PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, DISCRIMINAÇÃO E MERCADO DE TRABALHO - O DIREITO COMO INSTRUMENTO DE TRANSFORMAÇÃO SOCIAL

Silvana Souza Netto Mandalozzo
Adriana de F. Pilatti Ferreira Campagnoli

1 INTRODUÇÃO

O direito ao trabalho foi consagrado pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CR) como um direito fundamental social. É parte da condição de dignidade da pessoa humana, pois é dele que advém o seu sustento, bem como se apresenta como instrumento de desenvolvimento das suas capacidade e potencialidades.

Mesmo diante da aludida previsão constitucional, o que se verifica na realidade é um distanciamento entre o estabelecido na Lei Maior e a fruição deste direito por todos os interessados, sem distinção. Nesta linha, centra-se a dificuldade enfrentada para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em função de suas condições específicas e como fruto da discriminação.

Assim, a grande questão a ser discutida é a existência de medidas que visem assegurar a efetividade do direito ao trabalho das pessoas com deficiência e o seu cumprimento pelos atores sociais.

Como forma de enfrentamento do problema, aborda-se, inicialmente a gênese dos direitos fundamentais no Brasil e a CR, como instrumento assecuratório de tais direitos a todas as pessoas, indistintamente.

Em seguida, se trata do direito ao trabalho como parte da condição de dignidade da pessoa, assegurado a todos, independente de qualquer especificidade, estando aí

Silvana Souza Netto Mandalozzo

Mestre e Doutora em Direito pela Universidade Federal do Paraná - UFPR. Professora Associada do Departamento de Direito das Relações Sociais, do Curso de Direito e do Mestrado e Doutorado em Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Ponta Grossa- UEPG. Juíza do Trabalho.

Adriana de F. Pilatti Ferreira Campagnoli

Doutoranda em Direito Econômico e Socioambiental pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná –PUC/PR. Mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa - UEPG. Professora Assistente do Departamento de Direito do Estado, do Curso de Direito da Universidade Estadual de Ponta Grossa- UEPG. Advogada.

incluídos os deficientes, bem como das normas que garantem este direito. Dando sequência ao estudo proposto, trata-se da discriminação da pessoa com deficiência e como isso vem a refletir na sua participação no mercado laboral.

Para finalizar e como elo de ligação com os tópicos iniciais, faz-se uma análise do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, tendo como elemento central a análise de medidas que visem o cumprimento das normas inclusivas na sociedade brasileira. O enfrentamento desta questão é feito através de consulta a dados que atestem a participação de deficientes no mercado de trabalho, bem como de medidas positivas que têm contribuído para a efetividade das normas legais.

O caminho trilhado no presente estudo, utilizado em Ciências Sociais, pauta-se pela pesquisa qualitativa, através do método hermenêutico-dialético, utilizando somente dados retirados de fontes bibliográficas.

A hipótese que se buscou comprovar é a necessidade da existência de participação efetiva do Estado, dos empregados e empregadores para que se possa viabilizar o pleno acesso de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

2 DIREITOS FUNDAMENTAIS - OS DIREITOS SOCIAIS E O CAMINHO TRILHADO NO ESTADO BRASILEIRO

Os direitos fundamentais têm sua gênese diretamente ligada à consideração do indivíduo como sujeito de direito, tratando-se de uma proteção contra os ataques do poder, abarcando a abertura do processo político e se constituindo como uma esfera própria de autonomia. Revestem-se de função democrática, pois o seu exercício se materializa pela contribuição e participação de todos os cidadãos e estão entrelaçados ao desenvolvimento do Estado moderno, sendo que sua trajetória apresenta como ponto central, o surgimento do Estado Moderno Constitucional, cuja essência e razão de existir estão no reconhecimento e na proteção da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais do homem[1].

A partir de tais considerações e fazendo uma retrospectiva acerca do tema, tem-se que a evolução dos direitos inerentes à pessoa humana apresenta-se de forma lenta e gradual, não tendo sido reconhecidos todos de uma vez e nem de uma vez por todas[2]. Não se tratam de um dado, mas de um constructo[3], resultando de constantes lutas contra o poder, o desmando e estando em constante processo de construção e reconstrução.

Pode-se reconhecer o movimento iluminista como aquele que reavivou a consciência sobre os direitos ligados à condição humana e a Revolução Francesa como um movimento que prestou sua contribuição para a constitucionalização de direitos civis e políticos, considerados direitos de primeira dimensão, e o alvorecer de um Estado Constitucional de Direito, cuja característica principal é a limitação e a divisão do poder do Estado. A partir de então, os direitos fundamentais marcham para

1 SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1998, p. 36.

2 BOBBIO, Norberto. **Era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1988, p. 32.

3 ARENDT, Hannah. **As origens do totalitarismo**. Tradução de Roberto Raposo. São Paulo: Cia. das Letras, 1989, p. 440.

um processo evolutivo de agregação, sendo classificados em dimensões, termo alusivo ao caráter de complementariedade de tais direitos[4]. Nesta esteira, os direitos sociais são considerados direitos fundamentais de segunda dimensão, pois fundados no ideário de igualdade, de melhoria das condições de vida e da sociedade, vinculados com a educação, a cultura e a melhoria das condições de trabalho.

Diante disto, tem-se que os direitos sociais representam conquistas de movimentos ao longo dos séculos. O seu reconhecimento no âmbito internacional se consolidou através de documentos como a Declaração Universal de Direitos do Homem (1948) e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966).

No âmbito nacional, um grande marco para os direitos sociais foi a CR de 1988, ao se propor a instaurar um Estado Democrático de Direito, fundamentado no valor supremo da dignidade da pessoa humana. Convém relembrar que o Brasil viveu, desde 1964 e durante 21 anos sob um governo militar, que teve interferência em todos os setores da sociedade, eliminando o Estado de Direito e, por consequência, a proteção da liberdade, da dignidade da pessoa humana, o desenvolvimento da personalidade e a realização da igualdade. Este período foi marcado pela repressão da participação da população no processo político e das garantias constitucionais, com verdadeiros abusos de poder, tendo sido banidos todos os direitos fundamentais em prol de um governo autoritário.

Desta forma, foi com a convocação da Assembleia Nacional Constituinte, em 1986, que se deu o primeiro passo para a concretização do grande anseio de se elaborar uma Constituição que assegurasse direitos e garantias até então inexistentes. E isso foi concretizado com a promulgação da CR, no dia 5 de outubro de 1988, que consagrou os direitos fundamentais, em seu título II e dedicou o segundo capítulo deste (artigos 6º a 11) para tratar dos direitos sociais.

Ao utilizar a nomenclatura direito social para tratar de direitos ligados a educação, a saúde, a alimentação, ao trabalho, a moradia, ao lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados, o constituinte visou justamente a oposição ao direito individualista. Assim, direitos sociais são considerados os direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como liberdades positivas que devem ser obrigatoriamente observadas em um Estado Social de Direito e têm por finalidade a melhoria das condições de vida de hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social[5].

Desta forma, o Estado Social veio a consolidar o reconhecimento dos direitos fundamentais sociais. Contudo, existe um grande vácuo entre a declaração de tais direitos e a sua concretização efetiva, em especial quando estamos diante de situações peculiares, como é o caso dos portadores de deficiência, conforme será tratado a seguir.

4 SARLET, Ingo Wolfgang. **Op Cit.** p. 37.

5 MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional.** 17 ed. São Paulo: Atlas, 2005, p. 204.

3 O TRABALHO COMO DIREITO SOCIAL E AS PESSOAS COM DE DEFICIÊNCIA

A CR, também denominada de Constituição Cidadã marcou um processo de redemocratização do Estado brasileiro e se constitui numa legislação mais avançada em relação aos direitos e garantias fundamentais. Nela, o trabalho foi considerado como meio legítimo de se assegurar uma vida digna a todas as pessoas, do que se pode compreender que o labor alçou o *status* de meio hábil a garantir a alimentação, saúde, educação, moradia, lazer, seguro social, enfim, a possibilidade de progresso e realização pessoal e coletiva dentro do meio social[6].

Desta forma, o direito ao trabalho é parte da condição de dignidade da pessoa humana e integra o que se chama de mínimo existencial. E este direito está assegurado em igualdade de condições a todas as pessoas, independente de qualquer especificidade, estando aí incluídos os deficientes. A Organização das Nações Unidas (ONU) propôs a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência[7], que representa um marco no processo de institucionalização da preocupação em assegurar igualdade de condições de participação na vida comunitária, das pessoas com deficiência em relação aos demais membros da coletividade. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) promulgou a Convenção nº 159, que trata da necessidade da adoção de medidas capazes de fomentar e favorecer o acesso dos portadores de deficiência a oportunidades de ocupação produtiva, através da formulação e implementação de políticas nacionais ativas de apoio a esse grupo social na obtenção e conservação de um emprego adequado[8].

Engajado neste propósito o Brasil ratificou a Convenção da OIT, através da Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989. Também foi signatário da Convenção Interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência, que prevê a necessidade dos Estados tomarem medidas a fim de eliminar quaisquer formas de discriminação relacionadas a pessoas portadoras de deficiência, proporcionando a sua plena integração na sociedade, aí incluída a esfera laboral, e que foi internalizada no direito brasileiro por meio do Decreto Legislativo nº 3.956 de 8 de outubro de 2001.

Destaque-se que os propósitos assumidos internacionalmente estão consolidados em normas constitucional e infraconstitucionais. O artigo 3º da CR prevê como dever do Estado a promoção do bem-estar de todos, sem distinções em razão de origem, raça, cor, idade ou qualquer outra forma de discriminação. Também, o incido XXXI do artigo

6 FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao Trabalho**: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. 2006. Tese (Doutorado Direito). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em <http://www.sapientia.pucsp.br/tde_arquivos/9/TDE-2006-08-08T13:53:41Z-2445/Publico/MariaHemiliaFonseca.pdf>, p. 183. Acesso em 15 jun. 2015.

7 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração dos direitos das pessoas deficientes**. Resolução aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas em 09 de dezembro de 1975. Disponível em:< http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdfResolução XXX/3447, aprovada em 1975>. Acesso em 17 jun. 2015.

8 FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos**: o direito do trabalho, uma ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2006.

7º do mesmo diploma legal proíbe qualquer ato discriminatório quanto ao salário e critérios de admissibilidade do trabalhador com deficiência. Já o inciso VIII do artigo 37 reserva percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência, além de definir critérios de sua admissão. A Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989, regulamentada pelo Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999 dispõe sobre a Política Nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência, prevendo, em situações determinadas, a obrigatoriedade de contratação de pessoas portadoras com deficiência ou beneficiárias reabilitadas, independentemente do tipo de deficiência ou de reabilitação, inclusive com imposição de multas em caso de descumprimento. E foi instituída a política nacional de cotas empregatícias para portadores de deficiência, através da Lei nº 8.213 de 24 de julho 1991, também denominada Lei de Cotas, no que pertine ao assunto ora abordado.

Mesmo diante de tais previsões, o que se vê é que a discriminação ainda se configura como um obstáculo ao acesso para pessoas com deficiências, pois impede que o sujeito venha a exercer seus direitos fundamentais, estando aí incluído o direito ao trabalho, seja pela falsa informação de não terem competências para tanto, ou pela falta de oportunidades e condições específicas o cumprimento das normas já estabelecidas.

Desta forma, a grande questão que se apresenta é que não basta a previsão normativa de igualdade de tratamento às pessoas com deficiências, é necessária a participação e fruição deste direito por todos os interessados, indistintamente. Isso requer que se tenha, em primeiro lugar a consciência da existência de tais direitos e, aliado a isso, a garantia de participação naquilo que a sociedade produz, ou seja, a extensão dos direitos reconhecidos a todos os atores da sociedade.

Portanto, assegurar a efetividade do direito ao trabalho dos portadores de deficiência é um grande desafio. É necessário ultrapassar o campo das intenções para o campo da concretização. O primeiro passo para que se atinja esse propósito já foi dado, através das normas citadas. Mas a isso têm que ser aliadas ações concretas, no sentido de permitir que as pessoas com deficiência tenham condições de acesso ao trabalho, em igualdade de condições.

Nesta esteira, em que pese o trabalho ser considerado como direito fundamental social, a realidade aponta para inúmeros problemas, dentre os quais o número ainda reduzido de pessoas com deficiência que se colocam no mercado de trabalho. Mesmo com a promulgação das citadas leis, a oportunidade para a pessoa deficiente ter acesso ao mercado de trabalho ainda caminha a passos lentos, necessitando de impulsos para que venha atingir o seu objetivo principal, que é a participação ativa destas pessoas no universo laboral.

4 DISCRIMINAÇÃO

A discriminação consiste numa ação ou omissão violadora de direitos, com base em critérios injustificados e injustos como raça, sexo, crença, nacionalidade, aptidões, entre outras[9]. Partindo-se de tal conceito, pode-se

9 FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Mini-aurélio século XXI: o mini dicionário da língua portuguesa.** Coord. ANJOS, Margarida dos e FERREIRA, Marina Baird et aut. 4 ed. rev. e amp. Rio de Janeiro: Nova

afirmar que a discriminação acontece quando uma política ou prática, que por ser concebida de determinada forma, ou em razão de seu resultado impacta desproporcionalmente sobre uma determinada categoria de pessoas, estigmatizando-as. Pode-se afirmar que a discriminação se consolida como um obstáculo de acesso a um determinado grupo de pessoas, com características que o diferencia das demais, impedindo que possa exercitar plenamente os seus direitos.

Muito embora exista todo um arcabouço normativo e teórico a respeito da não discriminação, a começar pela CR e passando por normas infraconstitucionais e tratados internacionais, a pessoa portadora de deficiência esteve e está sujeita a muitos estigmas.

Ressalte-se que a pessoa com deficiência ainda em tempos recentes era considerada como incapaz para uma vida independente e o trabalho[10]. Isto se apresentava como um equívoco, uma vez que a definição de pessoa deficiente não pode ser feita a partir da aferição da falta de um membro, ou da visão, por exemplo, mas em ração de sua dificuldade de integração social, em face de determinadas limitações impostas[11]. A utilização imprópria da terminologia afrontava diretamente o movimento mundial pela inclusão social dos portadores de deficiência, travado na luta de reconhecer e enaltecer as suas potencialidades[12].

Mesmo estando em constante construção a concepção de pessoa com deficiência, pode-se citar como positiva e como um grande avanço a alteração introduzida pela Lei nº 12.470 de 31 de agosto de 2011, que deu nova redação ao § 2º do artigo 20 da Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS)[13]. Esta norma conceituou o portador de deficiência, em conformidade com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), ratificada pelo Brasil em 1º de agosto de 2008, e aprovada pelo Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, como as pessoas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas[14].

Assim, o deficiente deixou de ser tratado como uma pessoa desprovida de qualquer habilidade para a vida independente e passou a ser visto como alguém que apresenta

.....

Fronteira 2000, p. 239.

10 Redação dada ao § 2º do artigo 20 da Lei Orgânica da Assistência Social, Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que usava o termo deficiência como sinônimo de incapacidade, ao estipular que pessoa portadora de deficiência era aquela incapacitada para a vida independente e o trabalho.

11 CAMPAGNOLI, Adriana de Fátima Pilatti Ferreira. MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. **Proteção social na forma não contributiva a idosos e deficientes: avanço interpretativo oriundo do Poder Judiciário**. In: MENEGOTI, Daniela; BENACCHIO, Marcelo (Coord). Conpedi (Org.). Direitos sociais e políticas públicas II

.....

[Recurso eletrônico on-line]. Florianópolis: FUNJAB, 2014, p. 14.

12 FÁVERO. Eugênia Augusta Gonzaga. **Avanços que ainda se fazem necessários em relação ao benefício assistencial de prestação continuada** In: SPOSATI, Aldaíza (Org.). Proteção Social de Cidadania: inclusão de idosos e pessoas com deficiência no Brasil, França e Portugal. 3 ed. São Paulo: Cortez, 2011, p. 181.

13 BRASIL. Lei nº 8.742, de 7 de Dezembro de 1993. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8742.htm>. Acesso em 18 jun. 2015.

14 CAMPAGNOLI, Adriana de Fátima Pilatti Ferreira. MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. **Op. Cit.**, p. 14.

características diferenciadas e determinados impedimentos que, dependendo do grau de afetação está apto para o exercício de inúmeras atividades, inclusive para a vida independente e o trabalho.

Ressalte-se que a CDPD reconhece, no seu artigo 27, o trabalho e o emprego da pessoa com deficiência como direito inalienável, indicando mecanismos para se alcançar o pleno emprego e igualdade de oportunidade com as demais pessoas. Dentre tais medidas estão elencados o acesso a programas de formação e qualificação continuados e a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado de trabalho[15].

Desta forma, faz-se necessária a constante luta pelos direitos das pessoas com deficiência, dentre os quais, a sua inclusão no mercado de trabalho, objeto do presente estudo, através do cumprimento das normas em vigor que oportunizam o emprego. Somente assim se alcançará a inserção da pessoa com deficiência, que enquanto sujeito ativo na sociedade pode ser produtivo, desde que seja aproveitado em atividades adequadas ao seu grau de deficiência.

Saliente-se que a inclusão social é a palavra-chave que deve nortear todo o sistema de proteção institucional da pessoa com deficiência no Brasil. Ela implica na ideia de que há um débito social secular a ser resgatado em face dessas pessoas. Há necessidade de remoção, tanto de barreiras físicas quanto de atitudes, pois estes obstáculos, que são opostos pelo conjunto da sociedade, excluem o acesso dessa minoria a direitos fundamentais básicos. Cabe, portanto, a toda a sociedade a implementação de ações, combinado a esforços públicos e privados para que a aludida inclusão se realize.

5 DIREITO AO TRABALHO DOS DEFICIENTES

Como primeira premissa, há que se considerar que, no mundo capitalista todos necessitam de dinheiro para prover a subsistência. Esta hipótese não é diversa quanto se refere a pessoas com deficiência, pois também precisam se sustentar. E o trabalho se mostra como o instrumento hábil a concretização desta premissa, indo muito além do sustento, ou seja, representando um instrumento de promoção de dignidade, realização pessoal e profissional[16].

A própria CR prevê no artigo 6º o direito ao trabalho, e o garante aos deficientes, uma vez que no inciso XXXI do artigo 7º traz a proibição de discriminação em relação ao trabalhador portador de deficiência, dando a necessária proteção a este, ao vedar a diferenciação salarial, bem como quanto aos critérios de admissão, trazendo, desta forma, a sua inclusão no mercado de trabalho. Além dos dispositivos constitucionais, outras normas vigoram, com o intuito de proteger o mercado de trabalho do deficiente, conforme já elencado em item anterior. Contudo, o presente estudo não tem a pretensão de discutir os aludidos dispositivos normativos, mas a sua aplicabilidade e eficiência no contexto laboral.

15 **Ibid.**, p. 18-19.

16 ARAUJO, Luiz Alberto David. A Proteção Constitucional das Pessoas Portadoras de Deficiência. 3. ed. Brasília:CORDE- Coordenação Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. 2001. Disponível em:<http://www.grupos25.org.br/dowload/aprotecao.doc>.Acesso em: 19 jun.2015.

Assim, para que se possa seguir adiante com a proposta, a segunda premissa parte de dados obtidos junto ao Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), quanto ao Censo de 2010[17], que apontou que, dos 86,4 milhões de brasileiros ocupados, 20,4 milhões apresentavam ao menos alguma deficiência, seja visual, auditiva, motora, mental ou intelectual, o que representava um percentual de 23,6 % da população ocupada.

Apesar do percentual de deficientes inseridos no mercado de trabalho ainda estar aquém do desejado, o IBGE analisou o resultado como positivo e cogitou que este pode ter ocorrido em virtude de políticas inclusivas, como é o caso da Lei de Cotas[18], datada de 24 de julho de 1991 e que estabelece em seu artigo 93, a obrigatoriedade a empresa com 100 ou mais de preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com pessoas com deficiência e reabilitadas, na seguinte proporção do número total de empregados: até 200, 2%; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1.000, 4%; de 1001 e acima, 5%. Também, referida norma prevê que, no caso de ruptura de vínculo de empregados com deficiência – no caso de despedida imotivada ou ao final do contrato por prazo determinado de mais de 90 dias, o cargo deverá ser ocupado por outra pessoa nas mesmas condições[19]. Esta última disposição, se trata de uma garantia de emprego, não de caráter pessoal, mas sim prevendo a contratação de outra pessoa com deficiência, como se fosse uma espécie de reserva de mercado.

Esta inclusão obrigatória de trabalhadores com deficiência, na contratação pelo empregador com 100 ou mais empregados, se tratou de um avanço legislativo. Este é um dos casos, onde o empregador praticamente se vê compelido a contratar um determinado percentual de trabalhadores, e sua vontade não é totalmente livre, justamente pela obrigatoriedade.

Contudo, apesar das expectativas positivas e da exigência legal de cotas para trabalhadores com deficiência, a participação destes no mercado de trabalho, em 2010, ainda era baixa quando comparada à das pessoas sem deficiência. Isso se justifica porque o referido Censo apurou que 44.073.377 pessoas eram portadoras de, pelo menos uma deficiência em idade ativa. Daí concluiu que, 23,7 milhões de pessoas com deficiência, em idade laboral, não estavam ocupadas, ou seja, mais da metade do número total[20].

O referido Censo ainda apurou que o maior contingente de pessoas ocupadas na semana de referência foi representado pelo grupo na faixa etária de 40 a 59 anos. Ainda, constatou que a população feminina apresentava menores níveis de ocupação em todos os tipos de deficiência investigados (57,3%

17 BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República – SDH/PR. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência – SNPD. Coordenação-geral do sistema de informações sobre a pessoa com deficiência. **Cartilha do Censo 2010**: pessoas com deficiência. Disponível em <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficienciareduzido.pdf>, p. 18-26. Acesso em 18 jun. 2015.

18 BRASIL. Lei nº 8.213/1991. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em 19 jun. 2015.

19 Artigo 93, § 1º da Lei nº 8.213/1991.

20 BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República – SDH/PR. **Op. cit.**, p. 18-26.

para os homens e 37,8% para as mulheres)[21].

Além do fator percentual de deficientes empregados, o Censo levantou dados acerca de renda, donde concluiu que as pessoas deficientes tinha rendimentos menores que as pessoas sem deficiências e isso se dava em função de vários fatores, dentre eles a educação e a acessibilidade[22].

Merece ser referenciado, neste aspecto, que felizmente os números estão em ascensão, ainda que a passos lentos. Dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)[23] apontam que entre os anos de 2011 a 2014 mais de 153 mil pessoas com deficiência chegaram ao mercado de trabalho. Também, em consonância com os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), no ano de 2013 foram criados 27,5 mil novos empregos para pessoas com deficiência, o que representou um aumento de 8,33%, na participação desse grupo no mercado de trabalho[24].

Neste compasso, ao se analisar as duas premissas acima, pode-se concluir que iniciativas legais, como aquelas já citadas no presente ensaio, estando aí incluída a Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, aliadas a fiscalização do trabalho, contribuíram para o aumento do número de inserção de pessoas com deficiência e beneficiários no mercado laboral. Como exemplo de medidas fiscalizatórias que visam incluir pessoas com deficiência e beneficiárias reabilitadas da Previdência Social no mercado de trabalho, pode-se citar a Instrução Normativa nº 98, de agosto de 2012, do MTE, que, além de especificar como se dará a caracterização da pessoa com deficiência, regulamenta ações de fiscalização e uniformização dos procedimentos adotados pelo referido Ministério, bem como prevê formas de combate a práticas discriminatórias[25].

De acordo com a instrução acima referida, os auditores fiscais do trabalho fazem com que as empresas alcançadas pela Lei de Cotas se obriguem a contratação de pessoas com deficiência nos percentuais referidos na norma, além de acompanharem e adaptação destes no ambiente de trabalho e eventual desligamento. Também incentivam as empresas a promover a qualificação das pessoas com deficiência contratadas, através de reuniões locais com empregadores e com entidades qualificadoras.

Ante as considerações feitas, tem-se que os problemas enfrentados por pessoas com deficiência assolam a toda a população, pois o desenvolvimento sustentável do Brasil depende da inclusão de todos, da participação laboral de forma indistinta, não sendo permitido que

21 **Ibid**., p. 18-26.

22 **Ibid**., p. 18-26.

23 BRASIL. Portal Brasil. Economia e Emprego. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2015/06/fiscalizacao-amplia-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-pais>. Acesso em 20 jun. 2015.

24 Com esse resultado, o número de vagas ocupadas por deficientes em 2013 chegou a 357,8 mil. BRASIL. Portal Brasil. Economia e Emprego. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2015/06/fiscalizacao-amplia-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-pais>. Acesso em 20 jun. 2015.

25 BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Instrução Normativa n. 98 de 15 de agosto de 2012. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D38CF4A29013958ED13C00CC0/Instru%C3%A7%C3%A3o%20Normativa%20n.%C2%BA%2098%20(Fiscaliza%C3%A7%C3%A3o_Deficientes).pdf> Acesso em 18 jun. 2015.

indivíduos ou grupos fiquem fora do processo.

Assim, a evolução normativa protetora de pessoas com deficiência, aliada a políticas públicas eficientes, que visem, além de resguardar o direito de dita categoria, torná-los efetivos, se apresentam como alternativas viáveis na tentativa de redução da realidade, ainda excludente, da participação de deficientes no mercado de trabalho.

O Estado, além de fiscalizar o cumprimento da norma, como citado, na esfera judicial também busca a efetividade da determinação legal. Incumbe ao Ministério Público do Trabalho, o ajuizamento das ações em face de empregadores que não cumprem as cotas para trabalhadores com deficiência, segundo o artigo 6º da Lei Complementar 75, de 20 de maio de 1993.

Diante do exposto tem-se que somente através de ações articuladas dos trabalhadores, Poder Público e empregadores é que o labor se mostrará como um fator efetivo de inclusão das pessoas com deficiência na sociedade, que deve estar preparada para lidar com a diversidade humana.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os direitos sociais, considerados como direitos fundamentais de segunda dimensão fundam-se no ideário de viabilização de melhoria das condições de vida de hipossuficientes. Com isso, visam a concretização da igualdade social, entrelaçando-se vigorosamente com o princípio da dignidade humana.

Devido a importância e complexidade do tema, os direitos sociais vêm recebendo especial atenção, sendo que neste estudo, ao se fazer um exame sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, verificou-se que, apesar das garantias constantes em instrumentos internacionais assinados pelo Brasil e devidamente internalizados, além de normas constitucionais e infraconstitucionais que garantem tal direito, existe um vácuo entre o disposto nos textos normativos e a realidade apresentada. Isto quer dizer que, muito embora o direito ao trabalho seja um direito fundamental social previsto na Lei Maior, dotada de supremacia perante as demais normas, há uma parcela da sociedade que não tem amplo acesso ao mesmo, especialmente as pessoas com deficiência.

Assim, a grande preocupação que assolou durante toda a pesquisa não se pautou na consolidação do direito social ao trabalho do deficiente, uma vez que já garantido através de inúmeras normas, mas sim a sua concretização. Um dos fatores que dificultam este processo é a discriminação a que tais indivíduos estão expostos, pois ainda recentemente eram considerados como pessoas incapazes para o trabalho e uma vida independente, estando ainda em construção uma nova concepção do que significa ser deficiente.

Os dados estatísticos levantados apontaram que mais da metade das pessoas em idade laboral e com deficiência, no ano de 2010, estavam fora do mercado de trabalho. Também, se verificou que a situação está em ascensão, mas ainda a passos lentos. Isto demonstra que, no Brasil, a inclusão social da pessoa com deficiência ainda não está viabilizada.

Considerando-se que o trabalho é tido como um fator determinante no desenvolvimento de qualquer Nação, pois é a principal fonte de manutenção do sustento, além de representar um instrumento de

promoção de dignidade, realização pessoal e profissional, denota-se a necessidade de serem tomadas medidas que viabilizem o cumprimento deste direito social fundamental.

E o que se propõe, como solução a questão, são ações articuladas do Estado com os empregados e empregadores, a fim de se fazer cumprir as normas inclusivas já existentes, o que implicará numa oportunidade de acesso ao mercado laboral de pessoas com deficiência, representando uma forma de inclusão social com resultados que certamente serão favoráveis a toda a sociedade.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luiz Alberto David. A Proteção Constitucional das Pessoas Portadoras de Deficiência**.** 3.ed. Brasília: **CORDE- Coordenação Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.** 2001. Disponível em:<http://www.grupos25.org.br/dowload/aprotecao.doc>.Acesso em: 19 jun.2015.

ARENDT, Hannah. **As origens do totalitarismo**. Tradução de Roberto Raposo. São Paulo: Cia. das Letras, 1989.

BOBBIO, Norberto. **Era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1988.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Instrução Normativa n. 98 de 15 de agosto de 2012. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D38CF4A29013958ED13C00CC0/Instru%C3%A7%C3%A3o%20Normativa%20n.%C2%BA%2098%20(Fiscaliza%C3%A7%C3%A3o_Deficientes).pdf> Acesso em 18 jun. 2015.

_____. Portal Brasil. Economia e Emprego. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2015/06/fiscalizacao-amplia-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-pais>. Acesso em 20 jun. 2015.

_____. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República – SDH/PR. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência – SNPD. Coordenação-geral do sistema de informações sobre a pessoa com deficiência. **Cartilha do Censo 2010**: pessoas com deficiência. Disponível em <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficienciareduzido.pdf>, p. 18-26. Acesso em 18 jun. 2015.

CAMPAGNOLI, Adriana de Fátima Pilatti Ferreira. MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. **Proteção social na forma não contributiva a idosos e deficientes: avanço interpretativo oriundo do Poder Judiciário**. In: MENEGOTI, Daniela; BENACCHIO, Marcelo (Coord). Conpedi (Org.). Direitos sociais e políticas públicas II [Recurso eletrônico on-line]. Florianópolis: FUNJAB, 2014.

FÁVERO. Eugênia Augusta Gonzaga. **Avanços que ainda se fazem necessários em relação ao benefício assistencial de prestação continuada** In: SPOSATI, Aldaíza (Org.). Proteção Social de Cidadania: inclusão de idosos e pessoas com deficiência no Brasil, França e Portugal. 3 ed. São Paulo: Cortez, 2011.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Mini-aurélio século XXI: o mini dicionário da língua portuguesa.** Coord. ANJOS, Margarida dos e FERREIRA, Marina Baird et aut. 4 ed. rev. e amp. Rio de Janeiro: Nova Fronteira 2000.

FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao Trabalho**: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. 2006. Tese (Doutorado Direito). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em <http://www.sapientia.pucsp.br/tde_arquivos/9/TDE-2006-08-08T13:53:41Z-2445/Publico/MariaHemiliaFonseca.pdf>, p. 183. Acesso em 15 jun. 2015.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos**: o direito do trabalho, uma ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2006.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional.** 17 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração dos direitos das pessoas deficientes**. Resolução aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas em 09 de dezembro de 1975. Disponível em:< http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdfResolução XXX/3447, aprovada em 1975>. Acesso em 17 jun. 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1998.