

O CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA E SEU IMPACTO NAS AÇÕES AFIRMATIVAS BRASILEIRAS NO MERCADO DE TRABALHO

THE CONCEPT OF PERSON WITH DISABILITY AND ITS IMPACTS ON BRAZILIAN AFFIRMATIVE ACTIONS IN LABOR MARKET

Elizabeth Alice Barbosa Silva de Araujo

Fernando Basto Ferraz

RESUMO

O presente artigo tem por finalidade estudar o novo conceito de pessoa com deficiência encartado na Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU aprovada em 13 de dezembro de 2006 e seus reflexos nas ações afirmativas brasileiras para a inserção de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho. Este conceito altera o enfoque da palavra deficiência, até então entendida como limitação relativa à determinada classe de pessoas, asseverando que esta se refere às barreiras impostas pela sociedade e que impedem o pleno desenvolvimento de todos os seus cidadãos. Caberá, então, à própria sociedade criar mecanismos para que esta se adapte a todos, cada uma com suas peculiaridades, de maneira a atingir a almejada igualdade em seu sentido material. Nesta vertente se estudará a evolução do conceito de pessoa com deficiência na história da humanidade, os princípios constitucionais e as ações afirmativas envolvidos na efetivação do direito fundamental ao trabalho destas pessoas e, finalmente, o impacto do novo conceito nos procedimentos a serem adotados na execução das referidas ações.

PALAVRAS-CHAVES: PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, AÇÕES AFIRMATIVAS, DIREITO DO TRABALHO.

ABSTRACT

This article aims to study the new concept of person with disability as stated in the International Convention concerning the Rights of Persons with Disabilities of the United Nations approved on December 13, 2006 and its impacts on Brazilian affirmative actions for the inclusion of workers with disabilities in the labor market. This concept changes the focus of the word disability, hitherto regarded as a limitation on certain class of people, asserting that it relates to barriers imposed by society that prevent the full development of all its citizens. It is then up to the very society to create mechanisms so that it fits all, each one with its peculiarities, so as to achieve the desired equality in its material sense. Regarding that it will be studied the evolution of the concept of person with disability in human history, the constitutional principles and affirmative actions involved in the realization of the fundamental right of labor for these people and finally, the impact of the new concept in the procedures to be adopted in implementing those actions.

KEYWORDS: PERSONS WITH DISABILITIES, AFFIRMATIVE ACTIONS, LABOR LAW.

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem por objetivo estudar a necessária reestruturação do conceito de pessoa com deficiência no Brasil, considerando o novo enfoque trazido pela Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência aprovada em 13 de dezembro de 2006 pela Assembléia Geral da ONU – Organização das Nações Unidas.

Este novo entendimento proporcionará impactos importantes nas ações afirmativas que tratam do acesso e manutenção no emprego do trabalhador com deficiência. Haverá que ser feita uma adequação dos mecanismos de contratação, do meio ambiente de trabalho e da própria cultura social para que o foco não mais esteja na pessoa com deficiência e em suas supostas “limitações”, mas nas barreiras físicas e sociais impostas a estas pessoas pela coletividade.

Justifica-se a escolha do assunto pela necessidade de ações efetivas e racionais de combate à discriminação no mercado de trabalho, de cuja existência não se ousa discordar, pois resta facilmente comprovada em dados estatísticos e argumentos que serão demonstrados no decorrer do trabalho. A importância de ações afirmativas baseadas no novo conceito de pessoa com deficiência merece destaque como corolário da igualdade material, imprescindível em um Estado Democrático de Direito. A pesquisa será do tipo bibliográfica, com a utilização de dados de pesquisas do Ministério do Trabalho e Emprego – MTe - e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.

Para desenvolver o tema será necessário estudar as regras de proteção da pessoa com deficiência na seara trabalhista na nova Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, na Constituição Federal Brasileira de 1988 e na legislação infraconstitucional que trata da efetivação destes direitos assegurados, fazendo um inter-relacionamento entre as mesmas. Será realizada uma retrospectiva histórica do tratamento e definição de pessoa com deficiência na humanidade. Analisar-se-á, também, as ações afirmativas levadas a cabo pela legislação brasileira na seara trabalhista, investigando sua compatibilidade com a nova idéia trazida pelas normas internacionais de proteção dos direitos humanos.

Por fim traremos os impactos de uma nova perspectiva da pessoa com deficiência nas ações afirmativas para inclusão no mercado de trabalho realizadas no Brasil. Estas ações se desenvolvem dentro do serviço público e na iniciativa privada com o percentual reservado para pessoas com deficiência.

1 O CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Para conhecer todo o impacto e amplitude do novo conceito de pessoa com deficiência trazido pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência é preciso trazer à tona o histórico do tratamento concedido pela sociedade a estas pessoas. Também é necessário que se faça o estudo acerca da positivação deste conceito no ordenamento jurídico pátrio, para, em última análise, aplicá-lo concretamente por meio das ações afirmativas.

1.1 Precedentes Históricos

O conceito de pessoa com deficiência teve diversos tratamentos ao longo da história da humanidade. Aliás, não se trata *a priori* do conceito abstrato, mas de como a pessoa com deficiência é encarada e incluída dentro da realidade social. A perspectiva com a qual era entendida a deficiência e as causas de sua existência influenciam diretamente a aceitação e participação destas pessoas na sociedade. Da miscelânea destes conceitos biológicos, físicos, morais e até metafísicos, brotou o conceito jurídico que ora se procura desvelar.

Flávia Piovesan delimita quatro estágios na construção dos direitos humanos da pessoa com deficiência^[1]. Num primeiro estágio de total intolerância tais pessoas eram consideradas impuras,

castigadas pelos deuses. Platão em “A República” e Aristóteles em “A Política” fazem referência à eliminação de crianças nascidas com deformidades, seja por abandono seja atirando-as da cadeia montanhosa de Tygetos na Grécia. Famosa foi a cidade grega de Esparta, onde no reinado de Leônidas, os guerreiros deveriam ser perfeitos para defender suas fronteiras, sendo sumariamente executadas as crianças nascidas com qualquer tipo de deficiência.[\[2\]](#)

O segundo estágio foi o da invisibilidade. As pessoas eram colocadas em guetos, separadas do resto da humanidade. Como exemplo desta fase tem-se os relatos bíblicos dos leprosos, considerados impuros e segregados por toda a sociedade.

Convém salientar a importância da doutrina cristã, principalmente do novo testamento. Com a descrição dos milagres e curas a pessoa deficiente foi trazida para o centro das atenções. Os preceitos do amor ao próximo, do acolhimento e da universalidade dos direitos humanos foram importantes passos para dar novo enfoque a pessoa com deficiência na sociedade.

O terceiro estágio, talvez o mais vivenciado no Brasil, foi o assistencialismo. Essencialmente marcado pelos avanços da medicina e a tentativa de curar qualquer limitação. O indivíduo seria o portador de uma enfermidade, e deveria receber a ajuda assistencial por parte da sociedade, enquanto não sobreviesse a cura para a sua doença.

A fase que ora se apresenta tem foco nos direitos humanos e na inclusão da pessoa com deficiência de maneira plena em todas as searas sociais. Quem deve ser tratada agora, em que pese a extrema importância da continuidade das pesquisas científicas que visam minorar limitações, é a sociedade. A doença, na expressão pejorativa da palavra, não está mais centrada na pessoa, mas sim na sociedade que tem profundas dificuldades de lidar com as diferenças, com qualquer pessoa que destoe dos padrões vigentes.

No liame desta realidade surgiu, mediante ampla discussão em que fizeram parte ativa as próprias pessoas com deficiência[\[3\]](#), a Convenção sobre os direitos das Pessoas com Deficiência da ONU.

1.2 Conceito Contemporâneo segundo a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência

Os direitos humanos como um todo são a busca incessante de superar limitações. Existem, entretanto, determinados grupos que estão mais sujeitos a fatores limitantes, sejam estes de ordem física ou social. A proteção destes grupos levou a Organização das Nações Unidas a criarem as Convenções Internacionais específicas para tratar de grupos menos favorecidos. Podemos mencionar de forma exemplificativa a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de discriminação racial, Convenção sobre todas as formas de discriminação contra a Mulher, Convenção sobre os direitos da criança, Convenção Internacional sobre a proteção dos direitos de todos os trabalhadores migrantes e dos membros de suas famílias e, finalmente, a Convenção sobre os direitos das Pessoas com Deficiência.

Definir-se um ser humano como deficiente é tarefa árdua. Também é extremamente importante. A busca da igualdade material entre as pessoas e o entendimento de que a dignidade humana perpassa a eliminação de todas as barreiras que impeçam seu desenvolvimento completo trouxe a necessidade da criação de mecanismos de efetivação desta igualdade.

A priori se faz uma ligação de deficiência com limitação. Este conceito, no entanto, abrangeria toda a espécie humana. Em maior ou menor grau todos os seres humanos possuem algum tipo de limitação, seja de ordem física, mental, psicológica, etc. Somos limitados por natureza e a aceitação de nossa limitação é o primeiro passo para a efetivação de nossa dignidade. Não seria então a limitação que caracterizaria a deficiência em si, mas as barreiras impostas pela sociedade que impedem o pleno desenvolvimento dos seres humanos com os atributos a estes inerentes.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi adotada pela Organização das Nações Unidas em 13 de dezembro de 2006, de acordo com a Resolução 61/106 da Assembleia Geral, mas somente entrou em vigor em 03 de maio de 2008. No Brasil foi aprovada com quorum qualificado tendo sido publicado o Decreto 186/2008 em Diário Oficial da União em 10/07/2008.

Em seu preâmbulo reconhece que o conceito de deficiência está em constante evolução. O mais interessante é que resta comprovada que a deficiência se relaciona intimamente com a ambiência. São as barreiras para o pleno exercício da liberdade e da participação que caracterizam a deficiência em um ser humano. Tal entendimento consta da alínea “e” do referido preâmbulo.

A importância jurídica desta nova acepção agrega aspectos a serem considerados na caracterização de uma deficiência. Além de fatores meramente biológicos, também deverão ser consideradas a sociedade e a cultura em que a pessoa está inserida. Tais impactos irão emergir no momento da criação de políticas públicas garantidoras dos direitos humanos destes cidadãos. Para Flávia Piovesan o conceito é inovador por agregar o meio ambiente social e econômico como fator que agrava a deficiência.[\[4\]](#)

Traz ainda esta convenção em seu preâmbulo o reconhecimento da discriminação como violação à dignidade do ser humano (alínea “h”) e a importância da autonomia da pessoa com deficiência para fazer suas próprias escolhas (alínea “n”).

O conceito está estampado no artigo 1º da referida Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência:

Pessoas com deficiência são aquelas que tem 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.

Analisando detalhadamente a definição podemos definir como primeiro elemento constitutivo o conceito de “longo prazo” do impedimento. Entende-se, então, que a deficiência não há que ser permanente. Até porque seria difícil prever, mediante as novas descobertas científicas, até que ponto uma deficiência pode durar por toda a vida da pessoa. Mecanismos novos podem ser criados de forma que uma limitação considerada permanente seja total ou parcialmente superada, não causando mais prejuízos para a pessoa afetada. Neste ponto fazemos o primeiro questionamento: Quanto tempo seria um “longo prazo”? Um ano? Dez? Entende-se que um tempo razoável só poderá ser mensurado na medida em que a existência de uma deficiência, mesmo que temporária, acarrete prejuízos permanentes na interação do indivíduo com a

sociedade.

Tomemos como exemplo um jovem de 20 anos que acaba de ingressar no mercado de trabalho e sofre acidente de trajeto que o deixa seriamente ferido. O acidente causou paralisia decorrente de lesão medular não completa. A expectativa da equipe médica responsável é que num prazo de mais ou menos dez anos de intensa reabilitação e fisioterapia aquele jovem volte a andar. Será este jovem deficiente? Considerando o conceito da convenção ele o seria. Pois sua deficiência, embora transitória, causou transtornos que o impediram de interagir com a sociedade de modo pleno durante período crucial de sua entrada no mercado de trabalho. Findo o tratamento e recuperando todas as suas funções, o jovem poderá sair desta condição.

A natureza “física, mental, intelectual ou sensorial” que anteriormente era exclusivamente atestada por profissionais da medicina passou a ter acepção multidisciplinar quando se coloca vinculada às barreiras que obstruem a participação plena e efetiva na sociedade. Não há como o profissional de saúde, por vezes encarcerado em seu consultório, aferir definitivamente a existência de deficiência, ou, o que por vezes se torna mais grave, a capacidade de discernir se a pessoa com deficiência está ou não apta a desenvolver uma dada função.

1.3 Status jurídico do novo conceito e outras garantias constitucionais

Enquanto se discute apenas conceitos teóricos, não se pode perder o foco de concreção e mesmo de sua obrigatoriedade. O conceito aqui apresentado ganhou *status* constitucional definitivo mediante a Emenda Constitucional 45 que acrescentou o parágrafo 3º ao artigo 5º da Constituição Federal. Segundo tal parágrafo os tratados e convenções internacionais que versem sobre direitos humanos e que forem aprovados mediante o quorum especial de três quintos em cada casa legislativa e por dois turnos, passaram a equivaler a emendas constitucionais.

Estas convenções e tratados passarão a fazer parte da Constituição em seu sentido formal e material. Embora não escritos pelo legislador constituinte, originário ou derivado, fazem parte do chamado “bloco de constitucionalidade” que é formado por princípios e normas que se agregam à constituição de um país, embora não estejam em seu texto.

Até março de 2010, data da realização desta pesquisa, apenas uma convenção internacional adentrou ao mundo jurídico brasileiro nesta nova regra. Trata-se exatamente da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência que logrou concluir todas as etapas necessárias para adquirir o *status* constitucional.

O processo se iniciou em maio de 2008 com a dupla votação na Câmara dos Deputados. Em julho de 2008 ocorreram as votações no Senado Federal. Em todos os casos houve o quorum qualificado de três quintos para a aprovação da Convenção e de seu protocolo facultativo, que haviam sido assinados pelos países partícipes em março de 2007. Ocorreu publicação do Decreto 186/2008 no diário oficial da União em 10/07/2008. Ou seja, todos os trâmites foram percorridos e a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência faz parte da Constituição Brasileira e, portanto, vincula toda a legislação infraconstitucional.

Não resta dúvida sobre as afirmações acima quanto à realidade constitucional da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência. Embora existam autores que advoguem a necessidade de promulgação e ratificação posterior pelo presidente da República para sua entrada em vigor[5], tal entendimento é minoritário, e não corroborado por esta pesquisa.

Urge inquirir a maneira como o país irá se adaptar às exigências desta constitucionalidade. As políticas públicas brasileiras devem ser analisadas à luz deste novo enfoque. A nova conceituação possui severas implicações no trato destas ações afirmativas. As normas existem, e em quantidade razoável, o que deve ser aferido é a higidez de sua efetivação. Esta opinião está posta em vários autores como Ary Possidônio Beltran:

Como visto, há incessante produção normativa a respeito da questão da inclusão das pessoas portadoras de deficiência em nosso país, carecendo, todavia, de maior conscientização para que as normas teoricamente inseridas no ordenamento tenham real efetividade.[6]

Convém salientar que a participação das pessoas com deficiência na elaboração de normas que visem sua integração na sociedade é fundamental, vez que estas pessoas, fazendo parte do Estado Democrático de Direito, devem estar no epicentro das decisões, principalmente, daquelas que lhes digam respeito direto. Esta participação ativa também se verificou no momento de elaboração dos projetos para a Constituição Federal de 1988[7], como no caso do artigo 7º, inciso XXXI, da Constituição Federal que trata da “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”, do artigo 23, inciso II que assegura competência comum da União, Estados, Distrito Federal e Municípios em cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência e da competência legislativa do artigo 24, inciso XIV, para legislar sobre proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência. Todas estas normas evidenciam o caráter de caráter fundamental destes direitos.

Esta participação e empenho das pessoas com deficiência é estatisticamente comprovada. O IBGE realizou pela primeira vez, no ano de 2006, pesquisa relativa ao número de entidades de assistência social privadas sem fins lucrativos no Brasil. Foram totalizadas 16.098 entidades, das quais 4.896 são dedicadas à pessoa com deficiência.[8]

2 A CONCRETIZAÇÃO DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO FRENTE À LIVRE INICIATIVA

O acesso ao trabalho é um direito fundamental do ser humano positivado na Constituição brasileira de 1988 que tem como um de seus fundamentos o “valor social do trabalho” e tem um vasto elenco de direitos sociais que garantem o acesso e desenvolvimento digno de uma atividade laboral. Segundo Ricardo Tadeu Marque da Fonseca:

O direito ao trabalho constitui-se como direito social, devendo o Estado mobilizar-se para realizar políticas de pleno emprego. Isto, é claro, porque a partir do trabalho o ser humano conquista sal independência econômica e pessoal, reafirma sua capacidade produtiva, exercita sua auto-estima e se

A classe empresarial brasileira assevera a existência de excesso de regulação estatal nas relações de trabalho. É comum o argumento de que as contratações compulsórias de pessoas portadoras de deficiência são grave ofensa ao princípio constitucional de livre iniciativa. Considera-se também que a interferência em escolhas de contratação e desligamento desnaturam a autonomia de gerenciamento que é inerente ao direito de propriedade.

Ocorre que as empresas possuem o poder do capital, que influencia até na escolha dos governantes da nação, que dirá sua influência na relação contratual com o trabalhador. O poder econômico, advindo de quem remunera e, portanto, garante o meio de sobrevivência para o empregado, torna esta relação de todo modo desigual[10]. Desta forma avulta óbvia a hipossuficiência do trabalhador brasileiro, ainda mais do trabalhador com deficiência, que possui o agravante da discriminação. Esta é a característica que propiciou a existência de todo este arcabouço normativo que tenta atenuar a instabilidade e a dificuldade de acesso e manutenção ao emprego.

O trabalho não constitui mera forma de sobrevivência. Sua importância transcende questões de ordem prática e adentra a seara da dignidade humana. O direito pós-moderno tem como principal objetivo a garantia desta dignidade que se traduz no desenvolvimento das potencialidades produtivas do indivíduo dentro da sociedade.

Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa são fundamentos do Estado brasileiro e, portanto, permeiam de forma absoluta todas as áreas da seara constitucional. Não se dá de forma diferente ante uma análise dos princípios da ordem econômica, onde foram novamente positivados, construindo a base da estrutura econômica nacional.

Tais princípios devem necessariamente ser analisados à luz de sua concepção funcional e de forma coordenada, até porque sua interdependência é óbvia e resta impossível a concretização plena de um deles na ausência do outro. Comprometem o exercício de toda a atividade econômica como programa de promoção de existência digna, devendo estar empenhados na realização de suas políticas tanto o setor público quanto o privado[11].

Iniciativas legislativas, como as que tratam da inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho de maneira compulsória pela iniciativa privada são exemplos nos quais o Estado interfere no poder gerenciador do empresário manifestando que a autonomia contratual resta vinculada ao seu valor social. A maneira que ora se apresenta mais eficiente para a efetivação destes direitos são as ações afirmativas que buscam a justiça social. Para Ricardo Castilho:

[...] a justiça social trata dos importes relacionais entre indivíduos e a sociedade, da parte para com o todo. De modo mais preciso, o liame relacional promovido pela justiça social determina o dever de cada indivíduo para com a comunidade, tomada no conjunto de seus membros.[12]

A classe empresarial por vezes teme a perda de competitividade dos produtos brasileiros no mercado internacional ante a obrigatoriedade do cumprimento de cotas de contratação compulsória. Existe o preconceito da baixa produtividade da pessoa com deficiência e a ideia de que somente no Brasil existem cotas sociais. Daí a necessidade de se fazer referência às ações afirmativas para pessoas com deficiência em outros países.

2.1 As ações afirmativas para inclusão das pessoas com deficiência no direito comparado

As políticas internacionais de incentivo ao trabalho das pessoas com deficiência envolvem providências que vão desde a reserva obrigatória de vagas até incentivos fiscais e contribuições empresariais em favor de fundos públicos destinados ao custeio de programas de formação profissional, no âmbito público e privado. Traremos aqui o exemplo de outros países que também se utilizam do artifício das ações afirmativas para romper as barreiras do preconceito contra a pessoa com deficiência.[13]

Dentre os países europeus temos Portugal com cota fixa de 2% para a iniciativa privada e 5% para a administração pública. A França trata do assunto em seu Código do Trabalho que reserva postos de até 6% dos trabalhadores em empresas com mais de 20 empregados. Na Espanha além da cota de 2% das vagas reservadas para pessoas com deficiência na iniciativa privada ainda existem uma série de incentivos fiscais, como redução nas cotas previdenciárias patronais. Na Itália a Lei nº 68/99, no seu art. 3º, estabelece a proporção de 7% dos trabalhadores, no caso de empresas com mais de 50 empregados; 2 pessoas com deficiência, em empresas com 36 a 50 trabalhadores; e uma pessoa com deficiência, se a empresa possuir entre 15 e 35 trabalhadores. Na Alemanha, além da cota de 6% ainda existe um fundo especial para a formação profissional das pessoas com deficiência. Também a Áustria estabelece este fundo e a reserva de 4% das vagas para as empresa com mais de 25 empregados. Bélgica e Holanda trabalham com percentual negociado por representantes sindicais laborais e patronais. Na Inglaterra o poder judiciário poderá determinar a contratação compulsória de pessoas com deficiência caso não haja compatibilidade entre o percentual de empregados com deficiência de uma empresa e a localidade onde esta se situa.

Nos países do MERCOSUL – Mercado comum do Sul, bloco econômico que engloba Brasil, Argentina, Paraguai e Uruguai temos na Argentina um percentual mínimo de 4% para a contratação de servidores públicos com deficiência, além disto há incentivos para contratação na iniciativa privada. No Uruguai o sistema é similar com a mesma cota argentina para o setor público e uma previsão de bens ou serviços públicos a particulares que contratem pessoas com deficiência.

Nos Estados Unidos da América as cotas não são legalmente fixadas, mas, se provada estatisticamente a falta de correspondência entre as pessoas com deficiência de uma região e as contratadas por uma dada empresa, a contratação poderá ser feita mediante decisão judicial. Existe também *The Americans with Disabilities Act (ADA)*, diploma normativo de 1990, que trata do trabalho de pessoas com deficiência e da preparação das empresas para recebê-las.

Finalmente, trazemos a experiência da China e Japão. Neste o percentual é fixo de 1,8% para empresas com mais de cinquenta e seis empregados. As empresas que não cumprem tal cota mantêm um fundo que auxilia o custeio daquelas que contratam. Na China o percentual é variável entre 1,5% a 2%.

O conhecimento de que em outros países também se aplicam cotas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência corrobora o entendimento de que são ainda necessárias ações afirmativas para driblar o preconceito e garantir o acesso ao mercado de trabalho destas pessoas.

2.2 As Ações Afirmativas Brasileiras para Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

As ações afirmativas são uma expressão do princípio da igualdade em sua vertente material. Isto porque a igualdade impõe paridade de oportunidades e bem se sabe que nem todas as pessoas estão sujeitas a tratamentos igualitários. A simples expressão “Todos são iguais” não passa de mera retórica quando salta aos olhos as diferenças entre seres humanos.

Aliás, toda lei, mesmo que não tenha caráter afirmativo, já contém em si, o tratamento desigual pois discrimina situações. Pode-se mencionar como exemplo o pagamento de impostos, em que parte da população é obrigada e outra não. É da natureza da lei tratar de situações diferentes que, por isto, devem ter conseqüências díspares. Vejamos trecho de Celso Antônio Bandeira de Melo quando trata do princípio jurídico da igualdade:

O princípio da igualdade interdita tratamento desuniforme às pessoas. Sem embargo, consoante se observou, o próprio da lei, sua função precípua, reside exata e precisamente em dispensar tratamentos desiguais. Isto é, as normas legais nada mais fazem que discriminar situações, à moda que as pessoas compreendidas em umas ou em outras vêm a ser colhidas por regimes diferentes. Donde, a algumas são deferidos determinados direitos e obrigações que não assistem a outras, por abrangidas em diversa categoria, regulada por diferente plexo de obrigações e direitos.[14]

Isto ocorre porque a mera igualdade formal de limites negativos, ao abster-se de discriminar, não produz efeitos concretos na sociedade. Foi necessário avançar para atingir a materialidade do princípio da igualdade. A igualdade real exige normas com caráter transformador que visem a realização da dignidade humana. Para Ingo Wolfgang Sarlet a dignidade humana possui caráter positivo e negativo. Se pelo prisma negativo existe a obrigação de não se violar a dignidade humana, em seu prisma positivo ou prestacional incumbe ao Estado promover a efetivação de existência digna para todos[15].

O primeiro país a se utilizar do artifício das ações afirmativas para a efetivação da igualdade foram os Estados Unidos da América. Estas foram criadas para fazer face a preconceitos raciais historicamente enraizados[16].

A comunidade dos estudiosos do direito ainda se revolve frente à implementação destas ações. São diversos os argumentos questionadores de sua constitucionalidade. Tais afirmações passam, inclusive, pela afirmação de que tais ações iriam infligir ainda maior gama de discriminação às minorias.

Em que pese a eventual existência de discriminação, esta possui uma feição positiva. É o chamado tratar desigualmente os desiguais para que possa haver uma igualdade real. Ademais, estas ações têm por característica a sua temporariedade. Só existirão enquanto houver na sociedade a barreira de acesso para o grupo de pessoas discriminado negativamente.

Atualmente, as ações afirmativas podem ser definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero, por deficiência física e de origem nacional, bem como para corrigir ou mitigar os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego.[17]

Resta comprovado que as ações afirmativas são os instrumentos hábeis à concretização de várias das imposições da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Até porque há dados estatísticos incontroversos sobre a dificuldade de acesso e a existência de discriminação no momento da contratação das pessoas com deficiência no Brasil.

A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º, inciso XXXI veda “qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”. Causa estranheza então o fato de, segundo estatísticas oficiais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE – existirem 24,6 milhões de pessoas com deficiência no Brasil, isto corresponde a 14,5% da população[18].

Dados da RAIS 2008 demonstraram a existência de 39,442 milhões de empregos formais na país, destes apenas 323,32 mil foram declarados na RAIS como ocupados por pessoas com deficiência, o que corresponde a cerca de 1% dos empregos formais[19]. Da análise superficial dos dados estatísticos apresentados já se infere a existência real de discriminação negativa no momento da admissão do trabalhador com deficiência na empresa, pois de uma população que corresponde a 14,5% da total, apenas 1% consegue chegar a um posto de trabalho.

3 O IMPACTO DO NOVO CONCEITO NAS AÇÕES AFIRMATIVAS BRASILEIRAS

Adentrando a seara da inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho tem-se duas ações afirmativas, que se consideram mais importantes, e que serão objeto de estudo nos itens seguintes. Uma delas atua na esfera pública e é a reserva legal de vagas para pessoas com deficiência nos concursos públicos. Tal obrigatoriedade já possuía esteio constitucional no artigo 37, inciso VII. A segunda se destina a iniciativa privada e está inserida na lei geral da previdência social, embora tenha caráter nitidamente trabalhista. Trata-se do artigo 93 da Lei 8.213/91.

3.1 Impactos na Inclusão na Iniciativa Privada

A ação afirmativa ora apresentada é a que manifesta maiores polêmicas na seara judicial e doutrinária. Conforme acima mencionado, a Lei 8.213/91 de 24 de julho de 1991 – Plano de Benefícios da Previdência Social - é de cunho previdenciário, entretanto, este artigo em particular pertence à seara trabalhista.

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 .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.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

Esta lei tem causado uma verdadeira revolução no mercado de trabalho para a pessoa com deficiência. A fiscalização da lei de cotas para deficientes no Brasil é feita pelo Ministério do Trabalho e Emprego mediante suas unidades descentralizadas, que são as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego. Nestes órgãos estão lotados os Auditores Fiscais do Trabalho que notificam e fiscalizam as empresas obrigadas à contratação de pessoas com deficiência no percentual exigido pela legislação. A exigência do preenchimento da cota sob pena de lavratura de auto de infração causou e continua sendo alvo de inúmeros questionamentos judiciais.

Os argumentos contra a contratação compulsória perpassam a colisão entre princípios constitucionais, notadamente a questão do valor social do trabalho e da livre iniciativa acima discutidos. Várias dúvidas levantadas pela classe patronal são aclaradas frente ao novo conceito de pessoa com deficiência ora estudado.

No dia a dia da fiscalização para inserção de pessoas portadoras de deficiência existem três situações de conflito com as quais se depara o Auditor Fiscal: a) a crença por parte da empresa na falta de habilidade da pessoa com deficiência para exercer determinadas atividades; b) o suposto risco de acidentes ou doenças ocupacionais a que estaria exposto o trabalhador e c) a ausência de trabalhadores qualificados no mercado.

3.1.1 Aferição da capacidade do trabalhador

Ao trabalhador com deficiência precisa ser dada a oportunidade de ser avaliada e aferida sua capacidade, assim como ocorre com o trabalhador não deficiente. Não se trata aqui de uma obrigação de contratar uma pessoa que não possua capacidade técnica para exercer determinada função. Mas de aferir esta capacidade dentro dos critérios de acessibilidade elencados pela legislação nacional e internacional.

Em que pese a tradição capitalista de que a empresa sempre visará ao lucro, não se pode esquecer da opção feita pela nação brasileira quando se auto-intitulou um Estado Democrático de Direito que tem como um de seus princípios a função social da propriedade. No mesmo sentido se manifesta Ricardo Tadeu Marques da Fonseca.

As pessoas com deficiência no Brasil tiveram sempre atendimento assistencial e, por isso a sociedade desconhece o potencial produtivo que estas pessoas tem a oferecer, mais ainda ignoram dados a respeito

os empresários, cuja preocupação precípua converge para a obtenção do lucro. Ressalte-se, entretanto, que, apesar de se reconhecer a função econômica da empresa, deve-se ter em mira sempre sua função social, tal como determina a Constituição nos artigos 1º e 170. Não se exige que a empresa abdique da rentabilidade, mas todo empresário deve ter presente a repercussão social de sua atividade quanto ao emprego, quanto ao meio ambiente e quanto à sustentabilidade social...[20]

O argumento da falta de habilidade muitas vezes está relacionado com os métodos utilizados pela empresa e pela falta de vontade política para efetuar as adaptações necessárias para que a pessoa com deficiência desenvolva seu trabalho de forma satisfatória. Os avanços tecnológicos permitem que pessoas com praticamente todos os tipos de deficiência realizem atividades ligadas às mais diversas áreas com o apoio de sistemas informatizados.

Atualmente talvez um dos maiores exemplos de eliminação de deficiências, através de um meio ambiente do trabalho adequado, está na evolução da informática. Com esta nova aliada muitas deficiências foram compensadas deixando, para determinada atividade laboral, de existir.[21]

O teletrabalho, que se apresenta, na maioria das vezes, como produção, tratamento e distribuição de sistemas de informação, dá ao trabalhador certa autonomia e a possibilidade de trabalhar em seu próprio domicílio, o que gera maior oportunidade para o trabalhadores com deficiência[22]. Embora a acessibilidade e os apoios tecnológicos possam minimizar de forma substancial as limitações, ainda será necessário um grande avanço para quebrar a barreira do preconceito e do foco exclusivo no lucro.

3.1.2 Risco de Acidentes e Doenças Ocupacionais

A segurança e a saúde no trabalho são direitos de todos os trabalhadores, inclusive daqueles com deficiência. O risco de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais existe para os empregados em geral. Daí porque o Ministério do Trabalho e Emprego implementou as Normas Regulamentadoras – NR's – em matérias de ordem técnica sobre segurança e saúde.

O meio ambiente laboral saudável deve ser uma preocupação constante do empregador, independentemente de possuir ou não trabalhadores com deficiência.

Algumas Normas Regulamentadoras são de especial relevo para a questão da saúde e segurança do trabalhador deficiente. Mencionaremos aqui as de número 7 e 9, respectivamente relativas ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO e ao Programa de Prevenção de Riscos Ambientais-PPRA[23].

A NR-7 institui a obrigação por parte das empresas em implementar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO - que tem por objetivo a promoção e preservação da saúde do conjunto de seus trabalhadores. O PCMSO deverá cuidar de questões tanto incidentes sobre a coletividade, quanto sobre os trabalhadores de forma individual, sendo previsto que compete ao empregador “custear, sem ônus para o empregado todos os procedimentos relacionados ao PCMSO” (item 7.3.1, alínea “ b” da NR7 com redação dada pela Portaria 8 de 5 de maio de 1986).

A NR-9 também estabelece de forma obrigatória a elaboração e implementação por parte dos

empregadores do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, que tem por objetivo a “preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais”.(item 9.1.1 da NR9,com redação dada pela Portaria SSST, n.25 de 29 de dezembro de 1994). A mesma Norma Regulamentadora responsabiliza o empregador pelas ações a serem desenvolvidas em seus estabelecimentos, com a participação dos trabalhadores.

Todas estas questões perpassam a lógica da responsabilidade social, daí porque o próprio Ministério do Trabalho e Emprego ao editar cartilha com informações para empregadores e pessoas com deficiência assim se expressou com relação a esta responsabilidade:

Para a empresa socialmente responsável, a contratação das pessoas com deficiência não é vista apenas como uma obrigação legal. A inclusão, para essas empresas, passa a ser um compromisso e um dos itens de sua política de responsabilidade social. Para tanto desenvolve um programa amplo, estruturado, de capacitação, recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento das pessoas portadoras de deficiência. Muitas empresas já entenderam que a inclusão da pessoa com deficiência é um grande aprendizado para o desenvolvimento de políticas de promoção e respeito à diversidade no ambiente de trabalho. Além disso, elas estão descobrindo, nesse processo, que há um grande segmento de mercado composto de pessoas com deficiência. E que para atingi-lo adequadamente precisa ter uma linguagem e uma estrutura a ele acessível.[24]

Um ambiente saudável já é obrigação dos empregadores, não sendo motivo para falta de contratação de um trabalhador com deficiência. As adaptações necessárias deverão ser feitas à cargo da empresa, a quem cumpre zelar pela segurança e saúde de todos os seus empregados. Daí resta corroborado a importância de vê-la como uma função social. É o novo conceito aflorando em antigos temas, pois o ambiente deverá eliminar barreiras e limitações de ordem física ou social.

3.1.3 Ausência de Trabalhadores Qualificados

Outro argumento frequentemente utilizado é a da falta de trabalhadores qualificados que sejam portadores de deficiência, o que leva as empresas a não cumprirem a cota a que estão obrigadas. Neste ponto a adequação do novo conceito passa pela necessidade de políticas públicas de melhoria da educação e do total acesso da pessoa com deficiência às unidades escolares, sendo feitas as adaptações necessárias para o exercício do curso e a obtenção dos respectivos certificados.

A própria falta de oportunidade de trabalho, motivada pelo preconceito, leva o trabalhador com deficiência a não possuir experiência, o que reforça a fala das entidades patronais.

Um dos meios eficazes encontrados para suprir uma eventual falta de qualificação é a contratação de pessoas com deficiência na condição de aprendizes, outra cota social a que estão obrigadas as empresas, com exceção das micro e de pequeno porte. Este contrato é especialíssimo e por prazo determinado, por período máximo de 2 anos. O trabalhador possui seu contrato de trabalho formal e, ao mesmo tempo, frequenta curso de aprendizagem profissional em sua área de atuação na empresa. Será remunerado pelas horas de curso e pelas horas laboradas, e se qualificará ao mesmo tempo em que trabalha.

Desta forma, após terminar seu curso, está apto a ingressar de forma definitiva em seu posto de

trabalho. Convém lembrar que não existe limite de idade para a pessoa com deficiência se tornar aprendiz, ao contrário dos demais trabalhadores, que somente poderão ser aprendizes dos 14 aos 24 anos. Todas estas regras restam previstas na própria Consolidação das Leis do Trabalho, nos artigos 428 e seguintes. Ou seja, a própria legislação fornece o instrumental para superação de mais este obstáculo na contratação da pessoa com deficiência.

Superados os três grandes argumentos, seja pelo novo entendimento trazido pelo conceito da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, seja pela própria previsão anterior da legislação pátria, se conclui pela total habilidade destas ações afirmativas em consubstanciar os direitos fundamentais das pessoas com deficiência, e o acerto destas iniciativas. Os beneficiados não são somente as pessoas com deficiência, mas toda a sociedade. Segundo Walter Claudius Rothenburg:

A menção aos beneficiários da igualdade – inclusive daquela que impõem tratamentos diferenciados – não estaria completa se não abarcasse, além dos particulares beneficiados, todos nós, que temos direito de conviver com nossos semelhantes/diferentes e partilhar das experiências da diversidade em espírito democrático (participativo) e solidário.[\[25\]](#)

Viver em uma sociedade que entende as diferenças como atributos inerentes a cada ser humano e limitações como barreiras a serem superadas por todos, acarreta trabalhadores e empregadores cômicos de seu papel social e imbuídos do objetivo maior de promover a dignidade humana declarada pela Constituição Federal.

3.2 Impactos na inclusão no Setor Público

A reserva de vagas para pessoas com deficiência nos concursos públicos está amparada por previsão constitucional específica. Desta forma, considerando que se trata de duas normas de natureza constitucional, a saber o artigo 37 inciso VII e a Convenção sobre os direitos da pessoas com deficiência, as duas trabalham em regime complementar. De fato, observa-se que o desiderato do artigo 37 se coaduna perfeitamente com o da Convenção. Também não há grandes questionamentos judiciais sobre a existência desta reserva legal que consta do artigo 37, inciso VIII, da Constituição Federal “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”.

Os embates havidos se dão na seara infraconstitucional e relativos ao número de vagas ofertadas, ao mecanismo de nomeação dos candidatos com deficiência e dos que não estejam nesta situação e sobre os critérios para que se admita uma pessoa com deficiência nos certames.

A questão do percentual de vagas ofertadas vem especificada na legislação infra-constitucional federal da seguinte forma:

Lei nº 8.112/90, Art. 5º:

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

Decreto nº 3.298/99:

Art. 37 – Fica assegurado à pessoa portador de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

§ 1º – O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.

§ 2º – Caso a aplicação do percentual de que trata o parágrafo anterior resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente

Não é de interesse do presente trabalho perquirir aos detalhes de critério de nomeação. O que se trata aqui é da compatibilidade constitucional da legislação referente a esta reserva legal com a nova parte da Constituição Federal de 1988 trazida pela introdução da Convenção sobre os direitos da pessoa com deficiência em seu bojo. Neste ponto específico, não se demonstra a existência de choque. O único ponto que causa preocupação é o do caput do artigo 37 do Decreto 3298/99. A frase “cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador” abre margem para o arbítrio e deve trazer para discussão a questão do conceito de pessoa com deficiência e seus critérios definidores.

Baseado no novo conceito não será mais possível deixar a cargo de um médico perito ou qualquer profissional de forma isolada, aferir se determinado indivíduo é ou não pessoa com deficiência, ou, o que ainda é mais importante, definir se tal pessoa tem condições de exercer dada atividade laboral.

Não desmerecendo a capacidade técnica dos profissionais de medicina, sabe-se que, na prática, o exame de admissão para ingresso em cargo público é feito por um clínico geral ou outro especialista, que, na grande maioria dos casos, não está familiarizado com a deficiência apresentada para o trabalho e com as formas de superá-la.

Desta atitude generalista podem partir duas importantes distorções. A primeira é que se admita na vaga reservada a pessoas com deficiência uma pessoa com determinado atributo que não lhe traga realmente dificuldade de acesso ao mercado de trabalho. Ora, a ação afirmativa apresentada tem como principal função afastar os preconceitos que impedem o acesso a posto de trabalho de determinadas pessoas que possuam barreiras importantes para o ingresso de forma não reservada.

A segunda, de certa forma extremamente mais grave, seria o impedimento do exercício de determinado cargo por considerar a pessoa com deficiência inapta para a função. Esta dificuldade já se apresenta no momento da realização do concurso público.

É preciso eliminar barreiras arquitetônicas e de comunicação para que a pessoa com deficiência possa concorrer com paridade de condições na realização de um concurso.

Medidas como cadernos de prova em braile, sistemas informatizados que permitam a leitura das perguntas para as pessoas com deficiência visual, prédios com elevadores e rampas, e mesmo tempo de prova diferenciado para as pessoas com deficiência mental devem ser disponibilizados, de modo que qualquer cidadão que almeje um cargo público possa disputá-lo de maneira satisfatória.

Outro obstáculo criado são os exames médicos admissionais realizados por médicos sem formação

específica para aferir a capacidade laboral nos mais variados tipos de deficiências. Acaba existindo uma tendência a considerar a pessoa inapta, retirando-lhe a oportunidade que a Constituição Federal claramente tencionou oferecer.

Parece que tal conduta “premonitória” dos médicos, em razão dos editais, é francamente “pré-conceituosa”, já que os médicos atuam de forma a prever o imprevisível, mas, ao impedir que o candidato deficiente aprovado demonstre sua capacidade de superar a limitação, adequando-se às funções, nega-lhe o direito de exercer sua cidadania[26]

A avaliação sobre a capacidade laboral do candidato deficiente deverá ocorrer da mesma maneira com que se afere a capacidade dos demais candidatos, no momento da atuação profissional. Inclusive, a legislação criou largo período de tempo para avaliação e comprovação por parte do ente público da capacidade de seus servidores. Tal mecanismo é o estágio probatório[27]. Neste período, se realmente com todos os esforços para eliminação de barreiras, o servidor não realizar suas tarefas a contento, poderá ser desligado dos quadros do serviço público, vez que ainda não é estável.

CONCLUSÃO

Conclui-se que a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência trouxe à tona uma nova maneira de encarar o trabalhador com deficiência. O foco agora se dá no meio-ambiente laboral, tanto em seu aspecto físico quanto social. São as barreiras de uma sociedade doente que criam as limitações, e a esta mesma sociedade cabe eliminá-las e realizar a igualdade material.

Devido à herança histórica de exclusão das pessoas com deficiência no Brasil e no mundo, é necessária a realização de ações afirmativas, no sentido de discriminações positivas, para que estas pessoas tenham acesso ao mercado de trabalho e desenvolvam suas potencialidades profissionais. Estas ações são alicerçadas no princípio constitucional do valor social do trabalho e também na função social da empresa, o que a compele a adotar medidas no sentido de adaptar seu meio ambiente e seus procedimentos para o acolhimento do trabalhador com deficiência.

Desta forma, as ações afirmativas que visam a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal devem adaptar seus mecanismos e legislação a esta prática social, de sorte que o trabalho se adapte às pessoas e não o revés. Razão pela qual os argumentos frequentemente utilizados pela classe empresarial que justificam a não contratação perdem razão de ser frente ao conceito contemporâneo. A avaliação da capacidade laboral, então, deverá ser realizada dentro da perspectiva da eliminação de barreiras, sendo utilizados todos os artifícios de ordem tecnológica para que o trabalhador deficiente desenvolva suas potencialidades de maneira plena.

Por fim se assevera que a entrada da pessoa com deficiência na realidade de uma empresa, seja esta pública ou privada, somente trará benefícios para a sociedade, que verá realizados princípios por esta consagrados na Constituição Federal, como o valor social do trabalho e a igualdade material. Também a própria empresa estará beneficiada por contratar pessoas familiarizadas com desafios diuturnos, com um

ambiente de trabalho mais igual e humano e por estar cumprindo sua finalidade precípua dentro do Estado democrático de direito, sua função social.

REFERÊNCIAS

- BELLINTANI, Leila Pinheiro. **Ação Afirmativa e os Princípios do Direito**: A questão das quotas raciais para o ingresso no ensino superior no Brasil. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.
- BELTRAN, Ary Possidônio. **Direito do Trabalho e Direitos Fundamentais**. São Paulo: LTr, 2002.
- CASTILHO, Ricardo. **Justiça Social e Distributiva**. São Paulo: Saraiva, 2009.
- COSTA, Sandra Morais de Brito. **Dignidade Humana e Pessoa com Deficiência**: aspectos legais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2008.
- FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O Trabalho da Pessoa com Deficiência e a Lapidação dos Direitos Humanos**: O direito do trabalho, uma ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2006.
- GOMES, Joaquim B. Barbosa. O debate constitucional sobre as ações afirmativas. **Site Mundo Jurídico**, Rio de Janeiro, jun., 2005. Disponível em: < http://www.mundojuridico.adv.br/sis_artigos/artigos.asp?codigo=33>. Acesso em: 19 fev.2010.
- GOMES, Luiz Flávio; MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Direitos das pessoas com deficiência: a Convenção ainda não vale como Emenda Constitucional. **Portal LFG**. São Paulo, abril, 2009. Disponível em <http://www.lfg.com.br/public_html/article.php?story=20090413123258796>. Acesso em: 20 mar.2010.
- GRAU, Roberto Eros. **A Ordem Econômica na Constituição de 1988**. 13.ed.rev e atual. São Paulo: Malheiros, 2008.
- GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.
- JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O Teletrabalho e suas Modalidades**. São Paulo: LTr, 2003.
- LIMA, Francisco Gérson Marques de; LIMA, Francisco Meton Marques de; MOREIRA, Sandra Helena Lima. **Repensando a Doutrina Trabalhista**: o neotrabalhismo em contraponto ao neoliberalismo. São Paulo: LTr, 2009,
- MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **O conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. São Paulo: Malheiros, 2000.
- MELO, Sandro Nahmias. **O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência, o princípio constitucional da igualdade**: ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2004.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. – 2. ed. – Brasília: MTE, SIT, 2007.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Anuário Características do Emprego Formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais – 2008. Brasília, 2009. Disponível em < http://www.mte.gov.br/rais/2008/arquivos/Resultados_Definitivos.pdf>. Acesso em 24 mar. 2010.
- PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. São Paulo: Saraiva, 2010.
- PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- RAMOS, Saulo. **Código da Vida**. São Paulo: Planeta do Brasil, 2001.

ROTHENBURG, Walter Claudius. Igualdade. In: LEITE, George Salomão; SARLET, Ingo Wolfgang. (coord) **Direitos Fundamentais e Estado Constitucional**: estudos em homenagem a J.J.Gomes Canotilho. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**. 6.ed.rev.e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

-
- [1] PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. São Paulo: Saraiva, 2010, p.223-224.
- [2] GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007, p.47.
- [3] Em palestra proferida em 18/12/2009 na sede da Federação das Indústrias do Estado do Ceará, por ocasião da solenidade de entrega de certificados conferidos pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Ceará para empresas cumpridoras da contratação compulsória de pessoas com deficiência, o Desembargador Federal do Tribunal Regional Federal da 9ª região Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, representante do Brasil no Comitê da ONU sobre Direitos da Pessoas com Deficiência, asseverou a importância do novo conceito e a forte participação das pessoas com deficiência em sua elaboração e na ideia de centrar a deficiência nas barreiras impostas pela sociedade e não na pessoa em si.
- [4] PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p.302.
- [5] GOMES, Luiz Flávio; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Direitos das pessoas com deficiência: a Convenção ainda não vale como Emenda Constitucional. **Portal LFG**. São Paulo, abril, 2009. Disponível em <http://www.lfg.com.br/public_html/article.php?story=20090413123258796>. Acesso em: 20 abril 2009.
- [6] BELTRAN, Ary Possidônio. **Direito do Trabalho e Direitos Fundamentais**. São Paulo: LTr, 2002, p.290.
- [7] Saulo Ramos relata a participação da Sra. Tereza Costa do Amaral, presidente do Instituto de defesa das Pessoas com Deficiência na época da Assembléia Nacional Constituinte. A Sra. Tereza era irmã de Pedro Costa, assessor do Presidente José Sarney. Tinha livre trânsito na Presidência da República e batalhou incansavelmente pelas garantias constitucionais dos deficientes físicos. In: RAMOS, Saulo. **Código da Vida**. São Paulo: Planeta do Brasil, 2001, p.339-341.
- [8] INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Notícias Comunicação Social 07 de dezembro de 2007. Disponível em <HTTP://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_impressao.php?id_noticia=1047>. Acesso em: 27 mar.2010.
- [9] FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O Trabalho da Pessoa com Deficiência e a Lapidação dos Direitos Humanos: O direito do trabalho, uma ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2006, p 249.
- [10] LIMA, Francisco Gérson Marques de; LIMA, Francisco Meton Marques de; MOREIRA, Sandra Helena Lima. **Repensando a Doutrina Trabalhista: o neotrabalhistismo em contraponto ao neoliberalismo**. São Paulo: LTr, 2009, p.90.
- [11] GRAU, Roberto Eros. **A Ordem Econômica na Constituição de 1988**. 13.ed.rev e atual. São Paulo: Malheiros, 2008, p.197-198.
- [12] CASTILHO, Ricardo. **Justiça Social e Distributiva**. São Paulo: Saraiva, 2009, p.51.
- [13] MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. ed. – Brasília: MTE, SIT, 2007, p.14-16.
- [14] MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **O conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. São Paulo: Malheiros, 2000, p.12-13.
- [15] SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**. 6.ed.rev.e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008, p.145-146.
- [16] BELLINTANI, Leila Pinheiro. **Ação Afirmativa e os Princípios do Direito: A questão das quotas raciais para o ingresso no ensino superior no Brasil**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006, p 41.
- [17] GOMES, Joaquim B. Barbosa. O debate constitucional sobre as ações afirmativas. **Site Mundo Jurídico**, Rio de Janeiro, jun., 2005. Disponível em:< http://www.mundojuridico.adv.br/sis_artigos/artigos.asp?codigo=33>. Acesso em: 19 fev.2010.
- [18] Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/censo2000>>. Acesso em: 27 mar. 2010.
- [19] MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Anuário Características do Emprego Formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais – 2008. Brasília, 2009. Disponível em < http://www.mte.gov.br/rais/2008/arquivos/Resultados_Definitivos.pdf >. Acesso em 24 mar. 2010.
- [20] FONSECA, op.cit., p. 279-280.
- [21] MELO, Sandro Nahmias. **O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência, o princípio constitucional da igualdade: ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2004, p. 158.
- [22] JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O Teletrabalho e suas Modalidades**. São Paulo: LTr, 2003, p.39-41.
- [23] COSTA, Sandra Morais de Brito. **Dignidade Humana e Pessoa com Deficiência: aspectos legais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2008, p.172.
- [24] MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. – 2. ed. – Brasília: MTE, SIT, 2007, p.39.
- [25] ROTHENBURG, Walter Claudius. Igualdade. In: LEITE, George Salomão; SARLET, Ingo Wolfgang. (coord) **Direitos Fundamentais e Estado Constitucional**: estudos em homenagem a J.J.Gomes Canotilho. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009,

p.347.

[26] FONSECA, op.cit., p.275.

[27] Idem p.276.