

**FACULDADE DE DIREITO DE CACHOEIRO DE
ITAPEMIRIM – FDCI
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

Aluno: Simone Baiense Rangel de Oliveira

**INCLUSÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO
DE TRABALHO**

**Cachoeiro de Itapemirim
2017**

FACULDADE DE DIREITO DE CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM –
FDCI
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

Aluno: Simone Baiense Rangel de Oliveira

INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO

Cachoeiro de Itapemirim
2017

SIMONE BAIENSE RANGEL DE OLIVEIRA

INCLUSÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso de Graduação em Direito entregue à Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim - FDCI.

Orientador: Ticiano Yazegy Perim

BANCA EXAMINADORA:

Professor:

Professor:

Professor:

Cachoeiro de Itapemirim, ES, maio de 2017.

DEDICATÓRIA

Dedico e agradeço primeiramente a Deus, por me oportunizar a conclusão de um curso de Graduação em Direito, que representa a finalização de uma etapa tão importante, pois reaviva a esperança na concretização dos sonhos. Agradeço ainda por Ele me proporcionar as condições necessárias para enfrentar as adversidades.

Aos meus amigos e familiares e, em especial, ao meu marido e companheiro, pelo auxílio, compreensão e apoio incondicionais.

Aos professores e profissionais envolvidos neste curso, que, com primazia e qualidade, acrescentaram seu conhecimento à minha vida.

"Há homens que lutam por um dia e são bons; há outros que lutam por um ano e são melhores; há outros, ainda que lutam por muitos anos e são muito bons; há, porém, os que lutam por toda a vida, estes são os imprescindíveis." (Bertold Brecht)

RESUMO

Ao legislar sobre a inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho, o Estado acabou inculcando uma forma de coerção às empresas privadas para essas contratações, transferindo ao particular grande parte do ônus das medidas inclusivas, sem oferecer uma base mínima para que o cumprimento da lei satisfaça os interesses de todos: do portador de deficiência, do empregador e da própria sociedade. Nesse cenário, as empresas não somente precisam gerar empregos e promover a inclusão, como também são responsáveis pela qualificação de pessoas que desejam ou for obrigada a contratar – quando, na realidade, o aperfeiçoamento profissional é uma medida muito mais inclusiva que poderia e deveria ser oferecida pelo Estado através de uma base educacional mais sólida, por exemplo, mas não o é. É certo que no contexto econômico atual, verifica-se a ausência de recursos estatais para a atuação efetiva nos programas para melhorias sociais. Porém, há de haver um liame de proporcionalidade entre os princípios constitucionais ligados à igualdade e os princípios que norteiam a atividade do particular, sob pena de o Estado furtar-se de se envolver na busca de soluções efetivas para a marginalização e o preconceito, editando leis quase impraticáveis e transferindo ao setor privado ônus que seria seu.

Palavras-chave: Direito Constitucional do Trabalho, princípio da isonomia, autonomia privada, inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

ABSTRACT

When legislates about the inclusion of people with disabilities in the labor market, the State ended up instituting a form of coercion against private enterprises for such hiring, transferring much of the burden of inclusive measures to private individuals without providing a minimum basis for compliance with law meets the interests of everyone: the disabled, the employer and society itself. In this scenario, companies not only need to create jobs and promote inclusion, but they are also responsible for the qualification of people they want or are forced to hire - when in fact professional development is a much more inclusive measure that could and should be offered by the State through a more solid educational base, for example, but it is not done. It is true that in the current economic context, there is a lack of state resources for effective action in social improvement programs. However, there must be a relationship of proportionality between the constitutional principles connected with equality and the principles that guide the privates activities, otherwise the State will avoid getting involved in the search for effective solutions to marginalization and prejudice by editing almost impracticable laws and transferring to the private sector onus that would be his.

Keywords: Constitutional Labor Law, the principle of equality, personal autonomy, inclusion of persons with disabilities in the labor market.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 CONSIDERAÇÕES INICIAIS	11
2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA LEGISLAÇÃO INCLUSIVA NO CENÁRIO INTERNACIONAL.....	11
2.1.1. <i>O processo histórico inclusivo na legislação brasileira</i>	13
2.1.2. <i>O advento da Constituição Federal de 1988</i>	16
2.2 CONCEITOS IMPORTANTES.....	18
2.2.1. <i>Deficiência</i>	18
2.2.2. <i>Habilitação e reabilitação</i>	20
2.2.3. <i>Barreiras</i>	21
2.3. ALGUMAS ESPÉCIES DE DEFICIÊNCIAS.....	23
3 PRINCÍPIOS E DIREITOS CONSTITUCIONAIS QUE NORTEIAM A INCLUSÃO E A MANUTENÇÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	27
3.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	29
3.2 PRINCÍPIO DA IGUALDADE.....	32
3.2.1. <i>Igualdade formal x igualdade material</i>	33
3.3 RAZOABILIDADE.....	35
3.4 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR.....	38
3.5 O DIREITO À SAÚDE, À EDUCAÇÃO E AO TRABALHO.....	40
3.6 O DIREITO À ASSISTÊNCIA SOCIAL.....	43
4 A INCLUSÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO E A LEGISLAÇÃO INFRACONSTITUCIONAL	46
4.1 SISTEMAS DE COTAS NO SETOR PÚBLICO.....	47
4.2 O SISTEMA DE COTAS NO SETOR PRIVADO.....	48
4.2.1. <i>As dificuldades para preenchimento das cotas no setor privado</i>	52
4.2.2 <i>A baixa qualificação profissional</i>	54
4.2.3 <i>A capacitação dos portadores de deficiência como dever do Estado</i>	56
4.2.3.1 O problema da reabilitação e habilitação pelo INSS.....	59

<i>4.2.4. O desinteresse do portador de deficiência nas atividades formais de trabalho</i>	60
4.3. AVALIAÇÃO DO SISTEMA PROTETIVO TRABALHISTA À PESSOA COM DEFICIÊNCIA – PEQUENO COMPARATIVO COM OUTROS PAÍSES.....	61
5 CONCLUSÃO	65
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68

INTRODUÇÃO

As legislações infraconstitucionais, que passaram a reconhecer as necessidades das pessoas portadoras de deficiência, vêm sendo introduzidas no ordenamento jurídico brasileiro com o louvável primado de inclusão, a fim de oportunizar o acesso das pessoas com alguma deficiência a searas da sociedade usualmente pouco inclusivas.

A sociedade e, em especial, o mercado de trabalho, nem sempre possui mecanismos de adaptar todo tipo de deficiência e integrar essas pessoas no contexto da população em geral. No mercado de trabalho, principalmente, nem sempre as necessidades das empresas possibilitam a inclusão das pessoas com deficiência, o que acaba por causar uma segregação tácita, disfarçada de rigorismo nos processos seletivos de admissão. Com o olhar exatamente voltado para essa problemática, a lei veio obrigar o empregador a incluir em seu quadro de funcionários um percentual de pessoas com deficiência, com vários quesitos a obedecer, dentre eles, a não exigência de experiência progressiva para a contratação.

Obviamente que se analisado o intuito do legislador e o cenário mercadológico brasileiro, poder-se-ia concluir que a obrigação legal e a fixação de penalidades nas hipóteses de desobediência seriam a única forma de coerção das empresas e motivação para a inclusão. Entretanto, há que se observar que tanto existem dispositivos que vinculam o particular no comprometimento da inclusão do portador de deficiência no mercado de trabalho, quanto existem leis imperativas que apontam a responsabilidade do Estado para tanto. Em outras palavras, o Estado não deveria simplesmente impor ao particular o ônus de inclusão no mercado sem oferecer ao menos uma preparação técnica mínima a esses cidadãos.

A legislação é importante para assegurar garantias, mas não torna efetivo determinado direito na prática. Assim, para que a lei seja cumprida, é imprescindível que haja uma série de políticas públicas que exerçam influência na aplicação prática para esse regular cumprimento.

É certo que grandes são as dificuldades de o Estado cumprir todos os objetivos a que se destina, devendo o particular e a sociedade contribuírem ativamente para a melhoria do país. Porém, o que se busca criticar é que o envolvimento estatal não pode se resumir à edição de

uma lei quase impraticável; deve haver políticas públicas que auxiliem e viabilizem a contribuição da sociedade.

Afinal, existiria necessidade de intervenção estatal no mercado de trabalho mediante elaboração de diplomas legislativos, caso os cidadãos, portadores ou não de deficiência, fossem qualificados satisfatoriamente de maneira a concorrerem entre si em condições de igualdade? Em outros termos, a lei, ao oferecer mecanismos garantistas, de fato promove a inclusão, ou desqualifica tacitamente o profissional portador de deficiência física, afrontando algum princípio constitucional?

Nesse contexto e raciocínio, passaremos ao estudo das questões ligadas à inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho, à luz dos princípios que norteiam o Direito do Trabalho.

2. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Um bom entendimento de qualquer assunto merece passar pela análise da trajetória histórica e do contexto econômico, social, político e legislativo para que sejam compreendidas as razões que levaram a sociedade e o Estado a agir com determinada postura.

Paralelamente ao deslinde histórico, também se faz necessário tecer algumas considerações acerca de conceitos, classificações e princípios que influenciam no resultado final de um sistema de leis de determinado ordenamento jurídico.

De posse desse prisma inicial de base, a crítica e a opinião se formam mais consolidada e coerentemente, aptas a propiciar tanto no pesquisador, quanto naquele que tem acesso ao resultado final da pesquisa, um enriquecimento deveras proveitoso.

2.1 Evolução Histórica da Legislação Inclusiva no Cenário Internacional

As discussões acerca de criação de medidas inclusivas aos portadores de deficiências ocorrem há décadas perante os organismos internacionais, especialmente por órgãos como a ONU (Organização das Nações Unidas) e a OIT (Organização Internacional do Trabalho), o que demonstra ter sempre havido uma preocupação das autoridades em promover medidas que garantissem a igualdade entre os cidadãos deficientes e não deficientes.

Sobre tais intenções inclusivas da legislação internacional, merece destaque a Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1948, que, ao reconhecer a igualdade como direito humano e universal, serviu como base para inúmeras constituições, apesar de não ser instrumento específico e direcionado ao direito das pessoas com deficiência.

Outro relevante marco histórico no mundo pode ser percebido nas Resoluções 37/52 e 37/53, de 3 de dezembro de 1982, emanadas da Assembleia Geral da ONU e que tiveram o objetivo de propagar dois programas: a “Ação Mundial para Pessoas com Deficiência” e a “Proclamação da Década das Nações Unidas para as Pessoas com Deficiência” . Ambos

tiveram repercussão internacional e, por isso, serviram como marco para o direito das pessoas portadoras de deficiência.

Não obstante todo esse engajamento e mesmo diante de tais marcos históricos de mobilização de vários países em décadas passadas, Nascimento¹ afirma que não se tem registros antigos de previsão específica de cuidado legislativo das pessoas com deficiência em ordenamentos jurídicos de países com nível de organização considerados elevados, tais quais Estados Unidos, França ou Japão. Ironicamente, dentre os países desenvolvidos, apenas nas legislações mais recentes é que se verificam tais mecanismos. A nosso ver, explicação para isso pode ser o fato de que em tais democracias mais desenvolvidas, não é necessário haver a lei positivada para que haja o respeito a determinado direito.

Aliás, a maioria dos doutrinadores citados ao longo do presente estudo assegura que os países europeus, por exemplo, por terem vivido de perto duas grandes guerras mundiais, acabaram convivendo com pessoas mutiladas e desenvolvendo um senso mais apurado de aceitação cultural das pessoas portadoras de deficiência. Nessas realidades mais amadurecidas pela guerra, pode-se dizer, a sociedade há muito já aprendera a respeitar limitações sem que isso importasse em inacessibilidade.

Nesse contexto e tendo-se em mente as democracias mais recentes, que previram em suas legislações direitos expressos ligados à inclusão do deficiente, dentre os sistemas jurídicos do Antigo Mundo, pode-se citar a ainda vigente Constituição da República da Itália, citada por Araújo² que previu em seu artigo 38 o cuidado estatal com as pessoas com deficiência, apregoando que “todo cidadão, impossibilitado de trabalhar e desprovido dos meios necessários para viver, tem direito ao seu sustento e a assistência social”.

Tal dispositivo também garantia aos trabalhadores “meios adequados às suas exigências de vida em caso de acidente, doença, invalidez, velhice e desemprego involuntário”. Trazia também as afirmativas de que “os inaptos e os deficientes têm direito à educação e ao encaminhamento profissional” e que “as tarefas previstas neste artigo provêm órgãos e instituições predispostas ou integradas pelos Estados”.

¹ NASCIMENTO, Amauro Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

² ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção Constitucional das Pessoas com Deficiência**. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. 4 ed. Disponível em: http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/a-protacao-constitucional-das-pessoas-com-deficiencia_0.pdf. Acessado em 18 out de 2016.

Araújo³ cita também a Constituição Portuguesa, aprovada em 02 de abril de 1976, que estabeleceu em seu texto o seguinte:

Art 71. Deficiente) 1. Os cidadãos física ou mentalmente deficientes gozam plenamente dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição, com ressalva do exercício ou do cumprimento daquele para os quais se encontrem incapacitados 2. O Estado obriga-se a realizar uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos deficientes, a desenvolver uma pedagogia que sensibilize a sociedade quanto aos deveres de respeito e solidariedade para com eles e a assumir o encargo da efectiva realização dos seus direitos, sem prejuízo dos direitos e deveres dos pais ou tutores.

Conforme demonstrado, os diplomas legislativos são relativamente recentes, apesar das referências anteriores dos organismos internacionais.

Nesse diapasão, em que pese não ser enquadrado como país desenvolvido, nem como democracia madura, diferente não foi no Brasil, em que, apesar de existir em alguns dispositivos constitucionais pretéritos a previsão de proteção e de inclusão, apenas após a Constituição Federal de 1988 – considerada a mais democrática da história brasileira – é que o legislador se viu mais compelido estabelecer expressamente as medidas mencionadas.

2.1.1 O processo histórico inclusivo na legislação brasileira

Conforme relata em seu estudo, Dutra Neto⁴ afirma que os primeiros institutos nacionais de proteção e auxílio a pessoas portadoras de necessidades especiais foram para o atendimento dos deficientes auditivos, criado em 1854, e para os deficientes visuais, em 1857, ambos no Rio de Janeiro, por meio de Decreto Imperial. Foram eles: o Imperial Instituto dos Meninos Cegos – atual Instituto Benjamin Constant (IBC) – e o Instituto dos Surdos Mudos – hoje denominado Instituto Nacional da Educação dos Surdos (INES). Esses institutos são os mais relevantes de que se tem notícia do período do Império no Brasil.

³ *Idem. Ibidem.*

⁴ DUTRA NETO, João Gomes. **Evolução Histórica do Tratamento Conferido às Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais pelo Ordenamento Jurídico Brasileiro**. Conteudo Juridico, Brasília, DF:17 jun. 2014. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.48641&seo=1>>. Acesso em: 18 out. 2016

No período republicano, é importante dizer que a Constituição de 1824 apenas cuidou de garantir o direito à igualdade, no inciso XIII, do artigo 179 e da mesma maneira se limitou a Constituição 1891. Já na Magna Carta de 1934⁵, pode-se afirmar sobre o nascimento de um embrião do conteúdo do direito à inclusão social da pessoa deficiente, no artigo 138, que dizia:

Art. 138. Incumbe União, aos Estados e aos Municípios, nos termos das leis respectivas:

a) assegurar amparo aos desvalidos, criando serviços especializados e animando os serviços sociais, cuja orientação procurarão coordenar;

(...)

e) proteger a juventude contra toda exploração, bem como contra o abandono physico, moral e intelectual;

f) adotar medidas legislativas e administrativas tendentes a restringir mortalidade e a morbididade infantis; e de hygiene social, que impeçam à propagação das doenças transmissíveis;

g) cuidar da hygiene mental e incentivar a lucta contra os venenos Sociais;

h) estimular a educação eugênica.

Posteriormente a isso, a Constituição de 1937⁶ restringiu-se a proteger, apenas, a igualdade, no inciso I do artigo 122 e, em linhas gerais, reproduziu a ideia já garantida pela Constituição anterior, em seu artigo 127, que dizia que “a infância e a juventude devem ser objeto de cuidados e garantias especiais por parte do Estado, que tomará todas as medidas destinadas a assegurar-lhes condições físicas e morais de vida sã e de harmonioso desenvolvimento das suas faculdades”.

Já o texto constitucional de 1946⁷ garantiu o direito à igualdade e mencionou o direito a benefício para o trabalhador que se tornasse “inválido”, utilizando esse termo para denominar o deficiente físico.

Em 1956 veio a reestruturação da orientação técnico-pedagógica do Instituto Benjamim Constant, que representou um dos primeiros passos do legislador brasileiro no campo da implementação do “princípio da igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes” e os “não deficientes”.

Pouco tempo depois, no ano de 1961, com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, houve a inserção ao menos na letra da lei do direito, dentro do sistema geral de

⁵ BRASIL. Constituição. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1934. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em 24 out 2016.

⁶ BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 10 de novembro de 1937. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em jan de 2017.

⁷ BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 18 de setembro de 1946. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em jan de 2017.

ensino, da educação de pessoas “excepcionais”. Com essa previsão legislativa, o governo passou a se comprometer a auxiliar as ONG’s a prestarem serviços educacionais às pessoas portadoras de necessidades especiais, transferindo totalmente a responsabilidade a essas organizações nas décadas de 60 e 70.

A Constituição de 1967⁸, por sua vez, garantiu a igualdade e a garantia previdenciária nos mesmos moldes do diploma de 1946, sem grandes ou importantes inovações.

O tema somente adquiriu status constitucional com a Emenda n. 12⁹, de 17/10/1978, in verbis:

É assegurado aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica, especialmente mediante:

- I – educação especial e gratuita;
- II – assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do País;
- III – proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e salários;
- IV – possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos.

Surgiu, assim, apenas nesse momento, no ordenamento jurídico brasileiro, a primeira menção expressa à proteção específica das pessoas com deficiência. Sem dúvida, a Emenda n.º 12 representou grande avanço, pois serviu de base para uma série de medidas judiciais individuais e coletivas que buscavam igualdade, acessibilidade a locais públicos, dentre outros direitos inclusivos.

Na realidade, de acordo com o que se verifica da evolução histórico-legislativa, a inserção da proteção específica dos direitos das pessoas com deficiência só surgiu após a efetivação dos direitos sociais nos diplomas constitucionais modernos. Pode-se afirmar que foi a partir da Segunda Guerra Mundial que começou a se verificar a necessidade das “prestações positivas do Estado”, momento em que, diante da quantidade de vítimas do conflito, surgiu a necessidade de proteger a pessoa com deficiência.

Obviamente que as normas inclusivas vieram na realidade da legislação no Brasil como um reflexo – talvez, até tardio – dos pensamentos e ideologias vindas da Europa, a qual sofreu muito mais os efeitos da Segunda Guerra, pois viveu mais de perto os percalços da guerra. De toda maneira, ainda que não tenha havido o mesmo número de vítimas brasileiras, o episódio serviu de marco para o ingresso da ideologia no ordenamento jurídico pátrio e de

⁸ BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Brasília, 24 de janeiro de 1967. Disponível http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm#art189. Acesso em jan de 2017

⁹ BRASIL. Emenda Constitucional nº 12 de 17 de outubro de 1978. Lex: legislação federal e marginalia. Brasília, DF, out de 1978.

maiores e mais significativas evoluções legislativas. A Constituição Federal de 1988, na verdade, não recebeu sem motivação o título de a mais democrática da história: foi com base nos princípios nela consagrados e nos dispositivos expressos que vieram as maiores conquistas.

2.1.2 O advento da Constituição Federal de 1988

A Constituição da República de 1988 dispõe que a República Federativa do Brasil tem a dignidade da pessoa humana como um de seus principais fundamentos (art. 1º, II); que a promoção do bem de todos, sem quaisquer formas de discriminação, é um de seus quatro objetivos fundamentais (art. 3º, IV); e que a prevalência dos direitos humanos é um de seus dez princípios na ordem internacional (art. 4º, II).

Referido diploma constitucional passou a tratar pela primeira vez dos temas envolvendo a pessoa portadora de necessidade especial em diversas passagens:

- a) proibindo a distinção no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador “portador de deficiência” (art. 7º, XXXI);
- b) determinando a reserva de percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas “com deficiência”, definido os critérios de sua admissão (art. 37, VIII);
- c) dispondo que a Assistência Social tem por objetivo a habilitação e reabilitação das pessoas “portadoras de deficiência” e a promoção de sua integração à vida comunitária (art.203, II);
- d) estabelecendo que o Estado deverá criar programas de integração social do adolescente portador de deficiência mediante treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, como a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos (art. 227,II);
- e) remetendo à lei as disposições sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente existentes, a fim de garantir o acesso adequado às pessoas com deficiência (art. 244).

Pode-se afirmar que a intenção dos constituintes de 1988 foi de tentar impedir que os direitos permanecessem como letra morta, consagrando direitos e princípios que tiveram base constitucional para serem regulamentados por lei complementar.

Nesse cenário, a edição da Lei n. 7.853/89, constitui um marco histórico na luta pela implementação do princípio da igualdade de oportunidades. Já no início do texto legal, é estabelecido que sua aplicação e interpretação orientar-se-ão pela observância dos valores da isonomia de tratamento e oportunidade, da justiça social, do respeito à dignidade humana e do bem estar. A seguir, a lei determina que compete ao Poder Público assegurar às pessoas portadoras de necessidades especiais o pleno exercício dos direitos sociais elencados no artigo 6º da Constituição da República (direitos sociais).

No âmbito do Direito do Trabalho, com base na Lei n. 7.853/89, tornou-se possível a propositura de ação civil pública (ou coletiva) em defesa de trabalhadores portadores de necessidades especiais, objetivando, por exemplo, a construção de rampas para acesso de trabalhadores paraplégicos ao local de trabalho.

Da maior importância para a implementação do princípio da igualdade de oportunidade entre os trabalhadores foi o artigo 8º, II, desta lei, que tipificou como crime, punível com reclusão de um a quatro anos, e multa, obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivo derivados de sua necessidade especial.

Desde então, inúmeras foram as iniciativas legislativas e de programas sociais para inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. Conforme se verá no decorrer deste estudo, atualmente há várias leis que tratam de prerrogativas semelhantes e reconhecem o direito do deficiente à saúde, à educação, ao trabalho, a receber um benefício que lhe possibilite a inserção da vida em sociedade, à moradia, a cotas em concursos públicos e empregos privados, a programas de qualificação estudantil e profissional, dentre outros.

O conteúdo idealizado das normas, conforme se verá, é uma colaboração mútua entre governo, iniciativa privada e sociedade. Infelizmente, na prática, muitos entraves de ordem econômica e até cultural impedem que a idealização se realize de forma efetiva, havendo sempre a observância de dificuldades perpetuadas em determinadas classes.

Antes da análise mais profunda do sistema que visa proteger o deficiente e incluí-lo no mercado de trabalho, importante se faz explicitar alguns conceitos que a lei e a doutrina conferem destaque.

2.2 Conceitos importantes

2.2.1 Deficiência

Para o dicionário Aurélio¹⁰, *deficiência* significa: “1. Imperfeição, falta, lacuna; 2. Deformação física ou insuficiência de uma função física ou mental”. Define *deficiente* como: “falta, falho, carente: incompleto, imperfeito”. No Dicionário Houaiss¹¹ da língua portuguesa, a apresentação é a seguinte para *deficiente*: “adj. 1. Que tem alguma deficiência; falho, falto. 2. Que não é suficiente sob o ponto de vista quantitativo; deficitário, incompleto 3. (...) 4. Aquele que sofre ou é portador de algum tipo de deficiência...”.

Em qualquer das definições com base nos dicionários, parece que a ideia mais adotada é de falta, de carência e de falha. A lei, de certa forma, parece acompanhar esse raciocínio, já que em nome da promoção da igualdade, confere alguns benefícios que torne o acesso do deficiente mais facilitado. No entanto, mesmo se tendo a ideia clara do verbete, quando a palavra define ou classifica um ser humano, a conceituação passa por caracteres mais complexos, englobando aspectos da pessoa e afastando preconceitos e ideias que em nada auxiliam o desenvolvimento desses cidadãos.

Na realidade, o conceito mais adequado e a classificação das deficiências necessitam de uma contribuição interdisciplinar com o Direito, a Medicina, a Psicologia e outras ciências específicas. Obviamente que, o presente estudo não objetiva se aprofundar nos conceitos e classificações, entretanto tais servirão para complementar o conjunto desta pesquisa.

Várias são as expressões utilizadas como sinônimos pelos estudiosos do Direito, dentre elas: indivíduos de capacidade limitada, minorados, impedidos, descapacitados, excepcionais, inválidos, sendo a mais utilizada a expressão “pessoa portadora de necessidades especiais”. Pode-se afirmar que o legislador da Constituição de 1988 atentou para o delicado problema de conceituar e de se utilizar de expressões pejorativas, adotando a terminologia que se julga ser a mais adequada (pessoas portadoras de deficiência), tal como se verifica no artigo 7º, no artigo 23, inciso II, no artigo 227, no artigo 244 e em muitos outros ao longo do texto constitucional.

¹⁰ Dicionário Aurélio Online. Disponível em <https://dicionariodoaurelio.com/deficiencia>. Acessado em 21 de nov de 2016.

¹¹ HOUAISS, Antonio e VILLAR, Mauro Salles. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**, Rio de Janeiro: Objetiva, 1ª edição, 2001.

Tal expressão, aliás, pessoas portadoras de deficiência, consoante aprimorada observação de Silva¹² tem o condão de diminuir o estigma da deficiência, ressaltando o conceito de pessoa; é mais leve, mais adequado, e diminui o olhar de desvantagem sobre esse grupo de indivíduos. É constituída pela junção de três signos linguísticos: i) pessoa; ii) portadora (originada do verbo portar) e; iii) deficiência. Em significação literal, pode-se dizer do ser humano que carrega consigo uma carência ou imperfeição.

Tal compreensão, contudo, segundo o mesmo estudo, apresenta-se incompleta, pois não se pode pensar na pessoa portadora de deficiência de forma isolada, desconsiderando seu lugar na sociedade. Ao contrário, considerando que a coletividade tem seu próprio padrão de normalidade e, em regra, demonstra repulsa àqueles que apresentam desvios desse padrão, percebe-se a importância de analisar a pessoa portadora de deficiência tendo em vista sua integração social.

Nesse contexto, Araújo *apud* Pessoa¹³ assevera existir uma grande dificuldade para que o indivíduo se relacione com a sociedade como um elemento característico, definidor, da pessoa portadora de deficiência. São suas palavras:

O que define pessoa portadora de deficiência não é a falta de um membro nem a visão ou audição reduzidas. O que caracteriza a pessoa portadora de deficiência é a dificuldade de se relacionar, de se integrar na sociedade. O grau de dificuldade de se relacionar, de se integrar na sociedade. O grau de dificuldade para a integração social é que definirá quem é ou não portador de deficiência.

Dessa maneira, há de se concordar que conceituação, ainda que realizada pela lei, não pode carregar consigo um estigma que não traga na sociedade e no grupo de indivíduos envolvidos uma consequência evolutiva. Nesse contexto, pode-se dizer que a Lei nº. 13.146/15 utilizou-se da postura correta para tratar do assunto, considerando a pessoa humana e sua adaptabilidade à sociedade serem o foco dos direitos previstos e, não, a falha ou deficiência, trazendo em seu artigo 2º¹⁴:

¹² SILVA, Luzia Gomes da. **Portadores de deficiência, igualdade e inclusão social. Princípio: a Dignidade da Pessoa Humana.** In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 99, abr 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11413>. Acesso em dez 2016.

¹³ PESSOA, João Paulo. **O significado de “pessoa portadora de deficiência”. A falta de aderência entre a norma constitucional e a legislação infra-constitucional.** Revista Eletrônica da Faculdade de Direito da PUC-SP.

¹⁴ BRASIL. Lei de nº. 13.146 de 6 de julho de 2016. Lex: legislação federal e marginalia. Brasília, DF, jul de 2015.

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

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

I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;

II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;

III - a limitação no desempenho de atividades; e

IV - a restrição de participação.

Compreendido o real conceito e a mais adequada nomenclatura da pessoa portadora de deficiência, há que se passar, por conseguinte, por outros conceitos importantes e imprescindíveis à compreensão do tema com a profundidade almejada, com base na legislação pertinente à espécie.

2.2.2. Habilitação e Reabilitação

O Decreto 3.298/99¹⁵, em seu artigo 31 traz como conceito de habilitação “o processo orientado a possibilitar que a pessoa com deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingressar no mercado de trabalho e participar da vida comunitária”.

Já a Lei 13.146/15¹⁶, em seu artigo 14, preconiza:

Art. 14. O processo de habilitação e de reabilitação é um direito da pessoa com deficiência.

Parágrafo único. O processo de habilitação e de reabilitação tem por objetivo o desenvolvimento de potencialidades, talentos, habilidades e aptidões físicas, cognitivas, sensoriais, psicossociais, atitudinais, profissionais e artísticas que contribuam para a conquista da autonomia da pessoa com deficiência e de sua participação social em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas.

A habilitação, em outras palavras, é um mecanismo de capacitação da pessoa portadora de deficiência para sua iniciação no mercado de trabalho e compreende uma das políticas que visa à integração e pressupõe o desenvolvimento de ações conjuntas do Estado e

¹⁵ BRASIL. Decreto-Lei nº. 3.298 de 20 de dezembro de 1999. Lex: legislação federal e marginalia. Brasília, DF, dezembro de 1999.

¹⁶ BRASIL. Lei nº. 13.146, de 6 de julho de 2015. Lex: legislação federal e marginalia. Brasília, DF, julho de 2015.

da sociedade. Pode ocorrer mediante a realização de cursos oferecidos por instituições públicas ou privadas ou, ainda, pelo mero reconhecimento emanado de equipe multidisciplinar própria a respeito da capacitação para o cargo que a pessoa deficiente deseja ocupar.

Pessoa com deficiência habilitada, nesse raciocínio e à luz do dispositivo descrito alhures, é aquela 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 aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo INSS. Considera-se, também, pessoa com deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.

Por outro turno, também a leitura do dispositivo legal demonstra que reabilitação é processo semelhante, porém com vistas a proporcionar o retorno da pessoa portadora de deficiência ao mercado de trabalho, após ocorrência de fato que tenha desencadeado a deficiência ou a debilidade temporária ou permanente.

Entende-se por reabilitada, desse modo, a pessoa que passou por processo orientado a possibilitar que adquira, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, o nível suficiente de desenvolvimento profissional para reingresso no mercado de trabalho e participação na vida comunitária. A reabilitação torna a pessoa novamente capaz de desempenhar suas funções ou outras diferentes das que exercia, se estas forem adequadas e compatíveis com a sua limitação.

2.2.3. Barreiras

A Lei 13.146/1517 conceitua como barreira:

Qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros.

¹⁷ *Idem. Ibidem.*

Pode-se dizer que barreira, portanto, é qualquer empecilho à vida social da pessoa portadora de deficiência, podendo ser de várias naturezas, tais quais, consoante define a própria lei mencionada:

a) barreiras urbanísticas – aquelas existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivos. São exemplos: calçadas sem acesso próprio para cadeirantes, vias públicas mal conservadas e que impossibilitam a locomoção de deficientes visuais;

b) barreiras arquitetônicas – presentes nos edifícios públicos e privados (inexistência de elevadores ou rampas);

c) barreiras nos transportes – as existentes nos sistemas e meios de transportes;

d) barreiras nas comunicações e na informação – qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;

e) barreiras atitudinais – atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas (ex.: exigências em processos seletivos de trabalho incompatíveis com a função);

f) barreiras tecnológicas – aquelas que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias.

Veja-se que em sendo as barreiras todo e qualquer entrave que prejudica a independência do portador de deficiência, há que se considerar que tais pessoas já possuem uma dificuldade extra para superar obstáculos, estando normalmente em desvantagem em relação aos demais cidadãos. Por tal motivo e na tentativa de melhor explorar o potencial dessas pessoas é que o Estado tenta, por medidas legais coercitivas, reduzir essa desvantagem, buscando colocá-los em posição de igualdade de oportunidades.

2.3 Algumas espécies de deficiências

Não obstante o Decreto 3.298/99¹⁸ trazer uma classificação das principais deficiências (física, mental, intelectual e sensorial), há que se considerar que, com a superficialidade que o Direito trata desses conceitos, conforme já mencionado, necessário se faz apoiar-se em conceitos baseados na Medicina e na Psiquiatria.

Primeiramente, há que se diferenciar duas espécies de deficiência: a mental e a física. Dentre os inúmeros conceitos sobre deficiência mental, parece-nos mais útil o que mencionado por Pessoa¹⁹, que diz ser o “desenvolvimento mental incompleto ou inadequado acarretando transtornos para uma adaptação social independente e autônoma”. Acrescenta dizendo ser uma “incapacidade de um comportamento intelectual dentro das habilidades permitidas pela idade cronológica, verificada por meio de testes psicométricos”.

Pessoa²⁰ afirma ainda que a deficiência mental pode ser de ordem biológica, psicológica ou sociológica. Nesse grupo podem ser incluídos, reservadas suas especificidades, os superdotados, desde que apresentem dificuldades decorrentes de sua acuidade intelectual.

Quanto à deficiência física, Bastos²¹ entende que é mais adequado tratá-las no plural, pois, na realidade, as deficiências físicas são caracterizadas em graus de variações de dificuldades de integração social produzidas por uma falha do organismo, de maneira que não é apenas a ausência de um membro ou sentido que causa a deficiência, mas também a paralisação ou a diminuição de sua plenitude que podem causar sérias dificuldades de integração social.

Estão incluídas nas deficiências físicas, segundo o Decreto 3.298/99: as deficiências congênitas ou adquiridas, totais ou parciais (a exemplo das deficiências visuais e auditivas), bem como as deficiências de metabolismo (hiporeoidismo, esclerose múltipla, insuficiência renal crônica) e, ainda, aquelas marcadas por dificuldade motora ou sensorial, decorrentes de algum acidente, por exemplo, que impedem a perfeita integração do indivíduo.

O mencionado Decreto Lei 3.298/1999²², traz em seu artigo 4º, incisos I a V, modificado através do Decreto 5.296/2004²³, quem são as pessoas com deficiência, com uma riqueza de definição sobre cada espécie de deficiência existente:

¹⁸ BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Lex: legislação federal e marginalia. Brasília, DF. D.O.U. de 20 de dez de 1999.

¹⁹ *Idem. Ib Idem.*

²⁰ *Idem. Ib Idem.*

²¹ BASTOS, Celso Ribeiro, MARTINS, Ives Gandra. **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 1989.

²² *Op. Cit.*

Artigo 4º: É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000HZ e 3.000HZ;

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
 - b) cuidado pessoal;
 - c) habilidades sociais;
 - d) utilização dos recursos da comunidade;
 - e) saúde e segurança;
 - f) habilidades acadêmicas;
 - g) lazer; e
 - h) trabalho;
- I) deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

A Psicologia Social também contribui para a melhor compreensão da “pessoa portadora de deficiência” e, conseqüentemente, para a análise do “domínio normativo”. Ao adotar o referencial dessa área do saber, Amaral²⁴ propõe a definição das expressões “deficiência primária” e “deficiência secundária”, *in verbis*:

Deficiência primária engloba o impedimento (*impairment*) – dano ou anormalidade de estrutura ou função: o olho lesado, o braço paralisado, a perna inexistente. É a deficiência propriamente dita (*disability*) – restrição/perda de atividade, seqüela: o não ver, o não manipular, o não andar. Refere-se portanto aos fatores intrínsecos, às limitações em si.

Quanto à deficiência secundária, está ligada ao conceito de incapacidade (*handicap*) e, em decorrência, de desvantagem. Ou seja, a condição de deficiência caracterizando uma situação de desvantagem – o que, naturalmente, só é possível num esquema comparativo: aquela pessoa em relação ao(s) seu(s) grupo(s). Ou dito de outra forma, a ideia de desvantagem só passa a ser pertinente quando leva em consideração um determinado indivíduo (de tal sexo, tal idade etc.) em relação aos seus pares e inserido num grupo específico (sócio-afetivo-econômico-cultural).

²³ BRASIL. Decreto nº. 5.296 de 2 de dezembro de 2004. Lex: legislação federal e marginalia. Brasília, DF, DOU de 03 de dezembro de 2004.

²⁴ AMARAL, Lígia Assumpção. **Pensar a diferença/deficiência**. Brasília: Coordenadoria Nacional para integração da pessoa portadora de deficiência – CORDE – 1994.

Diferentemente da deficiência primária, incidem sobre ela também fatores extrínsecos. Ou seja, deficiência secundária é aquela não inerente necessariamente à diferença em si, mas ligada também à leitura social que é feita dessa diferença. Incluem-se aqui, portanto, as significações afetivas, emocionais, intelectuais e sociais que o grupo atribui a cada diferença.

Pode-se concluir da análise dessas classificações que a “falha” ou falta, não se situa no indivíduo, mas em seu relacionamento com o meio social. O indivíduo portador de deficiência quer por falta, quer por excesso sensorial ou motor, deve apresentar dificuldades para seu relacionamento social.

O que define a pessoa com deficiência, portanto, não é falta de um membro, ou a visão e audição reduzidas, mas, sim, a dificuldade de se relacionar, de se integrar na sociedade. Apesar do que se imagina pelo senso geral e comum, é o grau de dificuldade para a inclusão social que definirá quem é ou não pessoa com deficiência.

Exemplo de fácil compreensão, mencionado por Araújo²⁵ existe quando se analisa uma mesma situação sob dois ângulos distintos:

(...) um operário que tenha um dedo amputado encontrará sérias dificuldades para conseguir outro emprego na mesma atividade manual, até então desenvolvida. Na mesma hipótese, um trabalhador intelectual poderá sofrer muito menos diante da mesma perda. Ambos têm uma deficiência, ou seja, uma perda ou uma falha. No entanto, os resultados práticos são completamente distintos. No primeiro caso, estaríamos diante de pessoa com deficiência, enquanto, no segundo, por não haver qualquer dificuldade de inclusão social, já que o trabalho intelectual desenvolvido é o mesmo, permanecendo o indivíduo no mesmo patamar profissional e integrativo social, não estaríamos diante de pessoa que necessitasse qualquer cuidado especial. No primeiro caso, constata-se uma inferioridade (além da deficiência); no segundo, apenas deficiência.

Por outro lado, afirma o mesmo doutrinador que existem deficiências que passam totalmente despercebidas, dependendo do grau mínimo de conflito a que a pessoa costuma ser submetida. Em se tratando de pessoa com deficiência mental leve, exemplifica que, “caso conviva em meio social simples, que exige dela comportamentos rotineiros, sem qualquer complexidade, que a faça integrada na sociedade, não se pode afirmar que, para aquela situação, estaríamos diante de pessoa com deficiência”. Pode-se, ainda, segundo ele, imaginar uma colônia de pessoas com hanseníase, em cuja sociedade, constituída para abrigar esse grupo de doentes, cada um deles está perfeitamente integrado, com família constituída,

²⁵ *Op. Cit.*

relacionamento profissional e social. “Nela, não se pode falar em pessoa com deficiência; fora desse ambiente, seria manifesto o problema”.

Assim, pode-se concluir que há variáveis que passam obrigatoriamente pela análise da inferioridade física que impede a inclusão social, o tipo de sociedade em que o indivíduo vive e, por fim, o momento ou estágio de sua doença. Tal análise, há de se convir, influencia diretamente no momento de inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho, de modo que a intenção do legislador parece ser a de integrar a pessoa em um meio social que não se aperceba a deficiência.

3 PRINCÍPIOS E DIREITOS CONSTITUCIONAIS QUE NORTEIAM A INCLUSÃO E A MANUTENÇÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

É sabido que os direitos trabalhistas são direitos sociais que se incluem nos direitos fundamentais enumerados na Constituição Federal, os quais, além de se constituírem prioritários no âmbito sócio-jurídico, garantem a dignidade e a cidadania e se encontram incorporados aos valores da justiça social.

O rol previsto no artigo 5º da Constituição Federal, por exemplo, constitui-se de direitos e garantias fundamentais do indivíduo, demonstrando a preocupação do legislador em proteger a pessoa natural de eventuais arbitrariedades praticadas pelo estado ou por particulares; já o rol do artigo 7º visa à melhora das condições sociais do trabalhador e demonstra a intenção da lei em proteger a relação de emprego, especial e prioritariamente sob o âmbito do trabalhador, claramente vulnerável e hipossuficiente.

Não se pode esquecer, todavia, que se sobrepondo às normas encontram-se os princípios e, embora muitos deles não estejam transcritos no texto da lei ou da constituição, fundamentam direitos basilares dos empregados e, muitas vezes, se sobrepõe à norma positivada.

Ora, o Direito do Trabalho é de suma importância ao desenvolvimento humano, no sentido de conferir-lhe dignidade individual e social, exigindo atuação estatal e mecanismos asseguradores, de forma a concretizar-lhes a dimensão subjetiva. Nesse diapasão, há que se considerar que, acima de qualquer necessidade privada de auferição de lucros e de desenvolvimento econômico, encontram-se os princípios que norteiam não só o Direito do Trabalho, mas também o Estado Democrático de Direito.

Pode-se asseverar que o cerne da *Lex Major* é a valorização do homem em todas as suas dimensões, em que estão presentes, evidentemente, o trabalho e o emprego. Os direitos previstos na Constituição vigente são resultados de uma demanda social e democrática, expressos através de movimentos sociais em busca de uma sociedade justa, livre e solidária.

Conforme se verá, a Constituição de 1988 assegura e protege a liberdade do indivíduo, exaltando a dignidade da pessoa humana como um de seus maiores corolários, e, também,

consagrando a igualdade, a isonomia e a proteção ao trabalhador como bases do Direito do Trabalho.

Sobre o assunto, o constitucionalista Miranda citado por Felipe²⁶ afirma que “a Constituição, a despeito do seu caráter compromissório, confere uma unidade de sentido, de valor e de concordância prática ao sistema de direitos fundamentais”, consagrando a “dignidade da pessoa humana” ao fundamento principal do Estado e da sociedade.

Pode-se dizer, que os princípios servem de base a uma ordem social e auxiliam na formação da consciência coletiva da sociedade, tendo relação quase direta na origem dos padrões sociais, culturais, econômicos, políticos e éticos em um determinado período de tempo.

Nessa toada e haja vista a importância das funções dos princípios, os aplicáveis ao Direito do Trabalho – previstos ou não de forma expressa no texto constitucional – estão voltados para o trabalhador enquanto indivíduo e enquanto parte integrante de uma coletividade social e econômica. Tais princípios, ao entendimento de Falci²⁷, “se fundamentam numa série de pressupostos abstratos de caráter jurídico que conferem validade e eficácia jurídica às normas legais dessa disciplina a nível constitucional e infraconstitucional, com um alicerce firme e consolidado num conjunto integrado de valores de cunho político e social” aceitos pela sociedade brasileira, representadas pelo legislativo.

Nesse sentimento de evidente necessidade de compasso entre os princípios, direitos fundamentais e a aplicação prática, passemos, assim, ao estudo daqueles que, a uma primeira análise, julgamos mais importantes e que de uma forma direta fundamentam a intenção do legislador em incluir a pessoa portadora de deficiência num cenário de mercado que, não obstante visar o lucro, não pode se recusar a cumprir uma função social constitucionalmente estabelecida.

²⁶ FELIPE, Juliana Raquel de Oliveira. **Princípios constitucionais trabalhistas e sua eficácia na relação de emprego**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/34652/principios-constitucionais-trabalhistas-e-sua-eficacia-na-relacao-de-emprego/5>. Acessado em 17 jan de 2017.

²⁷ FALCI, Inajara Machado dos Santos. **Aspectos históricos e sociais do direito do trabalho frente às inovações trazidas pela emenda constitucional 45/2004**. Disponível em http://www.urisan.tche.br/mestradodireito/pdf/2010/Inajara_Machado_dos_Santos_Falci.pdf. Acesso em 12 de dez de 2016.

3.1. Princípio da dignidade da pessoa humana

Este princípio é considerado “um dos alicerces do próprio Estado Democrático de Direito”, pois além de derivar a formação de outros princípios, deve nortear não só as relações de trabalho, como todas as demais relações civis, públicas e particulares. No Direito do Trabalho, é fundamental sua aplicação, pois o trabalho é, indiscutivelmente, um dos principais instrumentos de crescimento econômico e social dos indivíduos e, conseqüentemente, de uma nação.

Em todos os grandes e importantes textos jurídicos da história, a dignidade da pessoa humana sempre foi colocada num pedestal de maior relevância. A Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, por exemplo, dispôs em seu primeiro artigo que “todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e em direitos”.

Tal preceito foi corroborado pela Constituição Brasileira, num explícito sinal de que todos os direitos humanos não de ter sua origem na dignidade do ser humano enquanto pessoa. Na concepção de Moraes²⁸, a dignidade:

(...) é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

A pessoa humana possui muitas características que as tornam únicas dentro da sociedade, contudo algumas dessas características são comuns a determinados grupos sociais, e fazem com que se formem vínculos entre as pessoas de cada grupo social.

Araújo²⁹ ao tratar do tema, ensina que “a proteção, em nosso caso, das pessoas portadoras de deficiência, nada mais é do que uma forma de proteger a cidadania e a dignidade da pessoa humana, eliminando as desigualdades sociais”.

Ora, estudos do IBGE do ano de 2012 citados por Moraes³⁰ apontam para a conclusão de que, após o estabelecimento de cotas para pessoas deficientes nas empresas, verificou-se

²⁸ MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. 6 d. São Paulo: Atlas, 2006.

²⁹ ARAUJO, Luiz Alberto David. **Proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da pessoa portadora de deficiência, 2004.

uma notória capacidade produtiva das pessoas portadoras de deficiência, que, outrora, somente não demonstravam seu potencial e força de trabalho por restarem expostas muitas vezes a situações vexatórias, moldadas com base no desrespeito à pessoa humana, na discriminação e no preconceito, o que não poderia ser mantido.

Conforme já se explorou ao se discorrer dos conceitos, a deficiência muito mais está na dificuldade de adaptação ao meio social do que no próprio indivíduo e, nesse aspecto, a forma de recepção do meio de trabalho está intimamente ligada ao desenvolvimento do trabalhador. Nota-se que a pessoa portadora de deficiência, uma vez eliminada a exposição ao preconceito, adquire uma efetiva dignidade, pois passa a poder desenvolver seu pensamento, a adotar novas ações comportamentais, e a fazer com que a sociedade respeite de forma efetiva.

Morais *apud* Santos e Domingos³¹, afirma com maestria:

[...] a dignidade humana supõe ver o homem como ponto central no mundo [...] a ideia dos Direitos Humanos surge como necessidade de resgatar o indivíduo, colocando-o no cerne de toda a estrutura social, de modo que esta gire ao seu redor, valorando-o adequadamente como fim e não como meio para a obtenção de interesses [...]. O acesso ao trabalho e a sua manutenção são formas de expressão do princípio da dignidade da pessoa humana, pois não há de se falar em dignidade sem que a pessoa tenha efetivo acesso ao trabalho, nem que se tenha meios para a manutenção desse trabalho, em condições análogas às pessoas que não possuem deficiências.

É do princípio da dignidade da pessoa humana que deriva o princípio da proteção e vários outros princípios que norteiam o Direito do Trabalho, eis que em sendo a dignidade da pessoa humana o valor preponderante do estado democrático de direito, dela todos os demais valores se irradiam. Por tal razão e considerada a relevância desse princípio, a sua preservação e promoção é, simultaneamente, limite e tarefa imposta não só ao Estado, mas, também, da comunidade em geral.

De acordo com a lição de Sarlet citado por Baierle³², o princípio da dignidade humana “impõe limites à atuação do Estado, tendo como objetivo impedir a violação da dignidade

³⁰ MORAES, Danielle Christian Silva. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo de caso no SENAC Fortaleza**. <https://www.faculdadescearenses.edu.br/biblioteca/monografias/graduacao/8-servico-social/573-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-um-estudo-de-caso-no-senac-fortaleza>. Acessado em 01 de dez de 2016.

³¹ SANTOS, Jackson Passos e DOMINGOS, Terezinha de Oliveira. **A dignidade das pessoas com deficiência no mercado de trabalho – Uma análise da convenção internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência**. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=55a988dfb00a9147>. Acessado em 04 de dez de 2016.

³² BAIERLE, Louvanda. **O princípio da dignidade da pessoa humana como norteador nas relações trabalhistas**. Disponível em: http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=5251. Acesso em out de 2016.

pessoal”. Essa ameaça de violação implica ao Estado ter como meta permanente, “a proteção, promoção e realização da vida com dignidade para todos”, e, ainda a “obrigação de promover diretrizes caso surjam obstáculos que impeçam as pessoas de viverem dignamente”.

Nesse mesmo raciocínio, pode-se concluir que não foi de forma despreziosa que o legislador constituinte previu que a ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho humano e que a ordem social tem por base o primado do trabalho, objetivando o bem-estar e a justiça sociais. Do contrário, a pessoa humana deve ser sempre priorizada e valorada como um dos maiores, ou, senão o maior, bem jurídico a ser tutelado, independentemente das aspirações econômicas e financeiras do país.

Ora, em sendo o Direito do Trabalho uma garantia individual em que se inclui o direito à própria subsistência e o exercício da dignidade humana, não deve haver diferenciação ou limitação desse direito às pessoas portadoras de deficiência, pois estas podem se desenvolver em ambientes protegidos ou comuns e abertos a outros indivíduos.

Exemplo disso é o entendimento esposado pelo Ministro Celso de Melo³³, relator do RMS 32.732-TA/DF, conforme transcrito abaixo:

Concurso público. Pessoa portadora de deficiência. (...) Atendimento, no caso, da exigência de compatibilidade entre o estado de deficiência e o conteúdo ocupacional ou funcional do cargo público disputado, independentemente de a deficiência produzir dificuldade para o exercício da atividade funcional. (...) Reconhecimento, em favor de pessoa comprovadamente portadora de necessidades especiais, do direito de investidura em cargos públicos, desde que – obtida prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos dentro da reserva percentual a que alude o art. 37, VIII, da Constituição – a deficiência não se revele absolutamente incompatível com as atribuições funcionais inerentes ao cargo ou ao emprego público. Incidência, na espécie, das cláusulas de proteção fundadas na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Incorporação desse ato de direito internacional público, com eficácia e hierarquia de norma constitucional (CF, art. 5º, § 3º), ao ordenamento doméstico brasileiro (Decreto nº 6.949/2009). Primazia da norma mais favorável: critério que deve reger a interpretação judicial, em ordem a tornar mais efetiva a proteção das pessoas e dos grupos vulneráveis. Precedentes. Vetores que informam o processo hermenêutico concernente à interpretação/aplicação da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas portadoras de deficiência (Artigo 3). Mecanismos compensatórios que concretizam, no plano da atividade estatal, a implementação de ações afirmativas. **Necessidade de recompor, pelo respeito à diversidade humana e à igualdade de oportunidades, sempre vedada qualquer ideia de discriminação, o próprio sentido de igualdade inerente às instituições republicanas.** Parecer favorável da Procuradoria-Geral da República. Recurso ordinário provido. (grifou-se)

³³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Brasília, DF, RMS 32.732-TA/DF. Relator Ministro Celso de Melo. Data de julgamento: 13 de maio de 2014. Informativo nº 762. DOU 11 de out de 2014.

Assim, a proteção às pessoas com deficiência é exemplo inequívoco do respeito ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, haja vista a oportunidade de inclusão a tais pessoas comumente discriminadas; a inclusão permeia a oportunidade tais indivíduos demonstrarem que apesar das dificuldades motoras, físicas ou psíquicas, há a possibilidade de execução de trabalhos dos mais diversos.

3.2. Princípio da Igualdade

O Princípio da Igualdade, também chamado de Princípio da Isonomia, nos dizeres de Silva³⁴ “deriva do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e prevê a igualdade de aptidões e de possibilidades virtuais dos cidadãos de gozar de tratamento isonômico pela lei”. Por meio desse princípio são vedadas as diferenciações arbitrárias, absurdas, ou desproporcionais, não justificáveis pelos valores da Constituição Federal.

A finalidade precípua de tal princípio é limitar a atuação do legislador e do Estado e, com relação ao assunto objeto deste estudo, serve como regra de equilíbrio dos direitos das pessoas com deficiência, inclusive quando se vislumbram os mecanismos de inclusão no mercado de trabalho.

O dispositivo constitucional que contém o Princípio da Igualdade encontra-se no artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal, que apregoa que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”.

Ora, além do artigo 5º, a Carta Magna vigente traz vários dispositivos que traduzem a sua consagração principiológica, dentre os quais merecem destaque: a) a igualdade racial, no artigo 4º, inciso VIII; b) a igualdade entre os sexos, no artigo 5º, inciso I; c) a igualdade de credo religioso, no artigo 5º, inciso VIII; iv) a jurisdicional no inciso XXXVIII; e, o mais importante para este estudo, v) no artigo 7º, inciso XXXII, a igualdade trabalhista.

³⁴ SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 19 ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

Silva³⁵ afirma que o princípio em comento traduz-se em norma jurídica de eficácia plena, cuja exigência de cumprimento independe de qualquer norma complementar regulamentadora, assegurando a todos, indistintamente, independentemente de raça, cor, sexo, classe social, situação econômica, orientação sexual, convicções políticas e religiosas, igual tratamento perante a lei, mas, também e principalmente, igualdade material ou substancial.

Nos dizeres Moraes³⁶ o princípio da igualdade atua em duas diferentes perspectivas: “perante a lei e na lei. Por igualdade perante a lei compreende-se o dever de aplicar o direito no caso concreto; por sua vez, a igualdade na lei pressupõe que as normas jurídicas não devem conhecer distinções, exceto as constitucionalmente autorizadas”.

A esse respeito doutrina faz uma diferenciação entre **igualdade formal** e **igualdade material**, conforme se verá pormenorizadamente a seguir.

3.2.1 Igualdade formal x Igualdade material

Para a melhor doutrina, igualdade formal é aquela existente na letra fria e seca da lei, enquanto que igualdade material é o exercício concreto dessa igualdade, mediante a adoção de meios efetivos para garanti-la. Para a garantia da igualdade material, é possível que as diferenças sejam levadas em consideração, especialmente quando se vislumbram determinadas dificuldades enfrentadas pelo portador de deficiência – a exemplo da acessibilidade – e não vistas nas pessoas não deficientes.

Nesse raciocínio, é importante se conceber que para que haja cumprimento e exercício do princípio da igualdade, pressupõe-se que as pessoas colocadas em situações diferentes sejam tratadas de forma desigual, na exata medida de suas desigualdades. Sobre o tema, convém transcrever as célebres palavras de Ruy Barbosa, apud D’Oliveira³⁷:

³⁵ *Op. Cit.*

³⁶ MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

³⁷ D’OLIVEIRA, Maria Christina Barreiros. **Breve Análise do Princípio da Isonomia**. Disponível em: http://institutoprocesso.com.br/2012/wp-content/uploads/2011/12/3_edicao1.pdf. Acessado em 21 de dez 2016.

A regra da igualdade não consiste senão em tratar desigualmente os desiguais na medida em que se desigalam. Nesta desigualdade social, proporcional e desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. Os mais são desvarios da inveja, do orgulho ou da loucura. Tratar com desigualdade os iguais, ou os desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real. Os apetites humanos conceberam inverter a norma universal da criação, pretendendo, não dar a cada um, na razão do que vale, mas atribuir os mesmos a todos, como se todos se equivalessem.

Nesse raciocínio e extintos eventuais mitos acerca da igualdade preconizada neste princípio constitucional, deve-se dizer que o tratamento igualitário deve ser a regra mestra de aplicação de todo o entendimento do direito à inclusão das pessoas com deficiência. A igualdade formal, segundo Araújo³⁸ “deve ser quebrada diante de situações que, logicamente, autorizam tal ruptura. Assim, é razoável entender-se que a pessoa com deficiência tem, pela sua própria condição, direito à quebra da igualdade, em situações das quais participe com pessoas sem deficiência”.

Assim sendo, o princípio da igualdade incidirá, permitindo a quebra da isonomia e protegendo a pessoa com deficiência, desde que a situação logicamente o autorize. Desse princípio decorre, portanto, a fundamentação mais importante para existirem critérios diferenciados para a contratação de pessoas portadoras com deficiência.

Obviamente que a diferenciação mencionada não pode extrapolar os limites das diferenças entre deficientes e não deficientes e, mais ainda, devem se restringir a cada necessidade específica, já que inúmeras são as espécies de deficiências.

Nesse contexto, a igualdade funciona como regra mestra e superior a todo o direito à inclusão social, pois estará sempre presente na própria aplicação do direito. No mercado de trabalho, essa igualdade deve ser aplicada tanto no ingresso, quanto na saída do indivíduo, devendo seu desligamento também ser protegido pela igualdade. Não pode ser motivo para a demissão, portanto, limitação física que permita o exercício das tarefas relativas à função desempenhada, à exceção, obviamente, dos casos em que o exercício da função pode agravar a deficiência do empregado.

Como exemplo, pode-se colacionar o seguinte julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região:

³⁸ ARAUJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

VIOLAÇÃO À DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR. DISCRIMINAÇÃO POR SER DEFICIENTE FÍSICO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CARÁTER PEDAGÓGICO. A discriminação ao deficiente físico no emprego é preconceito que fere o princípio de igualdade previsto no artigo 5º da Constituição Federal e que deve ser erradicada, eliminada, combatida, ficando sempre garantido ao trabalhador o pleno exercício da cidadania. Esta discriminação gera dano moral, que deve ser indenizado, e cujo montante deve buscar mais que a reparação imediata do ofendido, através de seu caráter educativo, coibir a repetição de práticas discriminatórias e violadoras da dignidade da pessoa humana do trabalhador.³⁹

A igualdade, isto posto, deve estar sempre presente no cotidiano jurídico-social. A igualdade formal presente na letra fria da lei não pode cessar, pois é ela quem limita a atuação da autoridade pública e da iniciativa privada, garantindo o direito em tese à contratação da pessoa com deficiência. A igualdade material, por sua vez, não pode nunca ser esquecida, pois é através do tratamento diferenciado e proporcional à medida das desigualdades que se pode garantir efetivamente tratamento isonômico e iguais possibilidades de acesso ao trabalho a todos (deficientes ou não).

3.3 Razoabilidade

O Princípio da Razoabilidade, consoante assevera Ferraz⁴⁰ também denominado de *proporcionalidade*, ou *proibição do excesso*, tem base na Constituição de 1988, sendo principalmente diretriz de interpretação da lei conforme o texto constitucional e seus princípios, servindo especialmente pelos julgadores como meio de solução de conflitos entre princípios constitucionais de mesma importância e relevância.

Com base nesse princípio, tanto o julgador tem a possibilidade de proferir decisões mais razoáveis e moderadas – conferindo a vigência necessária aos fundamentos principiológicos, mas aplicando ao caso concreto aquilo que melhor se enquadra como aplicação justa e equilibrada da lei – quanto o legislador fica vinculado a observar o bom senso no momento de elaboração do texto legal.

³⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Recurso Ordinário nº. 1109008220085050009. Data de publicação: 05 de abr de 2010.

⁴⁰ FERRAZ, Leonardo de Araújo. **Da teoria à crítica: princípio da proporcionalidade**. Belo Horizonte: Dictum, 2009.

É óbvio, todavia, que em sendo a lei a previsão em abstrato da hipótese concreta, é impossível o legislador antever absolutamente todas as repercussões e desdobramentos de interpretação na aplicação prática. Nesse momento – na aplicação – é que deverá ser bem balizado o princípio em comento, devendo a lei específica ser cumprida em consonância com o ordenamento jurídico já vigente e, sobretudo, com os dispositivos e princípios constitucionalmente estabelecidos.

Assim, exemplificando, se o julgador se depara com uma situação prática e concreta em que há, de um lado, a afronta a dignidade da pessoa do empregado, mas, de outro lado, um permissivo legal à conduta do empregador, deverá, à luz do Princípio da Razoabilidade tecer uma decisão equilibrada e abalizada, contrapondo os dois direitos, admitindo que nenhum deles é absoluto – até porque nem mesmo o direito à vida é absoluto, vez que a lei o limita com a legítima defesa, por exemplo.

Nos dizeres de Souza e Sampaio⁴¹:

O princípio da proporcionalidade diz respeito a um sistema de valoração, na medida em que ao se garantir um direito muitas vezes é preciso restringir outro, situação juridicamente aceitável somente após um estudo teleológico, no qual se conclua que o direito juridicamente protegido por determinada norma apresenta conteúdo valorativamente superior ao restringido. O juízo de proporcionalidade permite um perfeito equilíbrio entre o fim almejado e o meio empregado, ou seja, o resultado obtido com a intervenção na esfera de direitos do particular deve ser proporcional à carga coativa da mesma.

No Direito do Trabalho, pode-se afirmar que, de forma geral, a aplicação dos princípios se revela mais contundente, por regulamentarem relações humanas em que flagrantemente existe grau de subordinação hierárquica e, principalmente, econômica. Assim, com vistas a evitar a todo custo situações de exploração de trabalhadores, dada a disparidade patente entre empregado e empregador, o Princípio da Razoabilidade se mostra fundamental a estabelecer um equilíbrio entre dois ou mais princípios em conflito.

Também quando se comparam os benefícios legalmente concedidos às pessoas portadoras de deficiência, o princípio em voga também tende a balizar a aplicação da lei no caso concreto, a fim de se evitar, com eventual concessão indiscriminada de prerrogativas, uma discriminação, ao invés da almejada inclusão social e de mercado.

⁴¹ SOUZA, Carlos Affonso Pereira de; SAMPAIO, Patrícia Regina Pinheiro. O **princípio da razoabilidade e o princípio da proporcionalidade: uma abordagem constitucional**. Disponível em: <http://www.puc-rio.br/sobrepucc/depto/direito/pet_jur/cafpatriz.html>. Acesso em: 21 de jul 2016.

Com relação ao Direito do Trabalho e não obstante ser estendido a todos os demais ramos do direito, o legislador e os magistrados se veem na necessidade de se pautar em bom senso e coerência, já que a relação jurídica envolvida reveste-se do condão de importância capaz a modificar a situação social dos envolvidos e, principalmente, do empregado.

Nesse diapasão, utiliza-se deste princípio para que se confira aos litígios *in concreto* o bom senso que a lei – que prevê a situação em abstrato – não conseguiu prever ou não conseguiu evitar a incidência de hipóteses práticas para que a aplicação desta não seja desvirtuada ou eivada de incongruências.

Esse princípio encontra grande aplicação na aplicação de penalidades, sobretudo quando se tratam de casos de indenizações por danos morais, em que este tem o dever de tecer um equilíbrio entre a repercussão e a extensão do dano e a penalidade a ser fixada. Portanto, em que pese haver a permissão da sanção, esta, em nome e à luz da razoabilidade, há que ser proporcional ao que se pode chamar de “tamanho” ou gravidade do dano causado pela atitude do empregador.

De outra ponta, quando se enxerga sob a perspectiva do trabalhador, o princípio da razoabilidade se transveste de um bálsamo tranquilizador, tendo em vista que – apesar de não ter o condão exclusivo da proteção do trabalhador – se encontra intimamente ligado ao bom senso.

Por oportuno, obviamente que este princípio visto em conjunto com os demais princípios basilares do ordenamento brasileiro, especialmente os estudados nesta pesquisa, há de se convir que o bom senso e a proporcionalidade tendem a defender o jurisdicionado contra modificações que busquem rebaixar os indivíduos a condições subumanas de trabalho.

Com relação especificamente à utilização das cotas nas empresas para a contratação de portadores de deficiência, o princípio da razoabilidade deve ser aplicado para que no cumprimento da lei não se cometam graves injustiças, eis que, da forma como hoje é aplicada, transfere apenas para as empresas privadas a responsabilidade na contratação dessas pessoas.

Conforme se explorará mais detidamente, há uma omissão por parte do Estado na capacitação desses profissionais para que se encaixem no quadro funcional das empresas privadas e outras críticas na aplicação concreta da lei, não obstante o caráter de cooperação que previsto pela lei entre Estado, autonomia privada e sociedade.

3.4. Princípio da Proteção do Trabalhador

O Princípio da Proteção (também denominado princípio tutelar) é o princípio basilar do direito material e processual do trabalho. De certa forma, pode-se dizer que é um complemento do princípio da igualdade, pois, segundo afirma Delgado⁴², “visa colocar os litigantes num mesmo patamar de igualdade e amenizar a diferença econômica entre empregado e empregador”. Resulta “normas imperativas de ordem pública” que caracterizam a intervenção do Estado nas relações de Trabalho colocando obstáculos à autonomia da vontade.

A fase histórica da promulgação da Constituição de 1988 foi marcada pelo enfim reconhecimento da igualdade entre os cidadãos, sem distinção de sexo, credo ou ração, de modo que o consagrado caput do artigo 5º⁴³ trouxe a redação diz que "todos são iguais perante a lei". Referido dispositivo apresenta especial aplicação no Direito do Trabalho como embasamento protetivo do empregado.

O Princípio da Proteção ao Trabalhador, na voz de Delgado *apud* Felipe⁴⁴ fundamenta-se no conceito de igualdade trazido pela constituição e cria e aplica as normas trabalhistas destinadas à garantia da dignidade da pessoa humana. Este princípio, advindo da igualdade e da dignidade da pessoa humana, é autônomo, regulando as relações de trabalho e preservando os direitos dos trabalhadores, desde o ingresso do trabalhador no emprego até o término da relação empregatícia.

A Carta Magna proíbe em seu artigo 5º qualquer forma de discriminação e tal proibição se estende quando da admissão do trabalhador. Todo ordenamento trabalhista-constitucional protege ainda o trabalhador, consagrando proteções derivadas dessa não discriminação, a exemplo do direito a uma contraprestação justa ao trabalho, a uma jornada de trabalho que não seja exploratória, além, obviamente de segurança e ergonomia no trabalho que assegurem a saúde. Ao fim da relação de emprego o trabalhador ainda tem proteção aos

⁴² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTR, 2011.

⁴³ BRASIL. Constituição da República Federativa de 1988. Lex: legislação federal e marginalia. Brasília, DF, out. 1988.

⁴⁴ FELIPE, Juliana Raquel de Oliveira. **Princípios constitucionais trabalhistas e sua eficácia na relação de emprego**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/34652/principios-constitucionais-trabalhistas-e-sua-eficacia-na-relacao-de-emprego/5>. Acessado em 17 jan de 2017.

direitos, visto que a instabilidade criada com a despedida abala o bem à satisfação de suas necessidades.

Pode-se afirmar que a proteção conferida ao trabalhador se baseia na limitação sofrida por estes, no desenvolvimento de suas potencialidades. Portanto, esta proteção significa uma tentativa de equilibrar através da lei, situações desiguais, nos diversos aspectos, seja, econômico, social ou cultural, de modo que todos possam exercer seus direitos fundamentais.

Nesse contexto, portanto, o viés protetivo se coaduna não só ao direito material – que, até no nome (Direito Trabalhista) se destina à proteção do trabalhador com o diploma legislativo basicamente visando ao reequilíbrio social em relação aos empregadores, mas, também, em várias regras de direito processual, que claramente favorecem o empregado.

No processo trabalhista, por exemplo, verificam-se várias garantias que visam a equilibrar essa disparidade econômica e financeira. Exemplificando, o respeitável doutor e professor Leite *apud* Medeiros⁴⁵, observa o manto protecionista desse princípio no texto da lei, inclusive nas penalidades previstas na CLT, sempre em benefício do empregado. Ressalta, ainda, a diferenciação de deveres no que pertine ao depósito recursal, *in verbis*:

Acrescentamos, ainda, que a ausência dos litigantes à audiência trabalhista implica o arquivamento dos autos para o autor (geralmente empregado) e revelia e confissão ficta para o réu (geralmente empregador). Esse tratamento legal diferenciado constitui a exteriorização do princípio de proteção ao trabalhador (natural litigante no pólo ativo da demanda) no âmbito do processo laboral. É o que deflui do art. 844 da CLT, segundo o qual o “não comparecimento do reclamante à audiência importa revelia, além de confissão, quanto à matéria de fato.

Além dessa, existem várias regras de Direito Processual do Trabalho, citadas pelo mesmo doutrinador, que trazem uma situação um pouco mais favorável ao trabalhador – ou, ao menos, tentam criá-las – como por exemplo: a inversão do ônus da prova; a faculdade de o juiz deferir de ofício o benefício da justiça gratuita ao empregado; a desnecessidade de depósito recursal; a previsão de presunções que favorecem o trabalhador; o simples arquivamento do feito ao reclamante que estiver ausente na audiência e a possibilidade de novo ingresso sem a aplicação de qualquer sanção (enquanto tal ausência importa em revelia para o reclamado), dentre outros.

⁴⁵ MEDEIROS, Adão Rogerio Soares de. **Princípios processuais no âmbito do Processo do Trabalho**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 89, jun 2011. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9692&revista_caderno=25. Acesso em jul 2016

Apenas como forma de ilustrar, colacionam-se julgados capazes de traduzir o reflexo prático da aplicação deste princípio:

TERMO DE CONCILIAÇÃO EXTRAJUDICIAL. A quitação constante no Termo de Conciliação Extrajudicial firmado pelas partes não constitui óbice ao ajuizamento da reclamatória trabalhista, dada a supremacia do princípio insculpido no artigo 5º, inciso XXXV, da CF, disso decorrendo a inconstitucionalidade de que se reveste a Lei nº 9.958/2000, que acrescentou os artigos 625-A a 625-H à CLT. Igualmente, **não se há de olvidar o Princípio da Proteção que norteia o Direito do Trabalho, e que impõe a tutela do empregado, em virtude da sua vulnerabilidade perante a figura do empregador, e que, por isso, exige do Poder Judiciário um tratamento voltado a garantir o respeito dos direitos trabalhistas e, assim, evitar renúncias não condizentes com a vontade do trabalhador.** Recurso interposto pelas reclamadas a que se nega provimento no item. ⁴⁶ (grifou-se)

INDENIZAÇÃO DO ART. 479 DA CLT - CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO SEM TERMO ESTIPULADO - DURAÇÃO PELO PRAZO MÁXIMO PREVISTO. A fixação genérica e abstrata de um prazo máximo de três meses de duração para o contrato de trabalho temporário não permite um mínimo planejamento por parte do trabalhador, deixando este à mercê do empregador que, em tese, poderia demiti-lo a qualquer momento. Assim, diante do princípio da proteção do trabalhador, em não havendo a fixação de um termo final no contrato de trabalho temporário, mas apenas uma simples menção à vigência máxima de três meses de duração, impõe-se reconhecer que o contrato temporário foi celebrado pelo seu prazo máximo (três meses). Recurso Ordinário da Reclamada ao qual se nega provimento. ⁴⁷

Posto isso, pode-se dizer que o Estado e a Constituição Federal se preocuparam em buscar assegurar aos trabalhadores uma condição de igualdade com relação aos empregadores. Os legisladores trabalhistas passaram a ter o dever de refazer a desigualdade existente no plano fático das relações trabalhistas, esculpindo a ideia de paridade entre seus participantes no plano jurídico.

3.5 O Direito à saúde, à educação e ao trabalho

A saúde, a educação e o trabalho, de certa forma, representam pilares para uma vida minimamente digna e confortável, pois garantem, além da ascensão social, uma dignidade pessoal, tanto aos indivíduos com deficientes, quanto aos demais.

⁴⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. RO nº 00004643220125040304 RS 0000464-32.2012.5.04.0304. Relator: João Alfredo Borges Antunes de Miranda, Data de Julgamento: 30/10/2013.

⁴⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. RO nº. 36112011594903 PR 3611-2011-594-9-0-3, Relator: Adayde Santos Cecone, Primeira Turma, Data de Publicação: 31/08/2012.

O artigo 196 da Carta Magna⁴⁸ avaliza ser a saúde “direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”.

Verifica-se da mera leitura do dispositivo, portanto, que a saúde é um direito universal, concedido a todos, sem discriminação. Cumpre ressaltar que, a pessoa portadora de deficiência, em tese, tem direito a se tornar saudável ou, ao menos, concentrar esforços para que sua enfermidade diminua, sendo, com base no dispositivo citado, um dever estatal o fornecimento de meios de proteção à saúde, como também o oferecimento ao indivíduo de tratamentos reabilitativos e correlatos.

É claro que, a norma constitucional mencionada necessita de uma complementação e regulamentação infraconstitucional para que tais medidas se tornem efetivas e praticáveis. Todavia, a mera existência do dispositivo traz uma garantia ao jurisdicionado, pois nenhuma lei pode ferir esse princípio consubstanciado num direito constitucionalmente garantido.

Nem a Administração Pública, nem qualquer ato praticado pela autonomia privada poderá ferir esse direito, de maneira que se espera não só o respeito, mas também a proteção e a garantia de que tal direito seja promovido por ações positivas.

Da mesma forma que o direito à saúde, o artigo 205⁴⁹ também assegura a educação como sendo um direito de todos e um dever do Estado, quando afirma expressamente que “a educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”.

O inciso III, do artigo 208⁵⁰, por sua vez, estabelece que o Estado deve garantir atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino.

Ora, a educação é de suma relevância na preparação do indivíduo como cidadão e, por conseguinte, como pessoa apta a ingressar no mercado de trabalho com boas condições de competitividade. Nessa toada, não pode o Estado ignorar a existência e a necessidade dos portadores de deficiência, cujo acesso a escolas regulares costuma passar por grandes

⁴⁸ BRASIL. Constituição da República Federativa de 1988. Lex: legislação federal e marginalia. Brasília, DF, out. 1988.

⁴⁹ *Idem. Ibidem.*

⁵⁰ *Idem. Ibidem.*

dificuldades já no início de sua vida estudantil, que vão desde o preconceito até a própria falta de acessibilidade às escolas e ao ensino.

O dever do Estado de prestar educação transcende a disponibilização de escolas e passa, obrigatoriamente, pelo fornecimento de educação às pessoas com deficiência, em decorrência do comando constitucional que afirma que o Estado promoverá a inclusão das pessoas com deficiência na vida comunitária (inciso IV do artigo 203).

Nesse cenário e considerando a transformação decorrida ao longo da história da democracia brasileira, já estudada em capítulo anterior, pode-se afirmar que a educação é um dos mecanismos constitucionais para inclusão da pessoa com deficiência e, mais do que isso, a educação prepara o cidadão deficiente ou não para o mercado de trabalho. Felizmente, ao longo da evolução legislativa e constitucional, viu-se a imprescindibilidade de meios de proteção e inclusão do deficiente na sociedade, haja vista seu elevado valor e contribuição na economia e na sociedade, como pessoas aptas a ensinar lições de superação, determinação e dignidade humana.

Proporcionar o ingresso de pessoas portadoras de deficiência desde a infância em escolas de ensino regular possibilita não só a integração e socialização dessa criança, mas também, a abertura de paradigmas de professores e alunos considerados não deficientes. O crescimento como aluno e como indivíduo é inegável e, por conseguinte, imprescindível ao futuro adulto que necessitará cada dia mais se superar para atingir os objetivos e os obstáculos da vida profissional permeada de desafios de ordem intelectual e física.

Por fim – e, como última etapa dessa tríade de direitos básicos – o direito ao trabalho encontra-se garantido na Carta Magna de forma generalizada do artigo 7º ao artigo 11 e consagra inúmeras garantias individuais e sociais ligadas ao trabalhador.

Com relação à pessoa portadora de deficiência o direito ao trabalho não há que ser menos importante: aliás, a pessoa com deficiência quer mental (em grau que possibilite uma integração social) quer física, tem direito ao trabalho, como todo indivíduo. Nesse direito está compreendido o direito à própria subsistência, forma de afirmação social e pessoal do exercício da dignidade humana.

O trabalho pode assumir as mais diversas e variadas facetas, sendo mais importante a face que se vislumbra a participação das atividades sociais pela pessoa com deficiência e a sua integração e colaboração com o meio social.

Em suma, em sendo o trabalho um instrumento de integração e de ascensão da condição financeira e social, há de se considerar que ao deficiente o papel do mercado de trabalho tem ainda maior relevância em sua vida, eis que possibilita a consagração de uma igualdade em relação aos outros trabalhadores que, em alguns momentos da sua trajetória de vida pode ter sido questionada e desacreditada.

Assim, é impossível se negar a importância que é estabelecer constitucionalmente o direito à saúde, à educação e ao trabalho. Mais ainda, é inegável que tais garantias, quando se pensa na condição pouco mais desfavorável que o portador de deficiência encontra para lidar com as próprias dificuldades, constituem corolários de inclusão social, pois que reconhecem a um nível supralegal direitos substanciais e essenciais à dignidade humana.

3.6. O direito à assistência social

O dispositivo que autoriza assistência social à pessoa portadora de deficiência, consistente em um benefício de prestação continuada previsto na Lei Orgânica da Assistência Social (Lei 8.742/93 e alterações), fundamenta-se na condição de vulnerabilidade em que se encontram essas pessoas, especialmente porque, historicamente, foram consideradas indivíduos “fora do padrão” e, algumas vezes classificados por visões capitalistas como “pessoas improdutivas”.

Felizmente, nas últimas décadas, as discussões em torno da possibilidade de inclusão destas pessoas em ambientes até então tidos como privilégio e espaço das pessoas “produtivas”, ou seja, cujo trabalho possa ser explorado pelo capital, revertendo-os em cidadãos ativos na sociedade, adquiriram muita importância na atuação de profissionais comprometidos com os direitos de indivíduos e de grupos sociais excluídos, inclusive o Serviço Social.

Atualmente, a chamada LOAS (Lei Orgânica da Assistência Social) concede o direito de um salário mínimo mensal ao portador de deficiência, desde que impossibilitado para a vida laboral e financeiramente necessitado.

Os requisitos para a concessão do benefício encontram-se no artigo 20 da Lei 8.742/93⁵¹ e ulteriores alterações. Vide:

Art. 20. O benefício de prestação continuada é a garantia de um salário-mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família. (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)

(...) *omissis*

I - pessoa com deficiência: aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas; (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)

II - *omissis*

§ 3º Considera-se incapaz de prover a manutenção da pessoa com deficiência ou idosa a família cuja renda mensal per capita seja inferior a 1/4 (um quarto) do salário-mínimo. (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 4º O benefício de que trata este artigo não pode ser acumulado pelo beneficiário com qualquer outro no âmbito da seguridade social ou de outro regime, salvo os da assistência médica e da pensão especial de natureza indenizatória. (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 5º A condição de acolhimento em instituições de longa permanência não prejudica o direito do idoso ou da pessoa com deficiência ao benefício de prestação continuada. (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 6º A concessão do benefício ficará sujeita à avaliação da deficiência e do grau de impedimento de que trata o § 2º, composta por avaliação médica e avaliação social realizadas por médicos peritos e por assistentes sociais do Instituto Nacional de Seguro Social - INSS. (Redação dada pela Lei nº 12.470, de 2011)

Em que pese se verificar outra praxe no cotidiano, o benefício constitui uma renda auxiliar para que a pessoa portadora de deficiência obtenha meios de buscar manter-se de alguma maneira. No entanto, conforme se verá, muitas vezes acaba sendo um dos óbices para que cidadãos com deficiência se firmem em empregos formais e registrados.

De toda forma, não somente a lei, mas a jurisprudência entende pela concessão do benefício assistencial, quando atendidos os requisitos⁵²:

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO. BENEFÍCIO ASSISTENCIAL AO DEFICIENTE. PORTADOR DE VISÃO MONOCULAR. DECRETO 3.298/99. INCAPACIDADE PARCIAL E PERMANENTE. INCAPACIDADE QUE DEVE SER CONJUGADA COM AS CONDIÇÕES PESSOAIS. SÚMULA 29 DA TNU. ESTUDO SOCIOECONÔMICO NÃO REALIZADO. QUESTÃO DE ORDEM 20/TNU. INCIDENTE CONHECIDO E PARCIALMENTE PROVIDO (...). Como se sabe, a jurisprudência desta Turma Nacional de Uniformização é remansosa no sentido de que a parcialidade da incapacidade não impede, por si só, o deferimento do benefício perseguido, sendo de rigor a análise das condições pessoais da parte e

⁵¹ BRASIL. Lei nº 8.742 de 7 de dezembro de 1993. Lex: legislação federal e marginalia. Brasília, DF, dez. 1993.

⁵² TNU - PEDILEF: 00037469520124014200, Relator: Juiz Federal José Henrique Guaracy Rebêlo, Data de Julgamento: 11/09/2015, Data de Publicação: 09/10/2015.

da possibilidade da sua reinserção no mercado de trabalho. Nessa esteira, a Súmula 29 desta Corte afirma que, para os efeitos do art. 20, § 2º, da Lei n. 8.742, de 1993, a incapacidade para a vida independente não é só aquela que impede as atividades mais elementares da pessoa, mas também a que a impossibilita de prover ao próprio sustento. (...). Todavia, sendo a requerente portadora de deficiência visual grave, a mesma se enquadra no conceito de deficiência previsto no art. 4º, III, do Decreto nº 3.298/99, que regulamentou a Lei 7.853, de 24/10/1989 (dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência), mostrando-se irrelevante, portanto, que o expert tenha consignado sua capacidade para atividades laborativas. A propósito, a Súmula 377 do STJ reconhece essa condição ao asseverar que "o portador de visão monocular tem direito de concorrer, em concurso público, às vagas reservadas aos deficientes". Reputo que a condição da autora, retratada no acórdão recorrido, por si só, já representa um quadro de incapacidade severa, deixando a sua portadora, inclusive, com grandes dificuldades para competir no mercado normal de trabalho, máxime em tempos como estes, nos quais as pessoas com sentidos favoráveis já padecem para conseguir um emprego para sua sobrevivência. Assim, é imperioso que se afirme nesta oportunidade a incapacidade parcial e permanente da autora, hoje com 55 anos de idade, e, ato contínuo, determine-se a instância "a quo" a que proceda ao exame das condições socioeconômicas da requerente, na esteira do entendimento consolidado por esta TNU nas Súmulas 29 e 80. (...). Incidente conhecido e parcialmente provido. (grifou-se)

Posto isso e analisados os principais direitos e princípios que fundamentam a inclusão do portador de deficiência na sociedade e, em especial, no mercado de trabalho, há que se analisar sob uma visão crítica os entraves verificados para o cumprimento da legislação inclusiva.

4. A INCLUSÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO E A LEGISLAÇÃO INFRACONSTITUCIONAL

Considerando especialmente o que já fora estudado nos capítulos anteriores, pode-se chegar a uma conclusão – não final, porém, absoluta – de que as pessoas portadoras de deficiência têm o direito de participar da sociedade em condições de igualdade, bem como de serem assegurados e cumpridos todos os seus direitos, devendo, portanto, o Estado e o particular oferecerem algum tipo de facilidade que os tornem equivalentemente iguais, na medida de suas desigualdades, dificuldades e deficiências.

É sabido, também, que diante das próprias limitações físicas ou intelectuais, muitos portadores de deficiência encontram barreiras que dificultam a acessibilidade a locais públicos e privados e, de igual modo, a oportunidades de estudo e de trabalho. Infelizmente, tais barreiras, reais ou fictícias, encontram-se arraigadas no seio da sociedade, a qual ainda necessita de uma evolução cultural para incorporar em suas atitudes um conceito mais efetivo de igualdade e de empatia, de modo a possibilitar, nos mais corriqueiros atos, a acessibilidade e adaptabilidade da pessoa deficiente ao cotidiano social.

Ora, é óbvio que, em decorrência de tais obstáculos, dificilmente a pessoa portadora de deficiência terá as mesmas oportunidades de um cidadão não deficiente, já que muitas necessitam de equipamentos fundamentais à sua vida, tais como, cadeira de rodas, muletas, próteses, métodos de ensino diferenciados, sem contar com os problemas arquitetônicos, que devido a isso, são poucos os lugares acessíveis a estas pessoas.

Foi nesse contexto e com essa visão que a Carta Magna e a legislação infraconstitucional buscaram encontrar meios que tentem aprimorar as possibilidades de acesso dos deficientes ao mercado de trabalho, nos termos e na forma que por ora se verificará.

É claro que o estudo merece análise detida no fato de que a total efetivação da lei ainda há um grande caminho a se percorrer. O Estado, apesar do seu dever estar expresso na Carta Magna de 1988 e nas normas infraconstitucionais não vem cumprindo o seu papel, dificultando a contratação desses profissionais pelas empresas.

4.1. Sistema de cotas no setor público

Apesar de o ingresso de pessoas portadoras de deficiência no setor público não ser exatamente o foco principal deste estudo, que tem mais interesse em explorar o assunto sob a ótica do mercado de trabalho de âmbito privado, apenas com o intuito de tecer uma análise mais completa da legislação pertinente, passa-se, de forma breve a citar os mecanismos legais que garantem o acesso do deficiente ao cargo público. Claro que o estudo de uma perspectiva em comparação à outra é diferenciado, porquanto os editais de um concurso público devem obedecer a critérios de seleção imparciais e impessoais, diferentemente das contratações havidas na autonomia privada, que normalmente atendem ao interesse particular.

Ora, primeiramente, resta lembrar que o fundamento constitucional que garante à pessoa portadora de deficiência o direito de acesso a cargos e empregos públicos, encontra-se no inciso VIII do artigo 37 da Constituição Federal⁵³, que diz que “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”.

Haja vista o próprio dispositivo prever a necessidade de regulamentação infraconstitucional, há que se citar que a Lei nº 7.853/89⁵⁴, que em seu artigo 2º reafirmou a obrigatoriedade de critérios para o ingresso de portadores de deficiência no serviço público. Vide:

Art. 2º - **Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos**, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

(...)

III - na área da formação profissional e do trabalho:

a) *(omissis)*

b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;

c) *(omissis)*

⁵³ BRASIL. Constituição da República Federativa de 1988. Lex: legislação federal e marginalia. Brasília, DF, out. 1988.

⁵⁴ BRASIL. Lei de nº. 7.853 de 24 de outubro de 1989. Lex Lex: legislação federal e marginalia. Brasília, DF, out. 1989.

d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência.

Em que pese a existência da lei mencionada, que, na realidade apenas abre espaço para que outra lei regulamente o assunto, é forçoso explicitar que a reserva de mercado para as pessoas portadoras de deficiência na administração pública federal (direta ou indireta) foi efetivamente assegurada após a previsão de percentual estabelecido pela Lei nº 8.112/90⁵⁵, que assegura o direito às pessoas com deficiência de se inscreverem 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”.

Por conseguinte, as legislações estaduais e municipais – quando existentes – devem seguir os mesmos critérios da legislação federal e, assim, os editais de concursos públicos devem prever a reserva de até 20% das vagas para pessoas portadoras de deficiência, desde que, logicamente, as atribuições do cargo sejam compatíveis com a deficiência existente e que não impeça o candidato de exercer as funções do cargo.

4.2. O sistema de cotas no setor privado

No que diz respeito ao setor privado de trabalho a Lei nº 8.213/91 estabeleceu percentual de cotas compulsórias a serem observados quanto ao critério de admissão e dispensa das pessoas portadoras de deficiência pelas empresas privadas.

Não obstante a referida lei tratar sobre a previdência social, o legislador incluiu em seu bojo o tratamento específico dos casos de acidente de trabalho, invalidez e, de forma correlacionada, dos requisitos para contratação e demissão dos portadores de deficiência.

⁵⁵ BRASIL. Lei nº. 8.112 de 11 de dezembro de 1990. Lex: legislação federal e marginalia. Brasília, DF, dez. de 1990.

Nesse contexto, o artigo 93 da Lei nº. 8.213/91⁵⁶ traz os percentuais que devem ser obedecidos e observados pelas pessoas jurídicas de direito privado na contratação de portadores de deficiência, sendo eles:

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 1.000: 4%;

IV - de 1.001 em diante: 5%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

A lei em referência não estabelece apenas percentuais para a contratação, mas também obriga o empregador a contratar substituto de condição semelhante em caso de dispensa de trabalhador deficiente ou reabilitado. Vale ressaltar que, o empregado com deficiência contratado por empresa terceirizada não é computado para fins de comprovação de preenchimento de cota da empresa tomadora, sendo considerado, exclusivamente, pela terceirizada.

Dessa forma, as empresas ficam condicionadas a manter sempre o percentual de acordo com o número total de funcionários, devendo manter vagas específicas e, de certa maneira, fixas, para pessoas portadoras de deficiência, sob pena de multa administrativa.

Quanto à mencionada multa, o Ministério Público do Trabalho editou a Portaria 1.199/03⁵⁷ que prevê:

Art. 2º - A multa por infração ao disposto no art. 93 da Lei nº 8.213, de julho de 1991, será calculada na seguinte proporção:

I - para empresas com cem a duzentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de zero a vinte por cento;

II - para empresas com duzentos e um a quinhentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de vinte a trinta por cento;

III - para empresas com quinhentos e um a mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que

⁵⁶ BRASIL. Lei de nº. 8.213 de 24 de julho de 1991. Lex: legislação federal e marginalia. Brasília, DF, jul de 1991.

⁵⁷ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Portaria de nº. 1.199 de 30 de outubro de 2003. DOU, out de 2003. Disponível em http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P1199_03.htm

deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de trinta a quarenta por cento;

IV - para empresas com mais de mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de quarenta a cinquenta por cento.

Há a obrigatoriedade, portanto, de as empresas reservarem, de acordo com o total do seu quadro funcional, um determinado número de vagas a serem preenchidas por pessoas portadoras de deficiência física de acordo com as suas habilidades e respeitadas as suas limitações de ordem psíquica, mental e física.

Do texto da lei em comento e com base nos princípios constitucionais que regem a matéria – já abordados neste estudo – pode-se concluir que critérios pessoais como sexo, raça, boa aparência, não estar inscrito no serviço de proteção ao crédito, não podem ser utilizados na seleção de empregados, portadores de deficiência ou não. Somente critérios pessoais necessários para o exercício das atividades podem ser exigidos.

Para D'Oliveira⁵⁸:

Caso tais requisitos não sejam estritamente técnicos, a empresa incorre em infração trabalhista e até penal por discriminação, sendo entendido por discriminação, o sentido construído pelo direito internacional, este, específico que implica na exclusão ou preferência preconceituosas, conscientes ou inconscientes, expressas ou tácitas, de pessoa ou de grupo específico, por motivos étnicos ou raciais, de gênero, de origem, de características físicas, de opção sexual entre outros.

Para o mesmo autor, configuram atos discriminatórios também, a empresa concentrar-se em um único tipo de deficiência, ou ainda, contratar apenas pessoas com deficiência leve. A finalidade da legislação é garantir o acesso ao trabalho a todas as categorias de deficiência; e a empresa deve buscar a pessoa e não apenas a deficiência.

No que se refere à questão de experiência, D'Oliveira⁵⁹ afirma em outras palavras que, de uma forma geral não se deve exigir, pois antes de ser instituída a obrigatoriedade de contratação das pessoas portadoras de deficiência, raras eram as empresas que as empregavam, desta forma, não tiveram oportunidades de adquirirem experiência profissional. Quando a experiência for efetivamente necessária ao desempenho da função, a própria empresa deve

⁵⁸ D'OLIVEIRA, Maria Christina Barreiros. **Breve Análise do Princípio da Isonomia**. Disponível em: http://institutoprocessus.com.br/2012/wp-content/uploads/2011/12/3_edicao1.pdf. Acessado em 21 de dez 2016.

⁵⁹ *Idem. Ib Idem.*

proporcionar oportunidades para que a pessoa adquira internamente as habilidades, a postura de trabalho e os conhecimentos exigidos para o exercício de certos cargos.

A norma, pode-se dizer, assume um caráter de garantia coletiva e não só de direito individual do deficiente, pois praticamente confere uma vinculação das empresas privadas, detentoras do capital de mercado, a contribuir ativamente com a acessibilidade e aumento do acesso do deficiente ao mercado de trabalho.

Na opinião e nos dizeres de Araújo⁶⁰:

Constata-se que o dispositivo procura manter o número de vagas ao condicionar a contratação de substituto em condição semelhante, criando, assim, uma garantia não individual, mas social. O empregador tem limitado seu direito potestativo de dispensar o deficiente físico ou reabilitado profissionalmente, pois condicionado o exercício desse direito à contratação de outro empregado em condições semelhantes.

Em que pese haver algumas críticas da doutrina e, por óbvio, de quem defende a livre iniciativa privada, os Tribunais parecem coadunar e consolidar a garantia social. É o que se vê, por exemplo, dos seguintes julgados relativamente recentes:

ACÇÃO CIVIL PÚBLICA. INSERÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA E REABILITADOS NO MERCADO DE TRABALHO. CUMPRIMENTO DO DISPOSTO NO ART. 93 DA LEI N. 8.213/1991. Ao tratar da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o art. 93 da Lei n. 8.213/91 visa, em última análise, a garantir o pleno acesso ao emprego (CF, art. 170, VIII), conferir concretude ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III) e vedar a discriminação (CF, art. 7º, XXXI). O fundamento da inclusão dos deficientes físicos no mercado laboral está relacionado à política social ou mesmo institucional, voltada a alcançar a igualdade de oportunidades entre as pessoas, por meio das chamadas ações afirmativas, modificando positivamente a situação de desvantagem de determinados grupos. É certo, porém, que há particularidades em algumas ocupações e profissões cujo exercício implica o cumprimento de condições e requisitos específicos e dispensam, por isso, tratamento diferenciado, sem que essas circunstâncias resultem qualquer tipo de conduta discriminatória negativa. Nesse contexto, em razão das especificidades e dificuldades que decorrem do labor demandado no segmento empresarial em que atua a empresa Ré – construção civil, o cumprimento da obrigação de contratar trabalhadores deficientes e reabilitados deve sofrer certa modulação, no que diz respeito (i) ao prazo para o alcance da cota e (ii) à base de cálculo sobre a qual incidirá o percentual legal de vagas a serem preenchidas por esses trabalhadores especiais. Recurso ordinário da Ré parcialmente conhecido e parcialmente provido; recurso ordinário do Autor conhecido e parcialmente provido.⁶¹

⁶⁰ ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. Brasília: Corde, 1994.

⁶¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. RO: 1991201100410000 DF 01991-2011-004-10-00-0 RO, Relator: Desembargador Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 17/04/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: 10/05/2013 no DEJT.

DIREITO CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. REMESSA NECESSÁRIA. AÇÃO POPULAR. PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA FÍSICA. REVOGAÇÃO PELA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DO BENEFÍCIO DA GRATUIDADE EM TRANSPORTE COLETIVO. INSERÇÃO NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO. PERDA DO BENEFÍCIO. PREVISÃO LEGAL. ATO VINCULADO. AUSÊNCIA DE ILICITUDE. SENTENÇA CONFIRMADA. RECURSO CONHECIDO E DESPROVIDO. ACÓRDÃO. Vistos, relatados e discutidos estes autos de Remessa Necessária de nº 9131951-63.2009.8.06.0001, em que são partes as acima indicadas. Acorda a Turma Julgadora da Segunda Câmara Direito Público do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará, à unanimidade, em desprover o Reexame Necessário, nos termos do voto da Desembargadora relatora.⁶²

AUTO DE INFRAÇÃO. LEI Nº 8.213 /91. EMPRESA QUE NÃO CUMPRE A META DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS. A demandante se desincumbiu do ônus que lhe competia de demonstrar que, embora tenha envidado esforços para a contratação de portadores de deficiência ou reabilitados, não logrou êxito por falta de mão de obra interessada, motivo alheio à sua vontade e suficiente para isentá-la da sanção imposta.⁶³

Não obstante o entendimento praticamente consolidado dos Tribunais, é importante se tecerem algumas considerações críticas a respeito do cenário fático com que se depara o empregador, tendo em vista o impacto existente na atividade e no mercado.

4.2.1 As dificuldades para preenchimento das cotas no setor privado

Pesquisas referenciadas no estudo de Moraes⁶⁴ afirmam que cerca de 8% da população brasileira possui alguma espécie de deficiência, de maneira que cerca de 10 mil pessoas por mês, adquirem algum tipo de deficiência, ainda que temporária, seja por acidentes de trânsito ou por armas de fogo.

A verdade é que, desse número tão expressivo, poucos desses deficientes conseguem entrar no mercado de trabalho, sendo necessária a criação pelo governo de um mecanismo paliativo. Estipulou-se, assim, cotas de deficientes nas empresas com mais de cem

⁶² BRASIL. Tribunal de Justiça do Estado do Ceará. Turma Julgadora da Segunda Câmara Direito Público do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará. Remessa Necessária 91319516320098060001. Relatora Maria Nailde Pinheiro Nogueira. Data de Publicação: 23/11/2016.

⁶³ BRASIL. Tribunal Regional da Primeira Região. RO 00109185220145010541. Data de Publicação: 06/09/2016.

⁶⁴ MORAES, Danielle Christian Silva. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo de caso no SENAC Fortaleza**. <https://www.faculdaDESCearenses.edu.br/biblioteca/monografias/graduacao/8-servico-social/573-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-um-estudo-de-caso-no-senac-fortaleza>. Acessado em 01 de dez de 2016.

funcionários. Embora essas leis tenham surgido para ampliar as oportunidades de acesso ao mercado de trabalho para a pessoa com deficiência, na prática, o processo não é tão simples.

Além de fatores individuais, econômicos e sociais, um outro aspecto que dificulta a inserção da pessoa com deficiência no trabalho, apontado pela literatura científica, é a falha no processo de formação e qualificação profissional. No Brasil, essa formação tem frequentemente ocorrido por intermédio de programas desenvolvidos por oficinas pedagógicas ou protegidas por instituições de ensino especial.

Entretanto, existem críticas em relação aos procedimentos utilizados por tais programas, por considerar as atividades comumente ensinadas, como artesanato, tapeçaria e marcenaria, selecionadas mais em função dos recursos materiais disponíveis e da tradição institucional, do que da demanda do mercado de trabalho, pouco contribuindo para efetivar qualitativamente essa população.

Outro problema a ser enfrentado para o preenchimento das cotas é o próprio desinteresse do trabalho formal pelos portadores de deficiência, haja vista seu direito a receber auxílio previdenciário e, concomitantemente, desenvolver uma profissão autônoma, que garanta ganhos financeiros, mas evite uma subordinação e uma vinculação laboral. Segundo já se observou, a maioria das pessoas que recebem esses benefícios, preferem complementar a renda com atividades informais a procurar um trabalho com registro em carteira, já que assim, perdem o direito à pensão.

Outra dificuldade é a pequena porcentagem de deficientes com capacitação e especialização para ocupar os cargos disponíveis no mercado. Dados oficiais apontam uma certa dificuldade de acessibilidade ao estudo, pois as estatísticas demonstram que um percentual mínimo de portadores de deficiências conseguem concluir o nível fundamental de ensino. Ato contínuo, a gama de profissionais que chega a alcançar uma qualificação básica e necessária para preenchimento das vagas nas empresas é ínfima e, por conseguinte, a desqualificação técnica gera mais desemprego.

É oportuno dizer ainda que, além das dificuldades experimentadas pelos próprios portadores de deficiência, existe, sim, a ignorância e o preconceito por parte do empresariado. A falta de conhecimento do potencial das pessoas com deficiência, entre outras variáveis, consiste num dos grandes motivos que impediam ou dificultavam a contratação dessa população pelas empresas.

O mercado brasileiro possui uma grande necessidade de informação a ser transmitida ao empresário, sobre as potencialidades da pessoa portadora de deficiência, para que as contratações não visem apenas evitar a aplicação de penalidades pecuniárias por descumprimento das cotas mínimas previstas na legislação.

Como muito bem observado por Braga⁶⁵:

“[...] não se tratará mais de pensar em ofertar empregos a portadores de deficiência em razão do duvidoso sentimento de caridade do empresário, mas, simplesmente, porque a lei assim determina. Essa exigência forçará os empresários a buscar, dentre o universo das pessoas com deficiência, as de melhor potencial para o cargo oferecido.”

Talvez esta tenha sido a verdadeira intenção da norma. No entanto, a ideologia e a mentalidade do legislador somente se coadunam quando a realidade cultural corresponde ao espírito da lei. E, sem dúvida, o espírito este deve ser o de incentivar a pessoa com deficiência a melhorar seu potencial, a aprimorar suas qualidades e, conseqüentemente, a superar as barreiras que a sociedade lhe impõe.

Percebem-se, outrossim, várias dificuldades para a inclusão do deficiente no mercado de trabalho, sendo parte delas advindas das empresas e outra parte originada dos próprios deficientes. As empresas precisam de uma estrutura para recebê-los e estes, de capacitação e interesse em desenvolver seu lado profissional para ocuparem tais vagas. Cabe aos órgãos governamentais, capacitá-los e às empresas, disponibilizar espaço físico para que todos consigam alcançar o interesse comum: formar e integrar cidadãos dignos do trabalho diário.

4.2.2 A baixa qualificação profissional

É bem verdade que – a despeito da celeuma que envolve o assunto e de todas as tentativas da lei em criar benefícios que visem a equalizar as dificuldades encontradas pelas

⁶⁵ BRAGA, Marília Madalena Silva. **E se a legislação fosse levada a sério? Uma análise da possibilidade de a legislação sobre a educação inclusiva provocar mudanças na sociedade.** Dissertação (Mestrado em Direito) Faculdade de Direito da Fundação de Ensino "Eurípides Soares da Rocha", Marília, 2004.

peças portadoras de deficiência – a contratação do deficiente pelas peças jurídicas de direito privado deveria ser vista como qualquer uma outra.

Infelizmente, a história e as estatísticas mostram que muitas são as barreiras que tornam o acesso a estudo e qualificação mais difíceis ao portador de deficiência, o que leva o Estado a tentar garantir maior acessibilidade mediante a edição de leis.

Todavia, quando se analisa o mercado de trabalho de uma forma global e desvestida de classificações ou estereótipos, chega-se à conclusão de que a globalização e a tecnologia vem tornando as empresas cada vez mais exigentes, o que demanda a seleção de profissionais qualificados, sejam eles portadores ou não de deficiência.

Dito isso, há de se convir que uma lei pura e simples não tem o condão de garantir uma vaga emprego, caso a pessoa não se qualifique para a função ou o cargo que deseja ocupar, independentemente se existem ou não barreiras físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais a superar.

O que as empresas esperam do trabalhador, seja ele ou não seja portador de deficiência, é o profissionalismo, a dedicação, a assiduidade, o comprometimento e a qualificação. Claro que convênios de empresas com organismos de aprimoramento profissional em muito contribuem para o acesso ao ensino; isso, sim, a lei até poderá prever e obrigar. Obviamente, também, que não se pode fechar os olhos aos numerosos casos de preconceito, que dificultam competições em condições de igualdade.

Ao empresário, na realidade, muito mais interessa a capacidade produtiva ao candidato ao emprego; e, em muitas situações, uma pessoa com deficiência pode revelar maior capacidade para determinada tarefa do que outro candidato que não seja portador de qualquer deficiência. Isso, contudo, é difícil de ocorrer na prática e de se constatar na prática, conforme bem observa Delgado⁶⁶, que assim concluiu:

De modo geral, a empresa não rejeita o deficiente que revela maior capacidade, para determinada tarefa, do que outro candidato que não seja portador de qualquer deficiência. O que importa ao empresário é que o rendimento do trabalho e a sua qualidade sejam bons. Em presença da realidade fática, não nos parece fácil provar-se que um empresário deixou de admitir um empregado por ser deficiente.

Da mão-de-obra, de maneira geral, o mercado está exigindo cada vez maior número de qualidades: é necessário bom senso de observação, de interpretação, de decisões e resultados

⁶⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2007.

e, ainda, domínio de linguagem técnica, boa desenvoltura oral e escrita, habilidades para trabalho em equipe e versatilidade. Nesse contexto, é inegável a importância da educação e da formação profissional e para inclusão de todo e qualquer profissional no mercado.

4.2.3 A capacitação dos portadores de deficiência como dever do Estado

Consoante já se discorreu no tópico anterior, a edição de um dispositivo legal não tem o condão de garantir a ninguém uma vaga de emprego. Apesar de importante a garantia positivada de direitos, há de se convir que não é o bastante que o Estado institua uma lei e transfira inteiramente a responsabilidade na política de integração de portadores de deficiência à iniciativa privada. Como já anteriormente dito, as ações devem ser concretizadas pelas empresas, sociedade e Estado, conjuntamente.

Quanto a isso, é importante lembrar que a legislação existente não se preocupou com as regras do mercado e fez prevalecer uma falsa sensação social de que, colocando-se um dispositivo na lei, o portador de deficiência seria automaticamente inserido no trabalho produtivo – o que não é verdade.

Uma das grandes dificuldades – e, talvez, a maior delas – da inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho se traduz na baixa qualificação desses profissionais. Além das barreiras físicas, arquitetônicas, paisagísticas, a falta de escolaridade é uma realidade e uma barreira para sua inserção nas organizações de trabalho, conforme já se relatou anteriormente.

Nos dizeres de Castaldi⁶⁷:

Se o trabalhador, com todas as suas capacidades físicas e intelectuais não dispõe de qualificação profissional para atender ao mercado de trabalho, não há nem o mesmo o que se falar quanto aos Portadores de Deficiência, classe esta, que passou a ser lembrada apenas nos últimos anos e com ações muito pequenas e dispersas.

⁶⁷ CASTALDI, Márcia da Silva Dias. **A qualificação e a Inserção no Mundo do Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência: Um Estudo sobre o Impacto da Extinção da Lei 6.297/75**. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Metodista de São Paulo, Programa de Pós-Graduação em Administração, São Bernardo Campo.

A baixa escolaridade, segundo o raciocínio de Castaldi, na verdade, não apresenta relação direta com a deficiência, mas, talvez, com a condição social, eis que, normalmente, as classes sociais mais abastadas suprem as dificuldades de acesso a cursos e locais, pagando, literalmente, um alto preço para tanto.

Diante da baixa escolaridade, os indivíduos com deficiência no Brasil ainda são vítimas de preconceitos, por não conseguirem desenvolver as atividades a que lhes são atinentes. Num viés contrário ao espírito da lei, as empresas, para se esquivarem das elevadas multas, cumprem as cotas, contratando pessoas portadoras de deficiência e, em alguns casos, a contratação acaba por ser interpretada como mero ato de caridade e, não de reconhecimento da capacidade técnica do profissional.

Ora, obviamente que, o ingresso de pessoas não qualificadas em determinadas empresas altamente competitivas faz crescer o preconceito, haja vista a nítida e exclusiva preocupação do empresário no cumprimento da lei para evitar penalidade pecuniária e não obstante a necessidade de profissionais conceituados que agreguem valor às atividades da empresa.

Tal qualificação deve competir ao Estado que possui papel primordial para que a inserção se dê de forma efetiva, através de disponibilização de cursos – ainda que em parceria com empresas privadas – para a qualificação técnica das pessoas portadoras de deficiências.

No discorrer do presente estudo, foram apresentados alguns dos dispositivos legais que não só autorizam, mas também obrigam o Estado no apoio às pessoas portadoras de deficiência. O que não se pode admitir é que o ente estatal transfira toda a sua responsabilidade para o particular – que tem, também o dever de colaborar e não de se encarregar exclusivamente – assim como toda a sociedade.

A norma distribui de forma dinâmica o ônus na contratação de deficientes, porém, hoje, ele é suportado apenas pelas empresas que por não conseguirem cumprir a cota estabelecida em lei, são punidas com multas elevadas. A capacitação desses profissionais deveria estar compreendida numa ação estatal, que, através dos meios adequados, deveria promover o aperfeiçoamento desses profissionais para que sua inserção se dê de forma significativa e real.

Programas e políticas governamentais que incentivem a qualificação desses profissionais deveriam ser metas do governo, pois sem elas, as empresas não encontrarão, no mercado de trabalho, profissionais aptos a desenvolverem a função a que lhes é atribuída.

Correto não é também, somente as empresas privadas terem a obrigação de qualificar os seus empregados.

Os programas do governo devem visar a minimização de dificuldades e potencializar benefícios para as empresas e colaboradores, através de atividades educacionais, treinamento dos profissionais, palestras, reuniões, etc. A empresa privada não deve arcar sozinha com a omissão do Estado na qualificação dos profissionais, conforme já há algum tempo entendem os tribunais. Vide⁶⁸:

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO - AUTO DE INFRAÇÃO - PROCEDÊNCIA DE AÇÃO ANULATÓRIA DE DÉBITO FISCAL - VIOLAÇÃO DO ART. 2º DA CF/1988 (PRINCÍPIO DA SEPARAÇÃO DOS PODERES) NÃO CONFIGURADA. Nada obstante a presunção de veracidade que reveste o auto de infração, a pessoa autuada, física ou jurídica, tem o direito ao contraditório e à ampla defesa, tanto na esfera administrativa (artigo 635, CLT e Lei 9.784/1999), quanto no âmbito judicial, diante da expressa garantia constitucional de que "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito." (artigo 5º, XXXV, CF/1988), não restando vulnerado o princípio da separação dos poderes por decisão judicial que anula ato administrativo do Poder Executivo. Embargos de Declaração providos parcialmente. (...) Reveladoramente constrangedora também se mostra a realidade brasileira, onde estatísticas apontam que a questão da reserva de mercado de trabalho em relação às pessoas deficientes tem suscitado questionamentos no sentido de que a empresa-autora não é a única que tem tido dificuldades para cumprir integralmente o comando legal que ensejou a aplicação da multa, visto que a Lei 8.213/91 se dirige aos beneficiários da Previdência Social, reabilitados ou pessoa portadora de deficiência habilitada e estas são raras a se apresentar. A louvável iniciativa do legislador de instituir um sistema de cotas para as pessoas portadoras de deficiência, obrigando as empresas a preencher determinado percentual de seus quadros de empregados com os denominados PPDs, não veio precedida nem seguida de nenhuma providência da Seguridade Social, ou de outro órgão governamental, no sentido de cuidar da educação ou da formação destas pessoas, sequer incentivos fiscais foram oferecidos às empresas. A capacitação profissional é degrau obrigatório do processo de inserção do deficiente no mercado de trabalho. A Secretaria da Inspeção do Trabalho, ao editar a Instrução Normativa nº 20/2001, a orientar os auditores fiscais do Trabalho na fiscalização do cumprimento do artigo 93 da Lei 8.213/91, resolveu definir como pessoa portadora de deficiência habilitada, aquelas que não se submeteram a processo de habilitação, incluindo como habilitadas as capacitadas para o trabalho, indo além do que disse a Lei, e reconhecendo, implicitamente, a carência de portadores de deficiência habilitados. Recurso a que se dá provimento para anular o débito fiscal.

A falta de profissionais capacitados é uma realidade que impõe obstáculo para o regular cumprimento da legislação. O Governo se omite na qualificação dos portadores de deficiência, degrau importante para efetivação da norma e transfere de forma significativa esse ônus para as empresas privadas. O correto é a igual divisão de responsabilidade, cabendo conjuntamente às empresas e ao governo políticas públicas de parceria que possibilitem a inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho.

⁶⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. RO: 3506200608102008 SP 03506-2006-081-02-00-8, Relator: RITA MARIA SILVESTRE, Data de Julgamento: 29/07/2008, 11ª TURMA, Data de Publicação: 12/08/2008

4.2.3.1 O problema da reabilitação e habilitação pelo INSS

A habilitação e a reabilitação, conforme já explorado nesse estudo, são mecanismos teoricamente para o Poder Público atestar a adequação do profissional portador de necessidades especiais para ingresso ou para retorno à atividade privada.

Consoante dispõe a Lei n. 8.213/91, em seus artigos 89 a 91, a função de habilitar e reabilitar os portadores de deficiência, em tese, compete ao INSS, que deve fornecer listas com os profissionais aptos a realizar as funções necessárias nas empresas.

Entretanto, esta não é a postura que se verifica na prática, já que acaba ficando a cargo do particular essa análise primeira para inclusão do profissional na empresa ou, o exame de suas condições pós-afastamento, para reintegração em seus quadros funcionais.

O resultado disso, além das críticas e da dúvida a respeito da lisura das análises feitas pelas empresas privadas – corroboradas pelas tentativas de reduzir os altos custos dos empreendimentos já agravados pela carga tributária e pelas penalidades judiciais e administrativas – é a onerosidade ao particular, que necessita desempenhar função originalmente estatal.

O entendimento da doutrina majoritária é de que a reabilitação ou habilitação dos profissionais em que se designarão formas para incluí-los no mercado de trabalho é competência do INSS e não pode ser transferida ao particular, que arcaria sozinho com uma omissão do próprio Estado instituidor da política de cotas.

Em julgado recente pelo Tribunal Superior do Trabalho o Ministro Relator Renato de Lacerda Paiva comungou deste entendimento:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. AUTO DE INFRAÇÃO - NULIDADE - JUSTA IMPOSSIBILIDADE DE CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO - ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. Nega-se provimento a agravo de instrumento que visa liberar recurso despido dos pressupostos de cabimento. Agravo desprovido. Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-53240-54.2007.5.03.0096, em que é Agravante UNIÃO (PGU) e são Agravados IRMO CASAVECHIA E OUTROS. Destarte, não prospera a alegação de ofensa aos arts. 628 e 630, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho, 93 e 133 da Lei nº 8.213/91 e 2º da Lei nº

4.717/65. É que o Tribunal Regional, soberano na apreciação do conjunto fático-probatório dos autos, de inviável reexame nessa esfera recursal, nos termos da Súmula/TST nº 126, constatou que "o Recorrido demonstrou, efetivamente, que envidou esforços na busca por candidatos para preenchimento das vagas para deficientes físicos habilitados e/ou reabilitados do INSS, o que se infere das cópias das correspondências enviadas ao Sine, ao Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Unai e ao INSS, mas que, todavia, não obteve êxito na tentativa de admissão desses trabalhadores, como se vê das respostas enviadas pelas referidas entidades (fls. 29/35), demonstrando que o cumprimento da obrigação legal se tornou impossível em virtude da inexistência de apresentação ou indicação de trabalhadores portadores de deficiência ou reabilitados". Assim, correta a decisão que manteve a sentença que declarou a nulidade do Auto de Infração e, por via de consequência, da multa aplicada. (...) Do exposto, conheço do agravo de instrumento para negar-lhe provimento.⁶⁹

Posto isso, há de se concordar que as normas atinentes à inserção de portadores de deficiência no mercado de trabalho dividem com o Estado a obrigação das empresas na contratação desses profissionais.

4.2.4 O desinteresse do portador de deficiência nas atividades formais de trabalho

Outro grave problema no preenchimento das cotas para pessoas portadoras de deficiência se encontra na política assistencialista brasileira. É óbvio que aqui não se busca criticar a existência de benefício previdenciário de prestação continuada a deficiente – até porque tal auxílio governamental pode significar o impulsionamento profissional e social de muitas pessoas.

O que merece crítica é o fato de que culturalmente a população brasileira tem um costume vicioso de se acomodar diante do recebimento de auxílio financeiro do governo. Nem é preciso pesquisar a fundo a quantidade de famílias que providenciam mais filhos apenas para aumentar proporcionalmente o valor do bolsa-família.

Em que pese a necessidade que muitas vezes o portador de deficiência de situação financeira mais carente detém no recebimento de um benefício previdenciário, verifica-se que

⁶⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 532405420075030096 53240-54.2007.5.03.0096. Relator Renato de Lacerda Paiva. Data de Julgamento: 16/09/2015

muitos deles deixam de se qualificar e concorrer a vagas de empregos formais para não perderem o direito a um auxílio governamental.

Por conseguinte, o grande índice de trabalhadores eventuais, autônomos e não ligados a trabalhos formais e com registro acaba por não fazer evoluir a inserção dessas pessoas no mercado, por atitude da própria classe, em alguns casos.

Assim, essa seria mais uma necessidade de iniciativa do Estado: conscientizar as pessoas da importância do crescimento pessoal e profissional para fortalecimento da economia. Um país em que o cidadãos se comprometem mais com a própria evolução teria mais condições de oferecer uma contrapartida também mais evoluída e satisfatória dos serviços públicos. De toda forma, a partida deve ser dada por alguma atuação mais contundente dos governos.

4.3. Avaliação do sistema protetivo trabalhista à pessoa com deficiência – pequeno comparativo com outros países

Nos países desenvolvidos que adotam o sistema de cotas, este é apenas uma peça no complexo enredo de leis, programas, instituições e incentivos econômicos para facilitar o trabalho das pessoas portadoras de deficiência e, segundo afirmam estudiosos, esse item em muito se relacionam com o contexto histórico e cultural do país.

No Reino Unido, por exemplo, existe o *Disability Discrimination Act*, ato legislativo do ano de 1995, que, na voz de Pasold⁷⁰:

(...) trata da questão do trabalho, vedando a discriminação de pessoas com deficiência em relação ao acesso, à conservação e ao progresso no emprego. Estabelece, também, medidas organizacionais e físicas para possibilitar o acesso de pessoas com deficiência. O Poder Judiciário pode fixar cotas, desde que provocado e se constate falta de correspondência entre o percentual de empregados com deficiência existente na empresa e no local onde a mesma se situa.

⁷⁰ PASOLD, Cesar Luiz. **Guia dos Direitos das Pessoas com Deficiência**. Disponível em: <http://isocial.com.br/legislacao-cota-em-outros-paises.php>. Acesso em 01 de jun de 2017.

Segundo a mesma fonte, verifica-se nas legislações de países desenvolvidos que o percentual de cotas para portadores de deficiência é bem reduzido – entre 2% a 7% nos países europeus e apenas 1,8% no Japão. Alguns países, tais quais Espanha e Alemanha, além das cotas também preveem benefícios fiscais para incentivar as empresas a incluir essas pessoas no mercado de trabalho. Outros, a exemplo da Holanda e da Bélgica, não fixam em lei percentuais para o setor privado, ficando tal providência a cargo das negociações coletivas, diferentes em cada setor da economia.

Esse percentual baixo, ao contrário do que possa parecer, não significa desrespeito às necessidades especiais dos portadores de deficiência para acesso ao mercado de trabalho. Evidência disso é que nos países latinos e outros subdesenvolvidos, o percentual de cotas previsto em lei é maior que nos países de Primeiro Mundo, o que demonstra exatamente um reflexo direto da consciência da população quanto às diferenças interpessoais no sistema jurídico-legislativo, tornando mais – ou menos – necessária, dependendo do grau de preconceito e exclusão, a previsão legal a esse respeito.

Bertolin⁷¹, sobre o assunto, preleciona dizendo:

Há de se observar que, geralmente, os países que se preocupam com a qualidade de vida de seus deficientes são aqueles que passaram por longas guerras e viram retornar um grande número de mutilados, que tinham por obrigação receber bem. O Brasil não teve essa experiência e, portanto, não conseguiu esse amadurecimento. Muito ao contrário, em nosso país, grande número de deficiências é causado – ou agravado – pela miséria, que cria gerações de subnutridos, e pela inexistência de um serviço de saúde, que garanta a todos um pré-natal, por meio do qual muitas doenças poderiam ser evitadas ou tratadas; miséria que induz as pessoas a prestarem trabalho submetidas às piores condições, com grave risco à sua saúde e à sua integridade física. Considere-se, ainda, que tais pessoas, doentes ou acidentadas, não recebem tratamento ou reabilitação, que lhes permita retornar às suas atividades [...] Leis, há muitas, sobre o assunto. Belas leis em consonância com os mais modernos documentos internacionais acerca da matéria. ‘Mas o maior desafio é o da mudança cultural, e esta não se realiza por decreto’. Urge uma reforma cultural, pois um país que não trata seus cidadãos como seres humanos e não lhes garante, de fato, os direitos mais fundamentais (e o trabalho é condição para a inserção do ser humano na sociedade; e condição para a cidadania) está fadado a nunca sair da miséria.

Nessa toada, nos últimos anos tem havido uma forte tendência a mudança de pensamento em vários países, principalmente do continente Europeu, de maneira a ser privilegiada uma trilogia inclusiva, que envolve desde leis antidiscriminação, até sistemas de cotas e esquemas de contribuição e terceirização. Tais mecanismos são denominados “rede de

⁷¹ BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **A discriminação às pessoas com deficiência nas relações de trabalho**. Revista dos Tribunais Online, 2012.

apoio”, consoante menciona Bertolini⁷², que a conceitua como “uma espécie de convênio entre instituições públicas, privadas, formais e filantrópicas que atuam conjuntamente para capacitar pessoas portadoras de deficiência para sua inclusão ou recolocação no mercado de trabalho”.

Tais frentes atuam não só na qualificação técnica do profissional, mas agem também na promoção da educação, da saúde, da moradia, na preparação do meio social para recebê-los de forma a facilitar sua integração social e possibilitar um crescimento e aproveitamento por parte de todos os envolvidos.

Noutras palavras, a reintegração e integração de uma pessoa portadora de deficiência envolve a capacidade e boa vontade de um grande número de sujeitos que devem investir tempo, dinheiro, esforço e compreensão. Estando todos esses itens presentes, não só se observa a vantagem e a evolução do portador de deficiência, como também das demais pessoas e entidades participantes do processo.

Sobre esse aspecto, resta claro o avanço dos países desenvolvidos quanto às políticas inclusivas e a grande disparidade com o modelo que existe atualmente no Brasil. Além de o sistema brasileiro adotar um cunho predominantemente assistencialista aos trabalhadores com alguma deficiência, sem que haja uma base de capacitação desde a idade educacional, também são observadas inúmeras falhas no sistema de cotas atual.

Um exemplo disso é crítica feita pela doutrina quanto ao problema da reposição do portador de deficiência por outro, no caso de dispensa. Apesar da intenção do legislador em querer protegê-los, criou-se uma cultura nas empresas de se contratar o mínimo necessário exigido pela legislação. Pode-se dizer, com base nisso, que a vontade da lei é respeitada, mas a finalidade não é alcançada diante da distância entre o objetivo inicial proposto e a realidade final que se vê na prática cotidiana.

Nesse contexto e da mera análise dos dados obtidos na comparação do Brasil com outros países, desnecessária a conclusão de um doutrinador renomado, ou de pesquisa de alta repercussão internacional, para concluir que em muito a legislação brasileira precisa evoluir para adotar critérios mais justos e eficazes aptos a incluir o portador de deficiência no mercado de trabalho.

Para colocar em prática o sentimento de dignidade em uma pessoa portadora de deficiência, ao nosso entender, não basta ceder-lhe um lenitivo ou benefício social, ou

⁷² *Idem. Ib Idem.*

garantir-lhe o ingresso em grandes empresas através de mero percentual de cotas; o ideal – mas, quase utópico, diante da realidade hodierna – seria a abertura de oportunidades iguais, ou próximas a um patamar de igualdade, para a formação educacional desde a infância e, no futuro, a capacitação profissional, a fim de que, de fato, a pessoa com necessidades especiais não somente se sentisse aceita e incluída, como também a sociedade não a considerasse inferiorizada.

CONCLUSÃO

Historicamente, a pessoa portadora de deficiência possui uma tendência a ter dificultado o acesso a locais e a serviços. Muitas vezes em decorrência de sua própria condição física, o aprendizado na escola e, futuramente, o convívio em sociedade estão permeados de barreiras, tanto de ordem concreta, quanto de cunho subjetivo.

Inúmeras são as espécies e vários são os graus de deficiência, mas, de forma generalizada, o senso comum é de que, excetuados os casos de deficiência mental, as habilidades e a capacidade intelectual de aprendizado dos portadores de deficiência são equivalentes às das pessoas não deficientes. Ainda assim, é impossível se ter em mente que a vida de tais pessoas não é uma superação constante e diária de obstáculos e dificuldades, praticamente incomparáveis às dificuldades dos indivíduos considerados “normais”.

Toda legislação garantista tem o condão principal de tentar, com a concessão de alguns benefícios, restabelecer o equilíbrio entre pessoas ou situações muito díspares. Diferente não são as leis que influenciam na inclusão do portador de deficiência no mercado de trabalho.

Se analisado o ordenamento legislativo brasileiro, facilmente se verificam princípios e dispositivos constitucionais e infraconstitucionais que fundamentam, justificam e até exigem uma intervenção estatal nesse sentido. É certo que inúmeras são as leis que em tese colocam no cenário social uma exaltação dos direitos da pessoa deficiente, a fim de que sejam compensadas de alguma maneira suas dificuldades.

Com relação especificamente ao mercado de trabalho, é de bom alvitre que o Estado se preocupe com a inclusão do portador de deficiência. É importante que haja um reconhecimento estatal da potencialidade e do elevado grau de contribuição que as habilidades dessas pessoas possuem no mercado e na economia. Afinal, a deficiência física não impede o desenvolvimento intelectual dos portadores e, mesmo o portador de deficiência mental pode servir como mão-de-obra produtiva e especializada em vários segmentos econômicos.

A despeito disso, é imprescindível se analisar a postura assistencialista do ordenamento legislativo brasileiro e, mais ainda, a ausência de preparação pregressa da sociedade para receber uma lei que, em tese, garante uma infinidade de prerrogativas impraticáveis. É de vital

importância ainda que o Estado assuma o compromisso firmado com a sociedade e não transfira exclusivamente ao particular o papel das políticas públicas de inclusão.

Culturalmente, o Brasil não é um país amadurecido e receptivo ao portador de deficiência, não obstante a imensa gama de direitos preconizados na Constituição Federal desde 1988 e as leis esparsas, editadas desde período próximo à Magna Carta. Nesse raciocínio, não basta, por exemplo, existir um diploma legislativo que assegure um percentual para a contratação de pessoas portadoras de deficiência por empresas privadas com quadro funcional acima de duzentas pessoas, se o Estado não lhes garantiu desde a infância uma educação de qualidade, ou um sistema de saúde que proporcione mínima dignidade ao cidadão, ou ainda, se nem mesmo o edifício das secretarias municipais de assistência social espalhadas pelo país não possuem sequer rampa de acesso a cadeirantes.

Mais do que isso, um mero artigo de lei também não garantirá a vaga de emprego a pessoa portadora de deficiência numa nação em que culturalmente se prefere a criação de hipóteses fáticas para enquadramento de benefícios previdenciários e assistencialistas à criação de oportunidades de crescimento próprio e abandono da necessidade da assistência social.

Ora, não se busca criticar a existência ou a necessidade de haver legislação que garanta direitos específicos. De fato, muitas são as irregularidades praticadas por empresas para burlar a lei e atingir o lucro desenfreado; inúmeros são os casos de preconceito e de intolerância quanto à heterogeneidade. No entanto, há de se ser realista quanto à efetividade ou não de um comando legal.

Não se pode exigir, nem se admitir como válido e usual, por exemplo, que a pessoa jurídica privada contrate pessoa não qualificada apenas para evitar a aplicação contra si de alguma penalidade pecuniária. Também é difícil conceber que o particular seja onerado com a qualificação técnica de todas as pessoas portadoras de deficiência que desejar – ou for obrigado a – contratar, por falha na prestação de funções fundamentais do Estado. A carga tributária (para pessoas jurídicas e físicas) já se faz demasiado elevada e deveria proporcionar uma efetiva e mais satisfatória prestação estatal.

A legislação inclusiva como se verifica atualmente, em que pese configurar grande avanço histórico e social, não ilide o preconceito e nem alcança o objetivo de inclusão, participação e bom aproveitamento das habilidades dos portadores de deficiência. Do contrário, diante das considerações acerca da realidade cotidiana nas empresas e dos reais motivos que as levam a cumprir as cotas legais, poder-se-ia concluir que a capacidade do portador de deficiência

acaba sendo, na realidade, questionada pelos parceiros de trabalho e pelos demais membros da sociedade.

E, nesse contexto, a lei protetiva acaba assumindo um viés total e absolutamente contrário ao seu objetivo primeiro: o portador de deficiência continua à mercê de um Estado falsamente assistencialista e a possibilidade de adaptação e de inclusão no mercado de trabalho e no meio social apresenta-se cada dia mais utópica e distante.

Espera-se que em algum momento os entes estatais se atentem para a necessidade de conscientização cultural da população como um todo e que encontre medidas mais eficazes de promover a inclusão e a integração das pessoas com ou sem deficiência, para que unidas – cada uma com sua especificidade pessoal – formem uma grande força produtiva de trabalho capaz de aprimorar e alavancar a economia, tornando o país mais forte em termos econômicos, financeiros e, sobretudo, sociais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

NASCIMENTO, Amauro Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção Constitucional das Pessoas com Deficiência. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência**. 4 ed. Disponível em: http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/a-protecao-constitucional-das-pessoas-com-deficiencia_0.pdf. Acessado em 18 out de 2016.

DUTRA NETO, João Gomes. **Evolução Histórica do Tratamento Conferido às Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais pelo Ordenamento Jurídico Brasileiro**. Conteúdo Jurídico, Brasília, DF:17 jun. 2014. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.48641&seo=1>>. Acesso em: 18 out. 2016

BRASIL. Constituição. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1934. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em 24 out 2016.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 10 de novembro de 1937. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em jan de 2017.

BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 18 de setembro de 1946. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em jan de 2017.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Brasília, 24 de janeiro de 1967. Disponível http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm#art189. Acesso em jan de 2017

BRASIL. Emenda Constitucional nº 12 de 17 de outubro de 1978. Lex: legislação federal e marginalia. Brasília, DF, out de 1978.

Dicionário Aurélio Online. Disponível em <https://dicionariodoaurelio.com/deficiencia>. Acessado em 21 de nov de 2016.

HOUAISS, Antonio e VILLAR, Mauro Salles. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**, Rio de Janeiro: Objetiva, 1ª edição, 2001.

SILVA, Luzia Gomes da. **Portadores de deficiência, igualdade e inclusão social. Princípio: a Dignidade da Pessoa Humana**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 99, abr 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11413>. Acesso em dez 2016.

PESSOA, João Paulo. **O significado de “pessoa portadora de deficiência”. A falta de aderência entre a norma constitucional e a legislação infra-constitucional**. *Revista Eletrônica da Faculdade de Direito da PUC-SP*.

BRASIL. Lei de nº. 13.146 de 6 de julho de 2016. *Lex: legislação federal e marginalia*. Brasília, DF, jul de 2015.

BRASIL. Decreto-Lei nº. 3.298 de 20 de dezembro de 1999. *Lex: legislação federal e marginalia*. Brasília, DF, dezembro de 1999.

BASTOS, Celso Ribeiro, MARTINS, Ives Gandra. **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 1989.

BRASIL. Decreto nº. 5.296 de 2 de dezembro de 2004. *Lex: legislação federal e marginalia*. Brasília, DF, DOU de 03 de dezembro de 2004.

AMARAL, Lígia Assumpção. **Pensar a diferença/deficiência**. Brasília: Coordenadoria Nacional para integração da pessoa portadora de deficiência – CORDE – 1994.

FELIPE, Juliana Raquel de Oliveira. **Princípios constitucionais trabalhistas e sua eficácia na relação de emprego**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/34652/principios-constitucionais-trabalhistas-e-sua-eficacia-na-relacao-de-emprego/5>. Acessado em 17 jan de 2017.

FALCI, Inajara Machado dos Santos. **Aspectos históricos e sociais do direito do trabalho frente às inovações trazidas pela emenda constitucional 45/2004**. Disponível em http://www.urisan.tche.br/mestradodireito/pdf/2010/Inajara_Machado_dos_Santos_Falci.pdf. Acesso em 12 de dez de 2016.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. 6 d. São Paulo: Atlas, 2006.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **Proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da pessoa portadora de deficiência, 2004.

MORAES, Danielle Christian Silva. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo de caso no SENAC Fortaleza**. <https://www.faculdadescearenses.edu.br/biblioteca/monografias/graduacao/8-servico-social/573-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-um-estudo-de-caso-no-senac-fortaleza>. Acessado em 01 de dez de 2016.

SANTOS, Jackson Passos e DOMINGOS, Terezinha de Oliveira. **A dignidade das pessoas com deficiência no mercado de trabalho – Uma análise da convenção internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência**. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=55a988dfb00a9147>. Acessado em 04 de dez de 2016.

BAIERLE, Louvanda. **O princípio da dignidade da pessoa humana como norteador nas relações trabalhistas**. Disponível em: http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=5251. Acesso em out de 2016.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 19 ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

D'OLIVEIRA, Maria Christina Barreiros. **Breve Análise do Princípio da Isonomia**. Disponível em: http://institutoprocesso.com.br/2012/wp-content/uploads/2011/12/3_edicao1.pdf. Acessado em 21 de dez 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Recurso Ordinário nº. 1109008220085050009. Data de publicação: 05 de abr de 2010.

FERRAZ, Leonardo de Araújo. **Da teoria à crítica: princípio da proporcionalidade**. Belo Horizonte: Dictum, 2009.

SOUZA, Carlos Affonso Pereira de; SAMPAIO, Patrícia Regina Pinheiro. **O princípio da razoabilidade e o princípio da proporcionalidade: uma abordagem constitucional**. Disponível em: http://www.puc-rio.br/sobrepuc/depto/direito/pet_jur/cafpatriz.html. Acesso em: 21 de jul 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTR, 2011.

MEDEIROS, Adão Rogerio Soares de. **Princípios processuais no âmbito do Processo do Trabalho**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 89, jun 2011. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9692&revista_caderno=25. Acesso em jul 2016

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. RO nº 00004643220125040304 RS 0000464-32.2012.5.04.0304. Relator: João Alfredo Borges Antunes de Miranda, Data de Julgamento: 30/10/2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. RO nº. 36112011594903 PR 3611-2011-594-9-0-3, Relator: Adayde Santos Cecone, Primeira Turma, Data de Publicação: 31/08/2012.

BRASIL. Lei nº 8.742 de 7 de dezembro de 1993. Lex: legislação federal e marginalia. Brasília, DF, dez. 1993.

TNU - PEDILEF: 00037469520124014200, Relator: Juiz Federal José Henrique Guaracy Rebêlo, Data de Julgamento: 11/09/2015, Data de Publicação: 09/10/2015.

BRASIL. Lei de nº. 7.853 de 24 de outubro de 1989. Lex Lex: legislação federal e marginalia. Brasília, DF, out. 1989.

BRASIL. Lei nº. 8.112 de 11 de dezembro de 1990. Lex: legislação federal e marginalia. Brasília, DF, dez. de 1990.

BRASIL. Lei de nº. 8.213 de 24 de julho de 1991. Lex: legislação federal e marginalia. Brasília, DF, jul de 1991.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Portaria de nº. 1.199 de 30 de outubro de 2003. DOU, out de 2003. Disponível em http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAMOS/MTE/Portaria/P1199_03.htm

BRASIL. Tribunal de Justiça do Estado do Ceará. Turma Julgadora da Segunda Câmara Direito Público do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará. Remessa Necessária 91319516320098060001. Relatora Maria Nailde Pinheiro Nogueira. Data de Publicação: 23/11/2016.

BRASIL. Tribunal Regional da Primeira Região. RO 00109185220145010541. Data de Publicação: 06/09/2016.

BRAGA, Marília Madalena Silva. **E se a legislação fosse levada a sério? Uma análise da possibilidade de a legislação sobre a educação inclusiva provocar mudanças na sociedade.** Dissertação (Mestrado em Direito) Faculdade de Direito da Fundação de Ensino "Eurípides Soares da Rocha", Marília, 2004.

CASTALDI, Márcia da Silva Dias. **A qualificação e a Inserção no Mundo do Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência: Um Estudo sobre o Impacto da Extinção da Lei 6.297/75.** Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Metodista de São Paulo, Programa de Pós-Graduação em Administração, São Bernardo Campo.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. RO: 3506200608102008 SP 03506-2006-081-02-00-8, Relator: RITA MARIA SILVESTRE, Data de Julgamento: 29/07/2008, 11ª TURMA, Data de Publicação: 12/08/2008

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 532405420075030096 53240-54.2007.5.03.0096. Relator Renato de Lacerda Paiva. Data de Julgamento: 16/09/2015

PASOLD, Cesar Luiz. **Guia dos Direitos das Pessoas com Deficiência.** Disponível em: <http://isocial.com.br/legislacao-cota-em-outros-paises.php>. Acesso em 01 de jun de 2017.

TARTUCE, Flávio. **Alterações do Código Civil pela Lei 13.146/2015.** Disponível em: <http://flaviotartuce.jusbrasil.com.br/noticias/213830256/alteracoes-do-codigocivil-pela-lei-13-146-2015>. Acessado em 14 de mar de 2017.

GODOY, Luciano. **O Novo Estatuto da Pessoa com Deficiência.** Disponível em: <https://jota.info/colunas/lucianogodoy/onovoestatutodapessoacomdeficiencia21122015>. Acessado em 12 de mar de 2017.

FUJI, Felipe. **Direito da pessoa com deficiência ao trabalho - aspectos da proteção legal.** Disponível em: <http://felipecfuji.jusbrasil.com.br/artigos/150948954/direito-da-pessoa-comdeficiencia-ao-trabalho-aspectos-da-protacao-legal>. Acesso em 26 de dez de 2016.

MARTINS, Adir. **A Acessibilidade Do Portador De Deficiência No Mercado De Trabalho.** Disponível em: <http://www.icpg.com.br/artigos/rev03-03>. Acessado em 21 de jan de 2017.

SILVA, Cássia Critsina Moretto da. **A proteção ao trabalho na constituição Federal de 1988 e a adoção do permissivo flexibilizante da legislação trabalhista no Brasil.** Disponível em: <http://www.abdconst.com.br/revista8/protacaoCassia.pdf>. Acessado em 13 de jan de 2017.