva o convite à leitura do presente trabalho.

2 DIREITO À IGUALDADE COMO FUNDAMENTO DA TUTELA JURÍDICA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A construção da proteção jurídica às pessoas com deficiência, assim como a de outros grupos de pessoas marginalizadas socialmente, foi fundamentada no princípio jurídico-político da igualdade.

¹ GOFFMAN (1988) compreende o estigma como um conceito que se funda numa relação em que são considerados atributos depreciativos de uma pessoa. Ele seria construído sobre a identidade social virtual (constituída por uma imputação feita por outra pessoa) e a identidade social real (constituída pelas características que o sujeito acredita ter ou acredita ser). O estigma, então, pode ser utilizado como critério de diferenciação e distinção das pessoas com deficiência nos espaços sociais, uma vez que há a identificação do atributo (deficiência) e sua utilização na relação como forma de desvalorização desse outro (PcD).

Primeiro, urge tratar da evolução da própria noção de igualdade: passou-se de uma concepção formalista, baseada na generalidade, considerando que todos os seres humanos deveriam receber o mesmo tratamento jurídico, sem distinção, para a materialista, que tem como norte a diferenciação baseada em termos objetivos realizada de forma proporcional.

Segundo GARCIA (2005, p.14), é esse o momento em que a igualdade passa do sentido de uniformidade para o de diferenciação: além de tratar os iguais igualmente, passou-se a ver situações diferentes de forma distinta, na medida da desigualdade que apresentavam, desde que se esteja diante de uma situação relevante, que envolva o senso de justiça entendido em consenso social.

Com efeito, a igualdade e a discriminação pairam sobre o binômio inclusão-exclusão. Enquanto a igualdade pressupõe formas de inclusão social, a discriminação implica violenta exclusão e intolerância à diferença e à diversidade. O que se percebe é que a proibição da exclusão, em si mesma, não resulta automaticamente na inclusão. Logo, não é suficiente proibir a exclusão, quando o que se pretende é garantir a igualdade de fato, com a efetiva inclusão social de grupos que sofreram e sofrem um consistente padrão de violência e discriminação (PIOVESAN, 2008).

Nesse contexto, surge a necessidade de se tutelar certos grupos na sociedade que, por possuírem determinadas características, eram vítimas de preconceito e discriminação: os grupos de minoria e os grupos vulneráveis, acerca dos quais se faz pertinente apontar as seguintes distinções:

Existe certa confusão entre minorias e grupos vulneráveis. As primeiras seriam caracterizadas por ocupar uma posição de não-discriminação no país onde vivem. Os grupos vulneráveis podem constituir num grande contingente numericamente falando, como as mulheres, crianças e idosos são grupos vulneráveis de poder. Outro aspecto interessante de grupos vulneráveis é que com certa frequência eles não têm sequer a noção que estão sendo vitimados de discriminação ou que seus direitos estão sendo desrespeitados: eles não sabem sequer que têm direitos. Na prática tanto os grupos vulneráveis quanto as minorias sofrem discriminação e são vítimas da intolerância. (SÉGUIN, 2002, p. 12)

Desse modo, vê-se que o fator determinante para a definição de grupo de minoria é a relação

quantitativa: pessoas são marginalizadas por apresentarem características que poucas possuem, ou mesmo por exercerem o direito de liberdade de maneira diversa ao hábito social geral, seja a liberdade religiosa, a de locomoção ou a sexual.

Diante do iniciado processo de especificação do sujeito de direito, os sistemas jurídicos, passou-se a se reconhecer o estabelecimento de discriminações positivas, que se traduzem em “*dar tratamento preferencial a um grupo historicamente discriminado, de sorte a colocá-los em um nível de competição similar ao daqueles que historicamente se beneficiaram da sua exclusão*” (GOMES, 2001). Estas, que visam promover a inclusão social, devem ser distinguidas das discriminações negativas, que são atentatórias à dignidade e contribuem para a humilhação e marginalização ofensiva das pessoas.

As discriminações positivas se materializam no plano fático através das chamadas *ações afirmativas*, que foram empregadas pela primeira vez nos Estados Unidos da América, em 1961. Estas se constituem como meios de equilibrar a representatividade de grupos excluídos socialmente, que apresentem histórico de marginalização nos âmbitos da educação, emprego, cultura, dentre outros.²

A aplicação de tais ações requer atenção, pelo fato de que, apesar de trazerem um sentido de justiça e solidariedade social, põe em questão culturas sedimentadas entre gerações passadas e futuras, enquanto a geração atual sofre com ação discriminatória positiva. É preciso utilizá-las com limitações, ou ferirão o próprio princípio da igualdade. Só serão corretas quando consolidadas num consenso social generalizado, com uso consciente da liberdade e baseadas na dignidade humana (GARCIA, *op. Cit.*, p. 7).

Deve-se, ademais, atentar à regra de que as ações afirmativas possuem caráter excepcional e temporário. Seria um contrassenso manter, *ad aeternum*, uma medida que favorece a diferenciação com um objetivo específico: atingido o grau desejável de igualdade no âmbito social para o qual é voltada, a

²“O termo ação afirmativa teve sua primeira ocorrência em 1961, num documento denominado *Executive Order*, assinado por John Kennedy. O propósito do ato presidencial visava combater uma situação segregativa nos estados do sul dos EUA. Logo depois, o presidente Lyndon Johnson tornou a utilizá-lo no *Civil Rights Act of 1964*, documento que trazia o termo *affirmative action*, utilizado com uma medida em que as cortes federais poderiam impor aos violadores desse ato, ou seja, aqueles grupos ou instituições que mantivessem algum tipo de atitude ou ação discriminatória”. (GOMES, *op. cit.* P.93-94.)

ação afirmativa deve ser extinta, sob pena de resultar incoerente.

Destarte, tratar das pessoas com deficiência não é tratar de grupos minoritários (não representam contingente pequeno na sociedade), mas, sim, vulneráveis: naturalmente, possuem características peculiares que limitam sua vida comum e os tornam vítimas de discriminação e carentes de proteção, especialmente porque, muitas vezes, sequer têm consciência de suas limitações e de seus direitos.

A própria tutela jurídica das pessoas com deficiência passou por quatro fases de desenvolvimento: a) a fase da intolerância: a deficiência simbolizava impureza, pecado ou castigo divino; b) fase da invisibilidade: ignorava-se a existência das pessoas com deficiência e de seus direitos; c) fase assistencialista: pautada na perspectiva médica e biológica de que era preciso encontrar uma cura para a deficiência, que era exclusivamente vista como enfermidade; d) fase humanista: orientada pelo paradigma dos direitos humanos, na qual emergiram os direitos à inclusão social, com ênfase na relação da pessoa com deficiência e do meio em que ela se insere, além da necessidade de eliminar obstáculos e barreiras (culturais, físicos ou sociais) que possam ser superados. Destaca-se a inovação promovida pela Convenção da ONU, que reconhece a deficiência como resultado da interação entre indivíduos e seu meio ambiente, não residindo apenas intrinsecamente no indivíduo (PIOVESAN, *op.cit.*).

Na tutela jurídica da inclusão, a inserção no ambiente de trabalho é de suma importância a todos os grupos de minorias e vulneráveis, inclusive as pessoas com deficiência. Através dele, busca-se a efetivação do direito à igualdade material, por se tratar de espaço no qual se espera encontrar diferentes grupos sociais, um verdadeiro encontro de diversidade de cultura, religião, cor, raça, gênero, idade e classe econômica. Na sequência, discutir-se-á acerca da relevância da inclusão da pessoa com deficiência ao ambiente de trabalho e da legislação atinente.

3 DIREITO AO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Toda pessoa tem direito ao trabalho, sendo este um meio de promoção da dignidade, de construção da subjetividade e da cidadania dos indivíduos.

A cidadania a qual se refere é a conceituada por GLAT (1994, p. 16): a de estar politicamente envolvido na sociedade de maneira geral.

É, ainda, relevante como fator de equilíbrio psíquico na vida das pessoas, tendo em vista que o homem sem trabalho ou não reconhecido em seu trabalho, ou ainda não encontrando nenhum interesse em seu trabalho, está próximo da depressão e comumente chega a esse ponto de ruptura. Em nossa sociedade, o trabalho é um modo privilegiado de fazer uma obra, de existir, de ter ou pensar ter uma identidade (ENRIQUEZ 2001, p. 58).

No tratamento jurídico, o trabalho é reconhecido como direito social, sendo melhor chamado pela doutrina constitucional de *direito fundamental social*, capaz de legitimar a existência de direito subjetivo público e de repercutir sobre a ordem jurídica em geral, refletindo, inclusive, sobre relações privadas (MENDES, 2014, p. 615, grifo dos autores).

Nesse sentido, o trabalho se traduz em direito devido pelo Estado, cuja efetivação está sujeita a condições econômicas favoráveis, e, quando ocorre a escassez de recursos, surge a necessidade de realocação de verbas, de responsabilidade do órgão político, legitimado para tanto pela representação popular.

Daí a afirmação doutrinária de que os direitos sociais só existem quando as leis e as políticas sociais garantem-nos (CANOTILHO, 2003, p. 234), e que exigem, mais do que os direitos fundamentais tradicionais: exigem ações positivas do Estado tendentes a realizar o programa neles contido.

O direito ao trabalho é, ademais, reconhecido como um dos direitos humanos e, sob essa ótica, o *fator não-discriminação* é crucial quando se trata de inclusão ao trabalho. Em se tratando de pessoas com deficiência, o empregador por vezes exclui o candidato por causa de sua aparência ou por mero desconhecimento do fato de que a deficiência não inibe o desenvolvimento de suas habilidades.

A relação de trabalho é campo fértil às discriminações devido ao liame *poder diretivo-subordinação* e à submissão do empregado aos comandos legais do empregador, em razão de sua hipossuficiência. O ato de discriminação é praticado em todas as fases da relação de trabalho, pelo empregador ou seu preposto, com objetivo de impedir o reconhecimento e o exercício de direitos fundamentais do trabalhador. (GURGEL, *Op. cit.*. P. 151, grifo dos autores).

Desse modo, não é suficiente a edição de leis de cunho proibitivo da discriminação, fazendo-se necessária a promoção de inclusão social das pessoas com deficiência, em especial, nas relações de trabalho.

Essa tutela está disciplinada em vários instrumentos normativos, dos quais se tratará adiante.

3.1 NORMAS INTERNACIONAIS DE TUTELA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E DE INCLUSÃO AO TRABALHO

O direito ao trabalho está previsto, primordialmente, no art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), que garante a toda pessoa o “*direito ao trabalho, à livre escolha do seu trabalho e a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego*”. Por sua vez, a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência foi aprovada na ONU em 1975. Seu artigo 3º equipara os direitos das pessoas com deficiência, que, independentemente de sua natureza e gravidade, tem os mesmos direitos fundamentais que “seus concidadãos da mesma idade”, e no artigo 8º, ao estabelecer que “*essas pessoas têm o direito de ter suas necessidades especiais levadas em consideração em todos os estágios de planejamento econômico e social*”.

Em Salamanca, no ano de 1994, foi emitida uma nova Declaração, reforçando os direitos, e recomendando aos países a divulgação para as famílias e para as comunidades, por “*todos os meios apropriados sobre os direitos [nela] contidos*”. Esta Declaração define que os indivíduos com deficiência têm o direito de permanecer nas suas comunidades e ali receber os serviços de educação, saúde, emprego como os demais habitantes.

Em 1997, o Tratado de Amsterdã, referência para toda a comunidade europeia, proibiu a discriminação e obrigou os países membros “a facilitar o ingresso, a permanência e a ascensão desses indivíduos no mercado de trabalho”. Na Reunião da Cúpula da União Europeia, foi determinado que esse dever se impusesse não somente aos países membros, comprometidos com a inclusão, mas estendia-se aos demais. Nesse ensejo, editaram-se várias obras visando facilitar o processo de inclusão: *Equal Employment Opportunity: Recruitment Handbook* (1997); *Guide to the Amsterdam Treaty*, (1998a e 91 1998b); *National Action Plans for Disabled People in European Union*

(1999), nas quais são reforçados os direitos de inserção no mercado de trabalho, de acordo com suas habilidades, direito à permanência no emprego ou engajamento numa ocupação produtiva e remunerada, listando, entre outros, os aspectos físicos e estruturais de acessibilidade que todas as organizações devem ter para permitir o acesso e para contratar pessoas com deficiência (GOMES, 2015).

Ainda no âmbito das normativas internacionais, merece destaque a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 2007 (em nível de Organização das Nações Unidas – ONU).

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, foi ratificada pelo Congresso brasileiro por meio de Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008 e promulgado pelo Decreto nº 6.949 de 25 de agosto de 2009. Esta Convenção foi incorporada no sistema jurídico brasileiro nos termos do artigo 5º, §3º da Constituição Federal, e, por este motivo, possui status de emenda e força normativa constitucional. Por este motivo, é considerada o mais relevante tratado internacional de proteção de direitos humanos no Brasil.

Frise-se a importante alteração trazida pela Convenção em tela, que passou a considerar pessoa com deficiência “*aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas*” (ONU, 2007). Desse modo, deixa de lado a concepção puramente médica e voltando-se para a noção de que o deficiente é um sujeito psicossocial.

Ao ratificar seu texto normativo, o Brasil reconheceu que as pessoas com deficiência têm direito ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Em seu artigo 27, 1, a Convenção estabelece que tal direito abrange a livre escolha ou aceitação no mercado de trabalho, em ambiente laboral aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Para assegurar tal direito, o mesmo dispositivo prevê medidas a serem adotadas pelos Estados Partes, como: proibir discriminação baseada na deficiência; garantir a igualdade de oportunidades, remuneração e condições de trabalho; assegurar a oferta e ascensão de empregos, adaptações acessíveis no ambiente de trabalho, exercício dos direitos trabalhistas e o acesso

a programas de treinamento profissional; promover trabalho autônomo e empreendedorismo; empregar pessoas com deficiência no setor público e privado e promover reabilitação profissional.

Também incorporada ao direito brasileiro está a Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Pessoas Portadoras de Deficiência (em nível de Organização dos Estados Americanos – OEA), assinada na Guatemala, em 28 de maio de 1999, ratificada pelo Brasil através do Decreto Legislativo nº 198, de 13 de junho de 2001 e promulgada em 08 de outubro de 2001 pelo Decreto Executivo nº 3.956.

De certo, tal documento possui conteúdo menos complexo que a Convenção anteriormente tratada, porém não menos importante: traça objetivo de eliminação de todas as formas de discriminação contra a pessoa com deficiência (artigo II), prevê medidas voltadas à acessibilidade e à eliminação do preconceito (artigo III), afirma compromisso de desenvolver pesquisas científicas para prevenção, tratamento e reabilitação (artigo IV), e frisa a necessidade de diálogo entre representantes de organizações públicas e privadas específicas (artigo V).

Ademais, vige a Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho (Convenção de Genebra), que previu a criação, por parte dos Estados signatários, de política nacional sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência, ratificada por meio do Decreto Legislativo nº 51, de 25 de agosto de 1989 e promulgada por meio do Decreto Executivo nº 129, de 12 de maio de 1991.

Observa-se que o reconhecimento de habilidades, méritos e capacidades das pessoas com deficiência são enfatizados nas normas internacionais ratificadas. Em consequência, a partir do momento em que se afasta, legalmente, a discriminação, é possibilitado às pessoas com deficiência demonstrarem suas capacidades e contribuírem com o meio ambiente laboral e com o mercado de trabalho.

3.2 A CONSTITUIÇÃO DE 1988 E O DIREITO AO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Lastreados no princípio da igualdade, previamente tratado, foram dispostos na Constituição da

República Federativa do Brasil mecanismos de tutela de direitos das pessoas com deficiência.

Com o apoio, a assistência, a reserva de mercado de trabalho e, com eles, a imprescindível observância dos processos de habilitação e reabilitação profissional das pessoas com deficiência, [...] foi possível viabilizar a pretensão constitucional e estabelecer uma diretriz nacional, geral, segura e objetiva sobre o assunto. KALUME, 2005, p. 20-21.

A Constituição Federal vigente no Brasil possui previsões que visam a assegurar a igualdade material. Em seu artigo 3º, incisos I, III e IV, prevê, entre os objetivos do Brasil, construir uma sociedade livre, justa e solidária, mediante a redução das desigualdades sociais e a promoção do bem de todos, sem quaisquer formas de discriminação.

As pessoas com deficiência são vistas na esfera ampla de sua nacionalidade, da sua representatividade inserida como direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. Buscou-se, numa justificativa lógica à verbalização legal, retirá-los da obscuridade ou limbo cultural que os enquadrava como membros a serem assistidos e tutelados, concedendo-lhes cidadania plena (GOMES, *op. Cit.*, p. 92).

A Carta Magna trata dos direitos atinentes às pessoas com deficiência em diferentes dispositivos, que remetem a direitos sociais como trabalho, saúde, educação, previdência e assistência social, como também, à eliminação de barreiras arquitetônicas.

Impende ressaltar que, apesar de o art. 7º, inciso I, da Constituição prever a possibilidade de o empregador brasileiro extinguir o contrato de trabalho unilateralmente, a sua liberdade de escolha é limitada: sofre restrições em nome do direito à igualdade e não-discriminação. Ou seja, caso as escolhas do empregador se deem por motivo discriminatório, a extinção contratual não será válida.

No que diz respeito ao direito ao trabalho das pessoas com deficiência, o seu art. 7º, inciso XXXI, traz como premissa a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Ainda em nome da igualdade material, o art. 40, §4º da Constituição Federal permite a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria quando se tratar de pessoas com deficiência.

Em seu art. 37, a Constituição brasileira prevê como princípios gerais na contratação de servidores públicos a legalidade, a impessoalidade, a moralidade, a publicidade e a eficiência. Em seu inciso VIII prevê a reserva em lei de percentual de cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência.

Importante ressaltar o uso da proporcionalidade na prática desta discriminação positiva, visto que o tratamento diferenciado em favor de pessoas com deficiência pode incluir tanto benefícios quanto redução de restrições em face dos demais sujeitos.

Outrossim, deve-se assegurar a igualdade objetiva entre as pessoas com deficiência, estabelecendo-se critérios que permitam a competição igualitária entre elas e a comprovação da sua capacitação para o desempenho das funções inerentes ao cargo. Ou seja, não se admite que o sujeito seja investido no cargo público simplesmente por ser portador de deficiência. Nem seria constitucionalmente admissível que a deficiência de que o sujeito fosse portador acarretasse absoluta incompatibilidade com a natureza das funções a serem desempenhadas. Não seria razoável, ademais, a contratação de pessoa cuja deficiência a incapacite, de modo absoluto, para o desempenho das atividades inerentes às atribuições dos cargos e empregos (JUSTEN FILHO, 2012, p. 877/878).

A reserva de vagas em concursos públicos é regulamentada pela legislação infraconstitucional, a qual será tratada adiante. Frise-se que, com tal previsão, a Constituição Federal brasileira expressamente oportuniza a adoção de ações afirmativas com o fim de incluir pessoas com deficiência no âmbito laboral.

3.3 LEGISLAÇÃO INFRACONSTITUCIONAL

A fim de efetivar os preceitos constitucionais, foram editadas leis infraconstitucionais, além de regulamentos, políticas e programas do Estado, de modo a dar sustentação em plano fático às garantias previstas na Lei maior.

Primeiramente, a Lei nº 7.853 de 1989 criou a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e estabeleceu normas gerais que visam a assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiências e sua efetiva integração social.

No âmbito da formação profissional e

do trabalho, previu a adoção de medidas como: o apoio governamental à formação profissional, e acesso a cursos regulares voltados à formação profissional; o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos; a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas com deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado (BRASIL, 1989).

Sua regulamentação ficou por conta do Decreto Executivo nº 3.298, de 1999, que possui a Seção IV destinada a normas acerca do acesso ao trabalho da pessoa com deficiência. Em seu art. 35, distingue as modalidades de inserção laboral em três tipos:

Art. 35. São modalidades de inserção laboral da pessoa “portadora de deficiência”:

- colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais³ para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

- colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e

- promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal. (BRASIL, 1999)

Outro ponto que se relaciona com o direito ao trabalho da pessoa com deficiência é a acessibilidade. Nesse quesito, tanto a Constituição (artigos 227, § 2º, e 244), quanto a Lei 10.098/2000, chamada Lei de Acessibilidade, asseguram o direito das pessoas com deficiência ao acesso a prédios públicos, parques, vias públicas, banheiros e transportes públicos, reserva de vagas em estacionamentos (art. 7º), assim como

³ O parágrafo segundo do mesmo dispositivo conceitua “procedimentos especiais” como sendo: “meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros”. Já o parágrafo terceiro conceitua o termo “apoios especiais” como: “a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade.” (BRASIL, 1999).

nos edifícios de uso privado, que, de acordo com os artigos 13 a 15, deverão garantir percurso acessível dentro das unidades, bem como no acesso entre estas às vias públicas, além de instalar elevadores ou outras soluções que facilitem a mobilidade das pessoas com dificuldade de locomoção (BRASIL, 2000).

Há, ainda, legislação atinente ao cooperativismo e associativismo das pessoas com deficiência. A Lei nº 9.867/1999 dispõe sobre a criação e o funcionamento das chamadas cooperativas sociais, constituídas com a finalidade de inserir as pessoas em desvantagem no mercado econômico, com o intuito de integrá-las socialmente mediante a organização e gestão de serviços socio sanitários e educativos. Para os fins dessa lei, consideram-se pessoas em desvantagem, dentre outros, os “deficientes físicos e sensoriais”, e os “deficientes psíquicos e mentais, as pessoas dependentes de acompanhamento psiquiátrico permanente, e os egressos de hospitais psiquiátricos”. Por sua vez, o Decreto nº 8.163/2013 instituiu o Programa Nacional de Apoio ao Associativismo e Cooperativismo Social, com o objetivo de coordenar, executar e monitorar as ações voltadas ao desenvolvimento das citadas cooperativas sociais e empreendimentos econômicos solidários sociais.

O sistema jurídico brasileiro vem demonstrando aceitação em relação à utilização de discriminações positivas. Em 2002, por meio do Decreto Executivo nº 4.228/2002, foi criado o Programa Nacional de Ações Afirmativas, vigente no âmbito da Administração Pública Federal, que incluiu medidas de incentivo à inclusão de portadores de deficiência, conforme segue:

Art. 2º O Programa Nacional de Ações Afirmativas contemplará, entre outras medidas administrativas e de gestão estratégica, as seguintes ações, respeitada a legislação em vigor:

- observância, pelos órgãos da Administração Pública Federal, de requisito que garanta a realização de metas percentuais de participação de afrodescendentes, mulheres e pessoas portadoras de deficiência no preenchimento de cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS;
- inclusão, nos termos de transferências negociadas de recursos celebradas pela Administração Pública Federal, de cláusulas de adesão ao Programa;
- observância, nas licitações promovidas por órgãos da Administração Pública Federal, de critério adi-

cional de pontuação, a ser utilizado para beneficiar fornecedores que comprovem a adoção de políticas compatíveis com os objetivos do Programa; e

- inclusão, nas contratações de empresas prestadoras de serviços, bem como de técnicos e consultores no âmbito de projetos desenvolvidos em parceria com organismos internacionais, de dispositivo estabelecendo metas percentuais de participação de afrodescendentes, mulheres e pessoas portadoras de deficiência.

Surgiram, inicialmente, dilemas a respeito das ações afirmativas que propostas no âmbito jurídico brasileiro, dentre os quais destacam-se: a) a discussão acerca da “igualdade formal *versus* igualdade material”, na qual os opositores atestam que as ações afirmativas seriam atentatórias ao princípio da igualdade formal, reduzido à fórmula “todos são iguais perante a lei”, na medida em que instituiriam medidas discriminatórias; e b) o antagonismo “políticas universalistas *versus* políticas focadas”, pelo que, para os críticos das ações afirmativas, as mesmas demandariam políticas focadas, favoráveis a determinados grupos socialmente vulneráveis, o que fragilizaria a adoção das políticas universalistas (PIOVESAN, 2008a).

Tais impasses parecem superados na atual conjuntura jurídica brasileira. Soa clara hoje a noção de que as ações afirmativas são decorrência da aplicação do direito à igualdade material, bem como quanto à possibilidade de se combinar políticas universalistas com políticas focadas.

Em nível jurisprudencial, o Supremo Tribunal Federal brasileiro já sedimentou a possibilidade de aplicação de ações afirmativas em nome da efetivação do direito à igualdade e a não-discriminação. Um dos julgados mais lembrados quando se trata da matéria é o da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186/DF, de 26/04/2012, de relatoria do Ministro Ricardo Lewandowski⁴, na qual foi con-

⁴ EMENTA: ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. ATOS QUE INSTITUÍRAM SISTEMA DE RESERVA DE VAGAS COM BASE EM CRITÉRIO ÉTNICO-RACIAL (COTAS) NO PROCESSO DE SELEÇÃO PARA INGRESSO EM INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR. ALEGADA OFENSA AOS ARTS. 1º, CAPUT, III, 3º, IV, 4º, VIII, 5º, I, II XXXIII, XLI, LIV, 37, CAPUT, 205, 206, CAPUT, I, 207, CAPUT, E 208, V, TODOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. AÇÃO JULGADA IMPROCEDENTE. I – Não contraria - ao contrário, prestigia - o princípio da igualdade material, previsto no caput do art. 5º da Carta da República, a possibilidade de o Estado lançar mão seja de políticas de cunho universalista, que abrangem um número indeterminados de indivíduos, mediante ações de natureza estrutural, seja de ações afirmativas, que atingem

siderada constitucional a utilização de cotas raciais no processo seletivo para ingresso em Universidade Pública.

3.3.1 INCLUSÃO LABORAL NO SETOR PÚBLICO

Importante detalhar as medidas utilizadas pelo sistema jurídico brasileiro para garantir o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. Nesse quesito, há regulamentação de reserva de vagas em concursos públicos, visando a garantir o acesso, bem como há previsão de percentuais mínimos de contratação de trabalhadores por parte do setor privado.

A reserva de vagas em concursos públicos (que, como já visto, é primordialmente prevista no art. 37, VIII da Constituição Federal) é disciplinada pela Lei 8.112 de 1990, assegurou aos trabalhadores com deficiência, em seu artigo 5º, §2º, “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”.

grupos sociais determinados, de maneira pontual, atribuindo a estes certas vantagens, por um tempo limitado, de modo a permitir-lhes a superação de desigualdades decorrentes de situações históricas particulares. II – O modelo constitucional brasileiro incorporou diversos mecanismos institucionais para corrigir as distorções resultantes de uma aplicação puramente formal do princípio da igualdade. III – Esta Corte, em diversos precedentes, assentou a constitucionalidade das políticas de ação afirmativa. IV – Medidas que buscam reverter, no âmbito universitário, o quadro histórico de desigualdade que caracteriza as relações étnico-raciais e sociais em nosso País, não podem ser examinadas apenas sob a ótica de sua compatibilidade com determinados preceitos constitucionais, isoladamente considerados, ou a partir da eventual vantagem de certos critérios sobre outros, devendo, ao revés, ser analisadas à luz do arcabouço principiológico sobre o qual se assenta o próprio Estado brasileiro. V – Metodologia de seleção diferenciada pode perfeitamente levar em consideração critérios étnico-raciais ou socioeconômicos, de modo a assegurar que a comunidade acadêmica e a própria sociedade sejam beneficiadas pelo pluralismo de ideias, de resto, um dos fundamentos do Estado brasileiro, conforme dispõe o art. 1º, V, da Constituição. VI – Justiça social, hoje, mais do que simplesmente redistribuir riquezas criadas pelo esforço coletivo, significa distinguir, reconhecer e incorporar à sociedade mais ampla valores culturais diversificados, muitas vezes considerados inferiores àqueles reputados dominantes. VII – No entanto, as políticas de ação afirmativa fundadas na discriminação reversa apenas são legítimas se a sua manutenção estiver condicionada à persistência, no tempo, do quadro de exclusão social que lhes deu origem. Caso contrário, tais políticas poderiam converter-se benesses permanentes, instituídas em prol de determinado grupo social, mas em detrimento da coletividade como um todo, situação – é escusado dizer – incompatível com o espírito de qualquer Constituição que se pretenda democrática, devendo, outrossim, respeitar a proporcionalidade entre os meios empregados e os fins perseguidos. VIII – Arguição de descumprimento de preceito fundamental julgada improcedente. (BRASIL. Supremo Tribunal Federal. - ADPF: 186 DF, Relator: Min. RICARDO LEWANDOWSKI, Data de Julgamento: 26/04/2012).

Essa outra modalidade de ação afirmativa também tem sido aceita pelo Poder Judiciário brasileiro. O entendimento firmado é o de que a destinação de um percentual de vagas no serviço público às pessoas com deficiência não viola o princípio da isonomia. Primeiro porque o fato de possuírem deficiência se traduz em uma situação de nítida desvantagem em seu detrimento, fato este que deve ser devidamente levado em conta pelo Estado no cumprimento do seu dever de implementar a igualdade material. Em segundo, porque os deficientes físicos [sic] se submetem aos concursos públicos, devendo necessariamente lograr aprovação. A reserva de vagas, portanto, representa uma dentre as diversas técnicas de implementação da igualdade material (BARBOSA, 2001, p. 143).

A nomeação de candidatos com deficiência no setor público vincula-se a um percentual de vagas ofertadas em conformidade com a Lei 8.112/90. O já citado Decreto nº 3298/99, em seu artigo 37, §1º, garante a reserva de percentual mínimo de 5% (cinco por cento) de concorrência em face da classificação obtida em concursos públicos⁵.

A política de cotas é um dos principais instrumentos utilizados pelo sistema jurídico brasileiro com o fim de incluir pessoas com deficiência no trabalho. Acerca de sua importância, observe-se:

A política de cotas é imprescindível para promover a empregabilidade da pessoa com deficiência. Embora alguns aleguem que essa ação afirmativa é de certa forma discriminatória, sua finalidade é justamente a de gerar igualdade. Nesse sentido, pode-se dizer que “os fins justificam os meios”. O preconceito só será quebrado se for dada oportunidade para as pessoas com deficiência mostrarem sua capacidade. A empresa aos poucos passa a conceber a contratação de pessoas com deficiência não como uma obrigação legal e um ônus, mas sim como responsabilidade social e uma possibilidade de contar com pessoas que contribuirão para a melhoria da empresa, justamente pela capacidade de superação que possuem. (BRASIL, 2009, p. 20)

Frise-se que o fato de haver reserva de vagas em concursos públicos não garante o seu preenchimento por pessoas com deficiência. Caso nenhum dos candidatos com esse requisito atinja a nota necessária

⁵ O §2º do mesmo artigo 37 dispõe que, caso a aplicação do percentual de cinco por cento, tratado no §1º, resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente

para a aprovação, as vagas serão disponibilizadas em prol dos outros candidatos, o que demonstra que tal ação afirmativa não garante, de pronto, a efetivação do objetivo almejado.

Indo além, caso a vaga reservada seja preenchida por uma pessoa com deficiência, é preciso garantir a permanência desta na atividade laboral. No âmbito dos cargos públicos, o Art. 98, §3º, da Lei nº 8112/1990 prevê a concessão de horário especial ao servidor com deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independente de compensação de horário.

Frise-se que as regras citadas são de cunho geral, com o fim de regulamentar o serviço público federal no Brasil. A reserva de vagas em concursos estaduais e municipais dependerá da criação de leis próprias.

3.3.2 INCLUSÃO LABORAL NO SETOR PRIVADO

Para garantir o acesso a empregos no *setor privado*, a Lei nº 8.213/91, Lei da Previdência Social brasileira, determinou em seu artigo 93 que as empresas com 100 (cem) ou mais empregados contratassem de 2 (dois) a 5% (cinco por cento) de pessoas com deficiência do total dos seus quadros, conforme seu número de funcionários. Desse modo, caso possua menos de 100 (cem) empregados, não há obrigação de contratar; caso possua de cem a 200 (duzentos) empregados, terá que contratar 2% (dois por cento) de profissionais com deficiência; caso possua entre 201 e 500 empregados, deve contratar 3% (três por cento). De 501 (quinhentos e um) a 1.000 (mil) empregados: 4% (quatro por cento) com deficiência. Acima de 1.001 empregados, o índice de contratados com deficiência deverá ser de 5% (cinco por cento) (BRASIL, 8213).

No mesmo artigo, em seu §2º, a Lei deixa a cargo do Ministério do Trabalho a fiscalização e o dimensionamento do total de empregados e vagas preenchidas por pessoas com deficiência.

3.3.3. LEI Nº 13.146/2015 (LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO)

Recentemente, entrou em vigor no Brasil o chamado Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146/2015, destinado a assegurar e a promover,

em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e consequente posse da cidadania.

Não se pode deixar de mencionar a principal alteração trazida pela referida Lei: a deficiência de uma pessoa não mais afeta a sua capacidade civil plena: os adultos com deficiência⁶ poderão exercer inúmeros atos da vida civil em igualdade de condições com as demais pessoas, conforme se infere da leitura do seu art. 6º. Ou seja, o conceito de capacidade passa a ser baseado na inexistência de discernimento para o exercício autônomo dos atos, por motivo de “*impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial*” (art. 2º) (BRASIL, 2015). Com isso o legislador infraconstitucional brasileiro inicia um processo de exercício pleno da cidadania e inclusão social.

O Capítulo VI do referido Estatuto é destinado ao direito ao trabalho das pessoas com deficiência. Inicialmente, em seu art. 34, assegura a igualdade de oportunidades, em todas as etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, permanência e ascensão no emprego, através de acesso a cursos de formação e de capacitação. Nesse dispositivo, vislumbra-se o princípio da equiparação, previsto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, que consiste na “*garantia atribuída ao trabalhador de não sofrer discriminação salarial, quando o seu trabalho seja do mesmo valor de outro escolhido como paradigma*” (MAGANO, 1992, p. 268).

Prevê ainda que as pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos. (art. 34, §1º). Como *ambiente de trabalho acessível* deve ser considerado aquele que não impõe qualquer espécie de barreira ao deficiente, seja de ordem arquitetônica, a frustrar a liberdade de locomoção, seja de cunho tecnológico, a impedi-lo de ter acesso a conhecimentos técnicos e científicos.

⁶ A Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015 que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência não altera a capacidade civil de agir da criança ou adolescente com deficiência intelectual. Tal como todas as crianças e adolescentes, continuará a ser representada por seus pais ou tutor se menor de dezesesseis anos, e assistida se maior de dezesesseis e menor de dezoito, pois a razão da incapacidade decorre da idade, e não da deficiência intelectual. Já o adulto com deficiência intelectual, que era considerado incapaz absoluta ou relativamente⁶, na vigência da nova Lei será plenamente capaz para os atos da vida civil, será o protagonista de sua vontade.” (RIBEIRO, 2015. P. 113).

Deve-se privilegiar, ainda, a promoção de um *ambiente de trabalho inclusivo*, isto é, algo que acolha o deficiente em seu espaço de trabalho, ao invés de segregá-lo a locais específicos, isolado dos demais colegas que não têm deficiência. De modo que não seja tratado como um ser à parte, mas, antes, plenamente adaptado e confortável em seu ambiente de trabalho (FARIAS, CUNHA e PINTO, 2016, p. 129).

O Estatuto em tela, em seu artigo 35, estabelece como finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego a de promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho. Já no artigo 36, trata de assegurar a habilitação e reabilitação profissionais para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo de trabalho. Frise-se aqui a diferenciação entre reabilitação e habilitação. Esta pressupõe que o trabalhador jamais possuiu a capacidade laborativa, cabendo ao poder público suprir tal carência; já a reabilitação pressupõe a perda de tal capacidade, seja por doença, acidente, ou outro evento (ROCHA e BALTAZAR JÚNIOR, 2011).

A habilitação profissional é, via de regra, proporcionada pelo Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS, porém, nada impede que empresas disponibilizem essa prestação de serviço, mediante celebração de convênios de cooperação (FARIAS, CUNHA e PINTO, *op. cit.*, p. 137).

Por fim, o artigo 37 do referido Estatuto trata da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho por meio da colocação competitiva, mediante o atendimento de certos mandames, conforme segue:

Art. 37. 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.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

- prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;
- provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiên-

cia, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

- respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada; IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;
- realização de avaliações periódicas;
- articulação intersetorial das políticas públicas;
- possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Importante inovação é trazida em seu inciso III, no que diz respeito ao perfil vocacional do empregado com deficiência. As regras antes previstas, que asseguravam o acesso das pessoas com deficiência aos postos de trabalho, não se preocupavam se as atividades que iriam exercer se encaixavam em seu perfil vocacional, mas apenas limitavam a reserva de vagas à adequação das atribuições do cargo às limitações da deficiência. Esta previsão inaugura a tutela de oportunidade à pessoa com deficiência de revelar suas reais potencialidades para desempenhar funções diversas.

Não menos relevante é a previsão de estratégias de inclusão e diminuição de barreiras contida no inciso IV, pelo que se remete ao conceito de barreiras atitudinais definido no art. 3º, inciso IV, alínea “e” do mesmo Estatuto: *“atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas”* (BRASIL, 2015). Tal enunciado corrobora a preocupação deste diploma legal com a permanência da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho.

Por fim, o artigo 38 exige que a entidade que for realizar o processo de contratação pública ou privada deverá observar as medidas previstas no Estatuto referentes a processo seletivo de ingresso e posterior permanência, da mesma forma como previsto em seu art. 30, que prevê medidas a serem adotadas por instituições de ensino⁷.

⁷ Dispõe o referido dispositivo: “Art. 30. Nos processos seletivos para ingresso e permanência nos cursos oferecidos pelas instituições de ensino superior e de educação profissional e tecnológica, públicas e privadas, devem ser adotadas as seguintes medidas:

- atendimento preferencial à pessoa com deficiência nas dependências das Instituições de Ensino Superior (IES) e nos serviços;
- disponibilização de formulário de inscrição de exames com campos específicos para que o candidato com deficiência informe os recursos de acessibilidade e de

Do exposto, percebe-se uma evolução da legislação brasileira no que tange à tutela da abertura de acesso e permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Ainda que sejam normas predominantemente pragmáticas, já é possível aferir uma mudança de foco que acompanha a preocupação com a autodeterminação, a formação biopsicossocial e o desenvolvimento de capacidades dessas pessoas.

A efetividade do direito ao trabalho fará com que a dignidade humana assuma nítido conteúdo social, na medida em que a criação de melhores condições de vida resultar benéfica não somente para o indivíduo em seu âmbito particular, mas para o conjunto da sociedade. A deficiência deixa de ser um obstáculo a partir do momento em que o indivíduo estará trabalhando com seu conhecimento, que desconhece a limitação de espaço e locomoção (BUBLITZ, 2014).

Do exposto, vê-se que há, no Brasil, um grande arcabouço legislativo que visa a tutelar o direito ao trabalho de pessoas com deficiência.

5 CONCLUSÃO

Do exposto, chega-se à conclusão primeira de que o sistema jurídico brasileiro incorporou normas internacionais importantes de proteção das pessoas com deficiência e de inclusão destas no ambiente de trabalho.

Nessa linha, com fundamento do direito à igualdade, mostra-se aberto à aplicação de ações afirmativas, como meios de equilibrar a representatividade de grupos excluídos socialmente. As principais medidas adotadas no sentido de incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho são a criação de reservas de vagas em concursos públicos (art. 37, VIII, CF) e a exigência de percentual mínimo de contratação em empresas do setor privado (art. 93, Lei nº 8.213/91).

tecnologia assistiva necessários para sua participação;
- disponibilização de provas em formatos acessíveis para atendimento às necessidades específicas do candidato com deficiência;
- disponibilização de recursos de acessibilidade e de tecnologia assistiva adequados, previamente solicitados e escolhidos pelo candidato com deficiência;
- dilação de tempo, conforme demanda apresentada pelo candidato com deficiência, tanto na realização de exame para seleção quanto nas atividades acadêmicas, mediante prévia solicitação e comprovação da necessidade;
- adoção de critérios de avaliação das provas escritas, discursivas ou de redação que considerem a singularidade linguística da pessoa com deficiência, no domínio da modalidade escrita da língua portuguesa;
- tradução completa do edital e de suas retificações em Libras.” (BRASIL. Op. Cit.).

Merece destaque a Lei nº 13.146/2015, que inovou a legislação brasileira no que diz respeito a normas protetivas da permanência da pessoa com deficiência no emprego, atentando para a tutela do direito ao ambiente de trabalho acessível e inclusivo, bem como à capacitação, habilitação e reabilitação profissionais.

A Lei Brasileira de Inclusão também protege o respeito ao perfil vocacional da pessoa com deficiência (art. 37, III), mostrando-se em consonância com a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de demais normativas internacionais atinentes, que buscam promover o reconhecimento de suas habilidades, méritos e capacidades.

Aparentemente, o Brasil possui uma legislação completa e avançada com relação à inclusão ao trabalho.

É preciso olhar atentamente para o que os números mostram, e a partir do estudo da realidade fática eleger as políticas públicas e as ações afirmativas mais adequadas para tornar a inclusão ao trabalho mais efetiva.

Acerca da reserva de vagas em concursos públicos, é notório que não garante o seu preenchimento por pessoas com deficiência. Caso nenhum dos candidatos com esse requisito atinja a nota necessária para a aprovação, as vagas serão disponibilizadas em prol dos outros candidatos, o que demonstra que tal ação afirmativa não garante, de pronto, a efetivação do objetivo almejado.

É preciso investir também na formação educacional e profissionalizante das pessoas com deficiência. Caso contrário, a reserva de vagas não assume caráter eficazmente inclusivo.

Medida assaz pertinente seria incluir as pequenas empresas no processo de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. Além de disseminar a cultura inclusiva, muito possivelmente seria medida a impulsionar a ocupação destes postos por pessoas com deficiência.

Do exposto, percebe-se que, como muitos outros direitos instituídos no Brasil, não faltam normas para regulamentar a tutela ao trabalho inclusivo, cabendo aos entes públicos e políticos despojarem esforços no sentido de efetivá-las.

REFERÊNCIAS

- BARBOSA, Joaquim. A Recepção do Instituto da Ação Afirmativa pelo Direito Constitucional Brasileiro. *Revista de Informação Legislativa*. nº 151, jul/set 2001.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. Consultoria Legislativa. **Análise sobre a reserva de cargos em empresas privadas para pessoa com deficiência**. 2009. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/documentos-e-pesquisa/publicacoes/estnottec/areas-da-conle/tema15/2009-12741.pdf>. Acesso em 03 fev. 2016.
- Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. **Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência**. Disponível em http://www.sdh.gov.br/assuntos/pessoa-com-deficiencia/dados-estatisticos/arquivos/cartilha-do-censo-2010-pdf/at_download/file. Acesso em jun 2016.
- Congresso Nacional. **Lei nº 7.853**, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853compilado.htm. Acesso em 13 jun 2016.
- Congresso Nacional. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm. Acesso em jun 2016.
- Congresso Nacional. **Lei nº 10.098**, de 19 de dezembro de 2000. Lei de Acessibilidade. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm. Acesso em: 14 jun 2016.
- Congresso Nacional. **Lei nº 13.146**, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em 13 jun 2016.
- Congresso Nacional. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm. Acesso em 11 jun 2016.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico. 2000/2010** Disponível em: http://www.sdh.gov.br/assuntos/pessoa-com-deficiencia/dados-estatisticos/arquivos/cartilha-do-censo-2010-pdf/at_download/file. Acesso em 10 jun 2016.
- Presidência da República. **Decreto Executivo nº 3298**, 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em 11 jun 2016.
- Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 186 /DF**. Relator: Min. Ricardo Lewandowski, Data de Julgamento: 26/04/2012. Data de publicação: 20/10/2014. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6984693>. Acesso em 01 jun. 2016.
- Supremo Tribunal Federal. **Recurso em Mandado de Segurança nº 32732**. Relator Min. Celso de Mello. Julgado em 03/06/2014. Data de publicação: 01/08/2014. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RMS32732ementa.pdf>. Acesso em 01 jun. 2016.
- BUBLITZ, Michelle Dias. **Pessoa com deficiência e teletrabalho**: reflexões à luz do valor social do trabalho (inclusão social e fraternidade). Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, PUCRS. – Porto Alegre, 2014 World Health Organization. **10 facts on disability**. Disponível em: <http://www.who.int/features/factfiles/disability/facts/en/index4.html>. Acesso em 02 jul. 2016.
- CANOTILHO, J.J. Gomes. **Direito Constitucional e teoria da constituição**. 5.ed. Coimbra: Almedina, 2003, p. 234.
- ENRIQUEZ, E. Instituições, poder e desconhecimento. In: ARAÚJO, J. N. G.; CARRETEIRO, T. **Cenários sociais e abordagem clínica**. São Paulo: Escuta; Belo Horizonte: Fumec, 2001.
- FARIAS, C. C.; CUNHA, R. S.; PINTO, R. B. **Estatuto da Pessoa com Deficiência comentado artigo por artigo**. Salvador: Ed. JusPodivm, 2016.
- GARCIA, B. P. Lazari, R. **Manual de Direitos Humanos**. 2ª ed. Salvador: JusPodivm, 2015.
- GARCIA, Maria Gloria F.P.D. **Estudos sobre o Princípio da Igualdade**. Coimbra: Ed. Almedina, 2005.
- GLAT, R. (1994) **Cidadania e o portador de deficiência**: um novo campo de atuação para os profissionais da Educação Especial. *Integração*, 5(11), 16.9
- GOFFMAN, E. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. 4. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1988
- GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa & Princípio Constitucional da Igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.
- GOMES, Maria Helena S.C. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: gestão, direitos e efetividade**. Tese (Doutorado em Administração). Universidade Municipal de São Caetano do Sul. Março, 2015. Disponível em: <http://repositorio.uscs.edu.br/handle/123456789/551>. Acesso em 12 abril 2016.
- GURGEL, Yara M. Pereira. **Direitos humanos, princípio da igualdade e não-discriminação**: sua aplicação às relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2010.
- JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de Direito Administrativo**. 8ª ed. Ed. Fórum: 2012.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. Vol. II. 3 ed. São Paulo: LTr, 1992.

MENDES, Gilmar Ferreira. **CursodeDireitoConstitucional**. 9. Ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Pessoas Portadoras de Deficiência**. Guatemala, 1999. Disponível em: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>. Acesso em 05 jun. 2016.

Department of International Law. **Signatories and Ratifications of A-65**. Disponível em: <http://www.oas.org/juridico/english/sigs/a-65.html>. Acesso em: 05 jun. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Boletim Dados Municipais – Trabalho Decente**. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/principais%20evid%C3%AAncias%20para%20o%20conjunto%20dos%20munic%C3%ADpios%20e%20capitais_1168.pdf>. Acesso em 11 julho 2016.

Convenção sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, de 01 de junho de 1983. Disponível em:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C159; Acesso em 02 jun 2016

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência**, de 13 de dezembro de 2006. Disponível em: <https://treaties.un.org/doc/Publication/UNTS/No%20Volume/44910/Part/I-44910-080000028017bf87.pdf>. Acesso em 02 julho 2016.

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 03 de setembro de 1981. Disponível em: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>. Acesso em 02 jun. 2016.

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 07 de março de 1966. Disponível em: <<https://treaties.un.org/doc/Publication/UNTS/Volume%20660/v660.pdf>> Acesso em 04 jun. 2016.

PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v.16, n.3, Dec. 2008^a. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2008000300010/9142>>. Acesso em 23 abril 2016.

Direitos humanos e o direito constitucional internacional. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2008b.

RIBEIRO, Iara Pereira. A capacidade civil da pessoa com deficiência intelectual. In: FUIZA, C. A. C. (Coord.) **Direito Civil Contemporâneo II**. Florianópolis: CONPEDI, 2015. Disponível em < <http://www.conpedi.org.br/>

<publicacoes/66fsl345/oylux21y/8J38ic2GY5847PkM.pdf>>. Acesso em 08 jun 2016.

ROCHA, D. M.; BALTAZAR JÚNIOR, J. P. **Comentário à Lei de Benefícios da Previdência Social**. 10. Ed. Ver. Atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SÉGUIN, Elida. **Minorias e grupos vulneráveis: uma abordagem jurídica**. Rio de Janeiro: Forense, 2002.