

CACILDA FERREIRA GUEDES

PROTEÇÃO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI

TEÓFILO OTONI – MG

2016

CACILDA FERREIRA GUEDES

PROTEÇÃO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Monografia apresentada no Curso de Direito das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.
Áreas de Concentração: Direito do Trabalho.
Professor Orientador: Alan Kardec Francisco Souza

FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI

TEÓFILO OTONI – MG

2016

FOLHA DE APROVAÇÃO

A monografia intitulada: *Proteção ao Trabalhado da Pessoa com Deficiência*,
elaborada pela aluna Cacilda Ferreira Gudes,

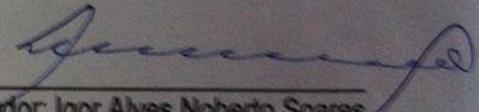
foi aprovada por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de
Direito das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como requisito parcial da
obtenção do título de

BACHAREL EM DIREITO.

Teófilo Otoni, 30 de novembro de 2016



Professor Orientador: Alan Kardec Francisco Souza



Professor Examinador: Igor Alves Noberto Soares



Professora Examinadora: Hazel Ena do Socorro Santos

Esse trabalho dedico ao meu pai.
Meu coração estará sempre com você,
aonde quer que você esteja.
Saudades eternas.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais que lutaram sempre para garantir que cada um de seus filhos conseguisse alcançar seus sonhos, ainda que distantes, e que só por isso foi possível chegar até aqui.

Agradeço aos meus colegas, por possibilitarem sempre um pouco do seu tempo a fim de sanarem sempre as minhas dúvidas, ainda as mais simples delas.

Agradeço aos meus professores, e principalmente ao meu orientador por ser sempre uma base a quem recorrer nos momentos mais conflituosos na elaboração deste trabalho.

Agradeço principalmente a Deus, por ser sempre uma força constante que, apesar de todas as dificuldades, não me permitiu desistir, e possibilitou a chegada até aqui.

RESUMO

As pessoas com deficiência tentam diariamente a sua inserção na sociedade e no mercado de trabalho, tentando vencer apesar das dificuldades existentes decorrentes das suas condições físicas ou sensoriais. Apesar de variadas possibilidades surgidas diariamente para tais situações o que ainda se vê, principalmente sob a ótica do direito do trabalho, é uma sociedade com poucas oportunidades e pessoas com pouca estrutura educacional para o preenchimento das finitas vagas existentes. O que se vê é que apesar das ações afirmativas que possibilita a inclusão social dos deficientes, seja no mercado de trabalho, no esporte, na escola, tais ações ainda são limitadas, enquanto as necessidades são ilimitadas. Nota-se que apesar da sociedade já ter avançado bastante quanto aos direitos dos deficientes, a mesma ainda precisa evoluir para melhor encaixe dos mesmos. Lado outro, vê-se que apesar de muitas empresas anunciarem vagas, conforme estabelecido em lei, existem muitas poucas pessoas capacitadas para preenche-las, devido a deficiência presente na educação atual. Outrossim, com estudo aprofundado do caso, restou-se comprovado que ainda existe muita resistência quanto a contratação do deficiente, fazendo com que os mesmos sejam obrigados a sobreviver com ajuda financeira do governo, mas continuando à margem da sociedade. Trata-se de um Trabalho de Conclusão de curso, concentrado nas áreas do Direito do Trabalho e Direito Constitucional que visa discutir quanto as dificuldades sofridas diariamente pelos deficientes principalmente no que tange ao direito ao trabalho, para tanto, far-se-á uso de consultas bibliográficas e virtuais, bem como, correntes doutrinárias e jurisprudenciais.

Palavras-chave: Deficiente físico; Direito do Trabalho; Ações Afirmativas; Cotas para deficientes; O Deficiente físico e o Direito do Trabalho.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	08
1. O INDIVÍDUO COM DEFICIÊNCIAS.....	10
1.1. BREVE CONTEXTO HISTÓRICO.....	10
1.2. DEFINIÇÃO DE PESSOA DEFICIENTE.....	12
1.3. PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA IGUALDADE E DA NÃO DISCRIMINAÇÃO.....	14
1.4. A RELAÇÃO ENTRE O DEFICIENTE E A LEI.....	15
2. O DIREITO DO TRABALHO E A INCLUSÃO DAS PESSOAS DEFICIENTES.....	18
2.1. DEFINIÇÃO DE INDIVÍDUO DEFICIENTE PARA O DIREITO DO TRABALHO....	18
2.2. DIREITOS HUMANOS E A DISCRIMINAÇÃO POSITIVA.....	19
3. ESTATUTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O DIREITO AO TRABALHO.....	23
3.1. PRINCÍPAIS DIREITOS RESGUARDADOS NA LEI 13.146/15.....	23
3.1.1.A igualdade e da não discriminação.....	23
3.1.2.Direito ao atendimento prioritário.....	23
3.1.3.Os demais direitos inerentes à pessoa deficiente.....	24
3.2. A LEI 13.146/2015 E O DIREITO DO TRABALHO.....	25
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	27
REFERÊNCIAS.....	29

INTRODUÇÃO

A Lei 13.146 em 06 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, Estatuto da pessoa com deficiência, tem como principal objetivo “assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania”¹

Tais medidas foram adotadas visando principalmente garantir a inclusão social porque o preconceito e a discriminação sempre estiveram presentes na vida daquelas pessoas mais afastadas do núcleo social, como é o caso dos deficientes, que por vários anos foram mantidos a margem da sociedade, sem direitos, sem respeito e sem dignidade.

Um exemplo claro desta falta de inclusão foram os casos presentes na antiguidade, ocorridos antes do surgimento do cristianismo no Império Romano, onde nos casos de pessoas com deficiências estas eram abandonadas a própria sorte por não preencherem os requisitos da sociedade, de serem perfeitos e normais.

Tal situação apenas começou a mudar com o surgimento do cristianismo que começou a pregar a caridade e o amor ao próximo e passou a acolher tais pessoas, dando-lhes assim uma chance de sobrevivência.

A partir de então foram criados asilo de caridade que mantinham as crianças abandonadas, mantendo-as excluídas da sociedade, que não as aceitava.

Entretanto, com a ascensão das lutas em prol dos direitos humanos cada vez mais frequente e a busca pela garantia dos direitos das minorias, o direito dos deficientes passou a ganhar mais espaço e passou a ser visto sob uma nova ótica, que antes não estavam recebendo a devida atenção, buscando a partir de então que a pessoa deficiente não fosse exilada, trancada em manicômios ou hospital, mas que passasse a possuir a vida mais próxima da normalidade possível.

No que tange ao direito do trabalho, o que nota-se é que apesar das demasiadas vagas

¹ Artigo 1º da Lei 13.146/15

obrigatórias e reservadas as pessoas com deficiência, grande contingente dessas pessoas continuam desempregadas apesar de terem capacidades para serem inseridas no mercado de trabalho, e por outro lado, existem ainda varias dessas pessoas, que apesar de terem interesse no mercado de trabalho não encontram-se capacitadas para tanto.

Deste modo, no mercado de trabalho, tratando-se de pessoa deficiente e sem qualificação profissional, este corre o risco de ser duplamente excluído socialmente, perdendo o espaço cada vez mais para as pessoas consideradas “normais”.

Através de uma análise do Estatuto da Pessoa com deficiência, de entendimentos doutrinários e leis esparsas, procura-se analisar qual a função do Direito do Trabalho para a inclusão das pessoas deficientes no mercado de trabalho, uma vez que o trabalho é uma forma de valorização do individuo como pessoa e parte da sociedade.

Para tanto, serão analisados o contexto histórico da luta dos deficientes pelos direitos que hoje lhes são devidos, bem como, o resultado dos mesmos como uma diferença na vida pessoal de cada um, principalmente em relação a sociedade, vindo a esclarecer se no caso o trabalhador deficiente vem sendo devidamente protegido e se lhes são possibilitados as garantias que lhes são devidas por lei.

A monografia em tela é dividida em três capítulos. O primeiro deles, intitulado “O Indivíduo com deficiências”, subdividido em quatro tópicos, abordará o contexto histórico da luta dos deficientes pelos seus direitos, bem como, a definição da pessoa deficiente, a relação do mesmo com a lei e o princípio constitucional da igualdade e da não discriminação. O segundo capítulo, por sua vez, intitulado “O Direito do trabalho e a inclusão das pessoas deficientes” é subdividido em dois tópicos, onde abordará a relação entre o sujeito com deficiências e o direito do trabalho, e principalmente a aplicação da discriminação positiva como método de garantir o princípio da igualdade. E por último, segue o capítulo terceiro intitulado “Principais direitos resguardados na Lei 13.146/2015”, que será subdividido em dois tópicos e tratará dos principais direitos da pessoa deficiente, estando entre eles principalmente o direito ao trabalho como forma de valorização do ser humano como parte da sociedade, da dignidade da pessoa humana, do direito a vida, a igualdade e a educação, dentre outros.

1. O INDIVÍDUO COM DEFICIÊNCIAS

1.1. BREVE CONTEXTO HISTÓRICO

Desde os primórdios é sabido que todo aquele que não se encaixe nos moldes impostos pela sociedade são considerados sub-humanos, e conseqüentemente desnecessários, sendo portanto, ignorados e renegados, deixados a mercê da própria sorte, somente a espera da sua morte.

Nesse contexto, como imaginado, encontram-se os pobres, doentes e principalmente os deficientes físicos, isso por que os mesmos por se tratarem de cegos, surdos, mudos ou paralíticos não atendiam aos anseios da sociedade padrão, não sendo bons suficientes para serem dignos de preocupação.

A realidade do indivíduo deficiente em todos os lugares do mundo é marcada com preconceitos e lutas em busca do direito de compor, fazer parte da sociedade, usufruindo de seus benefícios, tais como a saúde, a educação, o trabalho, e tão importante quanto, o direito a usufruir da dignidade da pessoa humana.

A pessoa com deficiência, seja ela física ou mental, na história da humanidade foi vista como a imagem da imperfeição humana, uma espécie de castigo de Deus, e por isso existem relatos em todas as sociedades de pais que abandonavam seus filhos para a morte ou como sacrifícios para os deuses.

Com o surgimento do cristianismo no Império Romano entre os séculos V e XV entretanto, a Igreja Católica passou a ser uma grande aliada dos deficientes, uma vez que pregava a caridade e o amor para os indivíduos, acolhendo as crianças abandonada e combatendo a prática de eliminação dos mesmos.

Rosanne de Oliveira Maranhão (2005, p. 25) discorre que:

O conteúdo da doutrina cristã baseava-se na caridade – virtude que tinha como base o sentimento de amor ao próximo, o perdão, a humildade e a benevolência – conteúdo este pregado por Jesus Cristo e que, cada vez mais, conquistava a sobremaneira os desfavorecidos. Entre estes estavam aqueles que eram vítimas de doenças crônicas, defeitos físicos e mentais.

A implantação e a solidificação do Cristianismo trouxeram, em relação ao ser

humano, um posicionamento mais justo e que ressaltava a importância de cada indivíduo como um ser criado por Deus; posicionamento este que em muito beneficiou os escravos e todos aqueles colocados de lado pela sociedade romana, em especial os portadores de deficiência.

Com a grande influência exercida pela igreja católica, a partir de 1726 foram criados asilos de caridade, que através de ações religiosas abrigavam e mantinham as crianças que eram abandonadas, excluindo-as da convivência social, para sua própria segurança. Simone Viviam de Moura (2008, p. 12)

A prática do abandono está presente nas sociedades desde a antiguidade, sendo que gregos e romanos abandonavam crianças que, ou eram acolhidas em uma família substituta, ou não tinham chances de sobrevivência. Quando acolhidas, eram geralmente transformadas em escravos, vendidas, ou utilizadas como objeto para a mendicância. Já na idade média, sob influência da Igreja Católica, as crianças e adolescentes abandonados começaram a ser assistidos por hospitais. Surge nessa época a Roda dos Expostos, consistindo em um dispositivo onde eram deixadas crianças que se queriam abandonar. Ainda por influência da Igreja Católica, na alta Idade Média as práticas de aborto e infanticídio como meios contraceptivos começam a ser condenadas, o que contribuiu ainda mais para o aumento do abandono de crianças.

Com a chegada da Idade moderna e a revolução industrial e o crescente surgimento de deficientes físicos tanto por causas genéticas ou acidentes de trabalhos, ficou-se claro que a situação não poderia continuar como estava, iniciando-se assim o desenvolvimento de atendimentos especializados para os indivíduos com deficiência.

Além das causas genéticas, guerras e epidemias, condições precárias de prestação de trabalho também passaram a ser grande causador de acidentes mutiladores e doenças, sendo necessário então a crianças de um sistema de seguridade social eficiente e os direitos adquiridos no trabalho, o que foi uma grande conquista para os deficientes e uma grande mudança na maneira em que os mesmos eram vistos na sociedade.

Desde então, deu-se maior atenção aos problemas dos deficientes, bem como uma especialização para o tratamento de cada caso, e não da maneira como acontecia até então, tratando-os com discriminação e desrespeito.

Nessa mesma trajetória surgiu outras medidas de inclusão e proteção ao deficiente no Brasil, tais como, atendimento escolar, oficinas para aprendizado de ofícios, tais como tipografia, sapataria, encadernação, dentre outras.

Com o século XX surgiram outros grandes avanços, tais como cadeiras de rodas, bengalas, escolas para surdos e cegos, bem como o aperfeiçoamento das demais medidas já em funcionamento.

Foi a partir de então que na realidade os indivíduos com deficiência passaram a ser considerados cidadãos com direitos e deveres na sociedade.

Com a ascensão da Declaração Universal dos Direitos Humanos surgiram as lutas para garantirem os direitos das minorias, de maneira a evitar os manicômios, penitenciárias e asilos, incluindo as pessoas deficientes no mercado de trabalho, buscando principalmente possibilitar que a pessoa com deficiência chegasse ao mais perto possível de uma vida normal.

Em meados da década de 60 o Estado passou a investir em entidades com a finalidade de treinar e de educar profissionalmente os indivíduos deficientes de maneira que os mesmos pudessem ser incluídos no mercado de trabalho, e principalmente, diminuísse as despesas e as obrigações do Estado para com elas.

A partir de então foi se tornando mais frequente a inclusão das pessoas com necessidades especiais na sociedade atual, tanto no mercado de trabalho, quanto na saúde e educação, e apesar de ainda se encontrar debilitada já vem fazendo grandes avanços.

1.2. DEFINIÇÃO DE PESSOA DEFICIENTE

Ao definir a condição de “sujeito deficiente” muitas vezes as pessoas prestam atenção apenas a situação de deficiência, esquecendo-se que antes de mais nada, a pessoa deficiente é exatamente isso, uma pessoa, devendo ser respeitada e tratada como tal, e não como uma consequência das suas particularidades.

A deficiência física ou mental que a pessoa esteja portando é apenas uma característica de sua condição humana, não abstando-a, entretanto, de manter resguardado os seus direitos, tais como a dignidade, a inclusão social, as oportunidades de maneira igualitária.

Neste mesmo raciocínio, a Organização das Nações Unidas, no preâmbulo da Convenção das Pessoas com Deficiência, alínea “e”, conceitua a deficiência basicamente como uma condição pessoal definida pelos critérios funcionais, e que requer ainda mais a interação dessas pessoas com as barreiras que impedem ou limitem a interação social, assim dispõe a supracitada alínea:

Reconhecendo que a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas²

Analisando o supracitado, nota-se que a Convenção entendeu que na realidade o problema em questão não estavam nas características presentes no ser humano que a

² Convenção das Pessoas com Deficiência – Organização das Nações Unidas.

qualificam como deficiente, mas sim na sociedade que impossibilita a sua inserção social, portanto, o correto não é incluir o deficiente a sociedade, mas sim, adaptar a sociedade ao deficiente.

A situação das pessoas deficientes no Brasil é tratada, além da Convenção supracitada, em variadas leis, tais como dispõe o artigo 2º da Lei 13.146/15:

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

Outrossim, o Decreto 5.296/04 em seu artigo 5º considera como pessoa com deficiência aquela que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:

- a) deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;
 - b) deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;
 - c) deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;
 - d) deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:
 1. comunicação;
 2. cuidado pessoal;
 3. habilidades sociais;
 4. utilização dos recursos da comunidade;
 5. saúde e segurança;
 6. habilidades acadêmicas;
 7. lazer; e
 8. trabalho;
 - e) deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências; e
- II - pessoa com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção.

Lado outro, a Lei 8.989/95 que dispõe quanto a isenção de IPI, define o deficiente como o indivíduo que:

Apresenta alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano,

acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

Lado outro, o Decreto 3.298/99 define em seu artigo 3º:

I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;
 II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e
 III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

O autor Luiz Alberto David Araújo (1997,p.38) , por sua vez, entende que o que:

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

1.3. PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA IGUALDADE OU NÃO DISCRIMINAÇÃO

Como é sabido, todo o ordenamento jurídico é embasado na Constituição Federal Brasileira, e conseqüentemente, nos princípios por ela determinados, estando, dentre eles o princípio constitucional da igualdade.

Consoante dispõe o *caput* do artigo 5º da Constituição Federal

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, a liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (...)

Outrossim, sabiamente manifestou Aristóteles quando dispôs que “A igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais”³, uma vez que, apenas desse modo, encontrar ia-se um equilíbrio, mantendo deste modo uma igualdade paritária.

Nota-se que o tratamento igual, se observado superficialmente o disposto no artigo 5º

³ Disponível em < <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,principio-da-igualdade-e-a-discriminacao-positiva,38099.html>>

da Constituição, não atenderia e nem faria justiça àqueles que de algum modo são desiguais. Deste modo, para se atingir a isonomia realmente, deve-se aderir a criação de diferenças que compensem as desigualdades, igualando as oportunidades.

Neste sentido dispõe a autora Ana Claudia Vieira de Oliveira Ciszewski (2005,p.58):

O princípio da igualdade é a base fundamental de todas as garantias e prerrogativas de que goza a pessoa portadora de deficiência. (...) Assim, o princípio da igualdade nada mais faz do que discriminar situações, de forma que as pessoas compreendidas venham a ser tratadas por critérios diferentes e que, para alguns, sejam deferidos determinados direitos e obrigações que não assistem a outras.

Nesse contexto, garantir a não-discriminação é, portanto, a melhor maneira de garantir o princípio constitucional da igualdade, uma vez que, como dispõe Dom Paulo Evaristo Arns (2000), “Discriminar é excluir, é negar cidadanias e a própria democracia. Não se trata de eliminar as diferenças, mas de se obter a igualdade, identificando as origens da desigualdade, para que a primeira possa ser garantida a todos”.

Portanto, o melhor *modus operandi* é garantir que sejam proporcionadas oportunidades diferentes a todos de acordo com suas necessidades, para que assim enfim alcance a igualdade entre todos, uma vez que impondo as mesmas oportunidades sem avaliar as possibilidades de cada um, aquele que não possui as mesmas capacidades ficarão prejudicados.

In casu, incluem-se os deficientes, físicos ou mentais, que necessitem, obviamente de medidas que consistam em integrá-los a sociedade, e não apenas os igualem em direitos e obrigações com pessoas que não possuem as mesmas necessidades e os mesmos desafios.

Assim, afim de dirimir tais diferenças e alcançar a melhor qualidade de vida das pessoas deficientes, variadas regras vêm sido criadas para garantir os direitos dos mesmos, como um direito de fato e não como um favor. A própria Constituição Federal, em seus artigos, criou um ambiente propício a inclusão de várias leis em proveito dos deficientes.

1.4. A RELAÇÃO ENTRE O DEFICIENTE E A LEI

Com a promulgação da Constituição Federal foram necessárias a criação de várias leis foram a fim aplicar os direitos das pessoas deficientes ora garantidos na carta magna. Nesse ínterim, o artigo 37 da Constituição Federal, em seu inciso VIII dispõe que “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”.

Consequentemente foi decretada a Lei 8.112/90 que dispõe sobre o regimento jurídico dos servidos públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, e dispõe em seu artigo 5º que:

Art. 5º. §2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas obrigações sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Outrossim, com a finalidade de garantir o direito constitucional disposto no artigo o 203 da Constituição Federal, abaixo disposto, foi criada a Lei 8.742/93, que trata em seu artigo 2º que “A assistência social tem por objetivos: d) a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência e a promoção de sua integralização à vida comunitária”.

Constituição Federal:

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

Dentre as normas positivas da CF, é garantido ainda aos deficientes os direitos mais básicos dispostos igualmente a toda coletividade, tais como à educação (artigo 208), a assistência a crianças e adolescentes (artigo 227) e a adaptação de logradouros e edifícios a fim de possibilitar acesso adequado aos deficientes (artigo 244):

Art. 208. O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de:
III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;

Art. 227. § 1º O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, admitida a participação de entidades não governamentais, mediante políticas específicas e obedecendo aos seguintes preceitos:
II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação.

§ 2º A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

Art. 244. A lei disporá sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente existentes a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência, conforme o disposto no art. 227, § 2º.

Dentre outras, tem ainda outras Leis que tratam dos direitos e garantias das Pessoas com de necessidades especiais, tais como, a lei 7.853/89 – Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integralização social; a Lei 8.069/90 – Estatuto da Criança e do Adolescente; a Lei 8.112/90 – Dispõe sobre o Regime jurídico dos Servidores Públicos; a Lei 8.213/91 – Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social; o Decreto n. 3.048/99 – Regulamento da Previdência Social; etc.

2. O DIREITO DO TRABALHO E A INCLUSÃO DAS PESSOAS DEFICIENTES

2.1. DEFINIÇÃO DE INDIVÍDUO DEFICIENTE PARA O DIREITO DO TRABALHO

Primeiramente, é cabível salientar que as expressões “pessoa portadora de deficiência” ou “pessoa portadora de necessidades especiais”, não são bem vistas para alguns doutrinadores, que entendem tais expressões trazem a sensação da deficiência ser um mero acessório que a pessoa carrega e a qualquer momento pode desfazer da mesma, desrespeitando principalmente o princípio da dignidade de a pessoa humana, uma vez que rotulam a pessoa observando-a apenas como uma portadora de algo, e não como uma pessoa digna de possuir direitos e obrigações.

Tal expressão, tem sido entendida, como ofensiva a dignidade da pessoa com deficiência, uma vez que dava a entender que a mesma era qualificada apenas como uma portadora de alguma deficiência, e não como a pessoa que é, independente de sua deficiência.

Lado outro, autores como Rosane de Oliveira Maranhão (2005, p. 29) entendem que:

É necessário advertir, em virtude dessa diversidade terminológica, que o uso do termo “pessoa deficiente” ou “deficiente”, ou qualquer outro dos acima citados, não deve ser adotado. A terminologia a ser usada é “portador de deficiência” ou “pessoas portadoras de deficiência”, porque esta expressão abrange qualquer tipo de deficiência, não só a física, como também as sensoriais (auditiva e visual) e a mental.

Em alguns casos, entendendo-se a segunda corrente como a mais apropriada, uma vez que a própria Constituição Federal utiliza a expressão “portador de deficiência” ou “pessoas portadoras de deficiência”.

Rubens Valteciades Alves (1992, p. 44) dispõe que a pessoa com deficiência é aquela “incapaz de se desenvolver integralmente ou parcialmente, e de atender as exigências de uma vida normal, por si mesma, em virtude de diminuição, congênita ou não, de suas faculdades físicas ou mentais.”

No que diz respeito ao conceito de pessoa deficiente ou com necessidades especiais, como visto o mesmo já foi definido anteriormente (vide capítulo 1, subtítulo 1.2), entretanto

para definição de tal estado no que tange ao direito do trabalho é necessário primeiramente definir a condição de trabalhador, sendo este definido como aquele que depende do seu trabalho para garantir o seu sustento e suprir suas necessidades.

Nesse contexto, a condição de trabalhador com necessidades especiais está definida na Convenção 159⁴ da OIT – Organização Internacional do Trabalho – que em seu artigo 1º que dispõe que:

Para efeitos desta Convenção, entende-se por ‘pessoa deficiente’ todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.

Nesse sentido, a pessoa deficiente no que tange ao Direito do Trabalho é aquela que tem reduzida as suas possibilidades de conseguir, manter e progredir em um emprego adequado tendo em vista que suas capacidades foram reduzidas por uma deficiência (física ou mental).

Assim, visando possibilitar o direito ao trabalho, garantido constitucionalmente, bem como visando ampliar as probabilidades de consegui-lo de maneira justa, é que foram criadas as medidas discriminatórias positivas, que serão discorridas oportunamente.

2.2. DIREITOS HUMANOS E A DISCRIMINAÇÃO POSITIVA

Quando se faz referencia a “Direitos Humanos” ou a “Convenção Internacional de Direitos Humanos” boa parte da população se atem principalmente aos direitos relacionados aos homoafetivos, mulheres, idosos, presidiários, deixando muitas vezes de lado os direitos humanos relacionados aos deficientes.

Isso é causado principalmente pela falsa sensação de igualdade implantada na sociedade através de direitos explicitamente direcionados a estas pessoas, tais como vagas reservadas em concursos públicos, escolas, dentre outras.

Entretanto, o que se ignora é que, diferentemente do que ocorre em relação aos idosos, mulheres, homoafetivos e presidiários, a violência sofrida com a violação dos Direitos Humanos não se dá apenas com a violência física, mas também com a violência moral, os preconceitos sofridos, a discriminação, a exclusão social, etc.

Desse modo, em busca de uma sociedade mais justa em 10 de dezembro de 1948 a

⁴ Ratifica pelo Brasil através do Decreto Legislativo nº 51 em 28 de agosto de 1989.

Organização das Nações Unidas em confraternização entre países proclamou a Declaração Universal de Direitos Humanos, que dispõe em seu artigo 1º que:

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Como visto, o texto busca igualar todos os seres humanos em um mesmo patamar, extinguindo todo preconceito existente causado por qualquer diferença, até por que, uma vez que se trata de uma convenção entre países que possuem diferentes características e costumes, a definição de diferenças se torna abstrata.

Com este intuito, o Brasil além de aderir a Convenção Universal de Direitos humanos, também incluiu na Constituição Federal como um de seus principais fundamentos a Dignidade da Pessoa Humana, visando evitar que estas situações de preconceito e injustiça se tornem frequente neste país e buscando garantir que a sociedade mantenha a igualdade a todos os seus nacionais.

Desse modo, a Constituição Federal em seu artigo 5º proíbe qualquer tipo de distinção, independentemente de raça, sexo, cor, orientação sexual ou religiosa, bem como, condições físicas ou mentais.

Ainda com o mesmo intuito de garantir a dignidade e a igualdade, a CF em seu artigo 3º constituiu como objetivos fundamentais da República “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais”, bem como, “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Apesar das tentativas supracitadas, ainda encontram-se presentes no Brasil uma grande discriminação, tendo-se como principais vítimas as mulheres, os negros, os pobres e os deficientes.

A ONU, visando a inclusão das pessoas com deficiência instituiu a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, sendo esta incorporada à legislação brasileira em 2008 através do decreto 186, dispondo o mesmo em seu artigo 4º que são obrigações gerais do país:

1. Os Estados Partes se comprometem a assegurar e promover o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, sem qualquer tipo de discriminação por causa de sua deficiência. Para tanto, os Estados Partes se comprometem a:
 - a) Adotar todas as medidas legislativas, administrativas e de qualquer outra natureza, necessárias para a realização dos direitos reconhecidos na presente Convenção;
 - b) Adotar todas as medidas necessárias, inclusive legislativas, para modificar ou revogar leis, regulamentos, costumes e práticas vigentes, que constituírem discriminação contra pessoas com deficiência;
 - c) Levar em conta, em todos os programas e políticas, a proteção e a promoção dos

- direitos humanos das pessoas com deficiência;
- d) Abster-se de participar em qualquer ato ou prática incompatível com a presente Convenção e assegurar que as autoridades públicas e instituições atuem em conformidade com a presente Convenção;
 - e) Tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação baseada em deficiência, por parte de qualquer pessoa, organização ou empresa privada;
 - f) Realizar ou promover a pesquisa e o desenvolvimento de produtos, serviços, equipamentos e instalações com desenho universal, conforme definidos no Artigo 2 da presente Convenção, que exijam o mínimo possível de adaptação e cujo custo seja o mínimo possível, destinados a atender às necessidades específicas de pessoas com deficiência, a promover sua disponibilidade e seu uso e a promover o desenho universal quando da elaboração de normas e diretrizes;
 - g) Realizar ou promover a pesquisa e o desenvolvimento, bem como a disponibilidade e o emprego de novas tecnologias, inclusive as tecnologias da informação e comunicação, ajudas técnicas para locomoção, dispositivos e tecnologias assistivas, adequados a pessoas com deficiência, dando prioridade a tecnologias de custo acessível;
 - h) Propiciar informação acessível para as pessoas com deficiência a respeito de ajudas técnicas para locomoção, dispositivos e tecnologias assistivas, incluindo novas tecnologias bem como outras formas de assistência, serviços de apoio e instalações;
 - i) Promover a capacitação em relação aos direitos reconhecidos pela presente Convenção dos profissionais e equipes que trabalham com pessoas com deficiência, de forma a melhorar a prestação de assistência e serviços garantidos por esses direitos.
2. Em relação aos direitos econômicos, sociais e culturais, cada Estado Parte se compromete a tomar medidas, tanto quanto permitirem os recursos disponíveis e, quando necessário, no âmbito da cooperação internacional, a fim de assegurar progressivamente o pleno exercício desses direitos, sem prejuízo das obrigações contidas na presente Convenção que forem imediatamente aplicáveis de acordo com o direito internacional.

Nesse intuito, visando dirimir tais diferenças, ou ao menos ameniza-las diariamente aplica-se a discriminação positiva, também conhecidas através das ações afirmativas, em que selecionam-se as pessoas que estejam em desvantagens devido a desigualdade social e as favorecem de maneira que diminuam tais desigualdades.

No que diz respeito a discriminação positiva em favor dos deficientes, esta busca a inclusão social dos mesmos garantindo-lhes o direito ao trabalho, educação, esporte, dentre outros. Entretanto, considerando que o tema central é o direito ao trabalho, é cabível ater-se a este quesito.

Assim sendo, com fulcro no artigo 37, VIII, que dispõe que ficará reservado percentual dos cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência, instituiu-se a Lei de Cotas, e de maneira a garantir a aplicabilidade de tal dispositivo constitucional foram decretadas leis infraconstitucionais, estando dentre elas as dispostas por Walter Claudius Rothenburg (2006, p. 390):

Como exemplos de leis infraconstitucionais que tratam da reserva, citem-se: a) a Lei 8.112/1.990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, fixa reserva de até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos para as pessoas portadoras de

- deficiência, sendo o percentual mínimo de 5% (cinco por cento), nos termos do art. 37, §1º, do Decreto 3.298/1.999;
- b) a Lei Complementar 683/1.992, do Estado de São Paulo, que determina a reserva de cargos e empregos públicos, nos órgãos e entidades da administração direta, indireta e fundacional, no percentual de até 5% (cinco por cento);
- c) a Lei 8.213/1.991 que, em seu art. 93, institui percentuais de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) do quadro de pessoal, a serem observados pelas empresas com 100 (cem) ou mais empregados.

Outrossim, neste mesmo sentido a Lei 8213/91 dispõe quanto as cotas em seu artigo 93 e define:

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

- | | |
|-------------------------------|-----|
| I - até 200 empregados..... | 2%; |
| II - de 201 a 500..... | 3%; |
| III - de 501 a 1.000..... | 4%; |
| IV - de 1.001 em diante. | 5%. |

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados.

3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Nesse interim, vê-se que no Direito do Trabalho a pessoa com necessidades especiais encontra-se vastamente protegida no que tange a sua inclusão social.

Desta mesma maneira ocorre nos concursos públicos, que são obrigados a reservar vagas para pessoas com deficiência, nos termos do artigo 37 da Constituição Federal.

Portanto, nota-se que apesar do princípio da igualdade definir que todos devem ser tratados da mesma maneira, existe a possibilidade de tratamentos diferenciados a fim de igualar e extinguir as diferenças existentes nos casos concretos.

3. ESTATUTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O DIREITO AO TRABALHO

3.1. PRINCÍPAIS DIREITOS RESGUARDADOS NA LEI 13.146/15

3.1.1.A igualdade e da não discriminação

A Lei 13.146/15, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, busca assegurar a inclusão social e a cidadania da pessoa com deficiência, através do exercício de seus direitos e obrigações, resguardando ainda suas condições de igualdade.

Neste interim, são garantidos ao sujeito com deficiência o direito a igualdade e a não discriminação, conforme dispõe o artigo 4º da supracitada lei, sendo que é considerado discriminação toda forma de distinção, restrição ou exclusão, através de ação ou omissão, dado por causa da deficiência.

Outrossim, ainda é garantido ao deficiente, nos termos do artigo 5º, a “proteção de toda forma de negligencia, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão de tratamento desumano ou degradante”.

Nos termos do artigo 6º, a deficiência portada não afeta a plena capacidade civil da pessoa para casar-se, exercer os direitos sexuais e reproduzir, bem como, decidir quanto ao planejamento familiar; exercer o direito a guarda, tutela, curatela e adoção em igualdade de oportunidade com as demais pessoas; bem como, de conservar sua fertilidade.

Outra novidade trazida pelo novo estatuto da pessoa deficiente é o fato de que as ações afirmativas passam a ser de caráter facultativa, podendo o deficiente optar por utiliza-las ou não, conforme dispõe o §2º do artigo 4º da Lei.

3.1.2. Direito ao atendimento prioritário

Os direitos da pessoa deficiente ao atendimento prioritário encontram-se elencados no

artigo 9º da Lei 13.146/15 que dispõe que:

Art. 9º A pessoa com deficiência tem direito a receber atendimento prioritário, sobretudo com a finalidade de:

- I - proteção e socorro em quaisquer circunstâncias;
- II - atendimento em todas as instituições e serviços de atendimento ao público;
- III - disponibilização de recursos, tanto humanos quanto tecnológicos, que garantam atendimento em igualdade de condições com as demais pessoas;
- IV - disponibilização de pontos de parada, estações e terminais acessíveis de transporte coletivo de passageiros e garantia de segurança no embarque e no desembarque;
- V - acesso a informações e disponibilização de recursos de comunicação acessíveis;
- VI - recebimento de restituição de imposto de renda;
- VII - tramitação processual e procedimentos judiciais e administrativos em que for parte ou interessada, em todos os atos e diligências.

§ 1º Os direitos previstos neste artigo são extensivos ao acompanhante da pessoa com deficiência ou ao seu atendente pessoal, exceto quanto ao disposto nos incisos VI e VII deste artigo.

§ 2º Nos serviços de emergência públicos e privados, a prioridade conferida por esta Lei é condicionada aos protocolos de atendimento médico.

3.1.3. Os demais direitos inerentes à pessoa deficiente

À pessoa com deficiência é garantido o direito a vida e a dignidade durante toda a sua vida, sendo que se os mesmos estiverem em situação de risco esta será considerada vulnerável, devendo ser aplicadas medidas visando garantir a sua segurança e proteção.

É garantido ainda o direito a saúde, bem como a habilitação e reabilitação, visando o alcance da autonomia da pessoa com deficiência a fim de inclui-la socialmente.

Lado outro é assegurado ao deficiente a atenção da saúde pública, por intermédio do Sistema Único de Saúde, que deverá capacitar os profissionais da saúde para um melhor atendimento, sendo que, dentre as ações e os serviços destinados as pessoas com deficiência devem assegurar, nos termos do artigo 18, §4º:

- I - diagnóstico e intervenção precoces, realizados por equipe multidisciplinar;
- II - serviços de habilitação e de reabilitação sempre que necessários, para qualquer tipo de deficiência, inclusive para a manutenção da melhor condição de saúde e qualidade de vida;
- III - atendimento domiciliar multidisciplinar, tratamento ambulatorial e internação;
- IV - campanhas de vacinação;
- V - atendimento psicológico, inclusive para seus familiares e atendentes pessoais;
- VI - respeito à especificidade, à identidade de gênero e à orientação sexual da pessoa com deficiência;
- VII - atenção sexual e reprodutiva, incluindo o direito à fertilização assistida;
- VIII - informação adequada e acessível à pessoa com deficiência e a seus familiares sobre sua condição de saúde;

IX - serviços projetados para prevenir a ocorrência e o desenvolvimento de deficiências e agravos adicionais;

X - promoção de estratégias de capacitação permanente das equipes que atuam no SUS, em todos os níveis de atenção, no atendimento à pessoa com deficiência, bem como orientação a seus atendentes pessoais;

XI - oferta de órteses, próteses, meios auxiliares de locomoção, medicamentos, insumos e fórmulas nutricionais, conforme as normas vigentes do Ministério da Saúde.

Encontram-se dentre as garantias dos deficientes a ainda o direito a educação (artigos 27 a 30), O Direito a moradia (artigos 31 a 33), Direito a assistência social (artigos 39 e 40), Direito a previdência social (artigos 41), Direito ao esporte, a cultura, ao turismo e ao lazer (artigos 42 a 45), Direito ao Transporte e a mobilidade (artigos 46 a 52), dentre outros.

3.2. A LEI 13.146/2015 E O DIREITO DO TRABALHO

Com o advento da Lei 13.146 de 2015 surgiram várias alterações quanto aos direitos das pessoas com deficiência no que tange ao Direito do Trabalho.

É de conhecimento que o artigo 37 da Constituição Federal dispõe em seu inciso VIII que deverão ser reservadas vagas para as pessoas portadoras de deficiência, isso com o intuito de abrir possibilidades para as mesmas serem incluídas em sociedade e principalmente conseguirem arcar com as próprias despesas, tornando-se assim independentes financeiramente e pessoalmente.

Entretanto, apesar de a Constituição Federal ter aderido ao sistema de cotas, e apesar do artigo 93 da Lei 8213/91 dispor quanto a proporção destas vagas de acordo com o número de funcionários da empresa, com o advento do estatuto da pessoa deficiente, se restar comprovado que a empresa utilizou dos meios válidos para anunciar as vagas, mas as mesmas não foram preenchidas, este fato a exime de preencher tais vagas, uma vez que isso estaria fora de sua alçada.

A Lei 13.146/15 discorre ainda em seu artigo 34 que “a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”.

Deste modo, não basta apenas que sejam disponibilizadas vagas ao deficiente, tais vagas devem ser igualitárias àquelas preenchidas pelas demais pessoas, sem nenhum timo de desvantagem, seja ela financeira ou não.

Outrossim, é de obrigação das pessoas jurídicas de direito público e privado garantirem ambientes de trabalhos acessíveis e inclusivos, de maneira que o deficiente não

sofra nenhum tipo de discriminação, ou que isso impossibilite a sua prestação de serviço.

Outra alteração trazida pelo Estatuto foi a alteração da Consolidação das Leis Trabalhistas em seus artigos 428 e 433, que tratam a respeito do contrato de aprendizagem e que passaram a vigorar com o seguinte texto:

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

(...) § 6º Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

(...) § 8º Para o aprendiz com deficiência com 18 (dezoito) anos ou mais, a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na CTPS e matrícula e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no § 5º do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para o aprendiz com deficiência quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades;”

Dessa maneira, é notável as mudanças proporcionadas pelo estatuto da pessoa portadora de deficiência, principalmente no que tange ao direito do deficiente de trabalhar e manter a sua subsistência, dando-se isso principalmente, a necessidade de manter a dignidade da pessoa deficiente de não ter que depender de outrem para subsistir.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As pessoas deficientes sempre foram vítimas de preconceitos e desigualdades desde, tendo tal situação se apaziguado principalmente após o surgimento do cristianismo no Império Romano, onde a partir de então a igreja católica passou a acolher e proteger os mesmos, buscando assim garantir as suas sobrevivências e um vida digna.

Entretanto, ainda assim, muito se teve que lutar para conquistar os direitos que lhes são hoje garantidos, mas que ainda assim não são suficientes para igualar a sociedade em um único patamar, independentemente de possuir ou não algum tipo de diferença.

Apesar da pessoa com deficiência ser tratada de maneira diferente, a mesma é uma pessoa comum, portadora de direitos e obrigações, sendo a deficiência nada mais do que o comprometimento de alguma função que compromete o seu desempenho, seja físico ou sensorial, dificultando assim a sua integração social.

Apesar das dificuldades possuídas pela pessoa portadora de deficiência, a Constituição Federal definiu que independentemente de qualquer que seja a distinção ou as diferenças entre as pessoas, todos são iguais perante a lei, em direitos e obrigações.

Contudo, tal princípio mais do que igualar todos, visa proteger os indivíduos para que os mesmos gozem das mesmas possibilidades, portando, não bastam que todos sejam tratados como iguais, mas sim que sejam tratados de maneiras diferentes para então se alcançar um equilíbrio social.

Dentre as medidas aplicadas com a finalidade de melhorar a condição de vida das pessoas com deficiência, estão aquelas garantidas constitucionalmente com o intuito a manter a dignidade da pessoa humana e a igualdade de todos, tais como, o direito a vida, a saúde, a educação, a assistência social, ao trabalho, dentre outras.

Tais ações são conhecidas como “Ações discriminatórias positivas” onde se selecionam as pessoas que estejam em desvantagens e as favorecem de algum modo, de maneira que tais desvantagens diminuam.

Um exemplo de tais ações são as ações de cotas para pessoas desfavorecidas socialmente, tais como negros, idosos, pobres e aos deficientes.

No que tange ao deficiente isso se encaixa por exemplo nos casos de cotas obrigatórias para o trabalho, conformes definidas no artigo 93 da Lei 8112/90, que define quanto a porcentagem obrigatória para contratação de deficientes nas empresas públicas e privadas, bem como, nos casos das vagas disponíveis em concursos públicos.

Entretanto, o que se vê é que apesar das medidas aplicadas com a finalidade de proteger, resguardar e melhorar a condição de vida das pessoas com deficiência, ainda falta muito para que as medidas surtam efeitos suficientes de maneira a diminuir tais desigualdades.

Assim, apesar de surgirem variadas vagas de emprego para deficientes, ainda existem vários deficientes sem trabalho, e isso se dá principalmente tendo em vista uma educação fraca que muitas vezes, devido às capacidades reduzidas dos mesmos, não conseguem atender a demanda e assim prepara-lo para o mercado de trabalho, o que por muitas vezes impossibilita sua inclusão social.

Deste modo, o que se vê principalmente é que de nada adianta o fato do mercado de trabalho ser obrigado a possibilitar oportunidades de trabalho aos deficientes se o governo não investe em educação de modo a garantir que o individuo esteja preparado para preencher tais vagas.

A disponibilidade de vagas por si só não garantem uma possibilidade de independência ao individuo com deficiência, uma vez que ele continua sendo prejudicado nos demais quesitos da vida social, tais como a educação.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luiz Alberto David. *A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência*. 2ª ed. Brasília: Ministério da Justiça, 1997.

BRASIL. *Constituição Federal*. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em 08 set 2016.

_____. Lei 8.112/90, *Dispõe sobre o regimento jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais*. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em 08 set 2016.

_____. Lei 13.146/15, *Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com deficiência*. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em 08 set 2016.

_____. Decreto 5.29604, *Regulamenta as Leis nº 10.048/00 e 10.098/00*. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em 08 set 2016.

_____. Lei 8.989/95, *Dispõe sobre a isenção do IPI*. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em 08 set 2016.

CISZEWSKI, Ana Claudia Vieira de Oliveira. *O trabalho da pessoa portadora de deficiência*. . 1ª ed. São Paulo: LTr, 2005.

LORENTZ, Lutiana Nacur. *A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência*. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2006.

MARANHÃO, Rosanne de Oliveira. *O portador de deficiência e o direito do trabalho*. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2005.

MOURA, Simone Viviam de. *Adoção tardia: um estudo sobre o perfil da criança estabelecido pelos postulantes à adoção na comarca de Itaúna/MG*. 2008. Disponível em: <<http://br.monografias.com/trabalhos3/adocao-tardia-perfil-crianca/adocao-tardia-perfil-crianca.shtml>>. Acesso em: 15 out 2016.

NASCIMENTO, Rui Bianchi do. *Os direitos Humanos dos Portadores de Deficiência*. Disponível em <www.cedipod.org.br/w6ppddh.htm> Acesso em 23 de out 2016

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes*. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br/node/505>>

Acesso em 23 set 2016.

RODRIGUES, Isabelle Cristina. *Princípio da Igualdade e da Discriminação positiva*. Disponível em <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,principio-da-igualdade-e-a-discriminacao-positiva,38099.html>> Acesso em:23 de out 2016

ROTHENBURG, Walter Claudius et. al. *O Ministério Público e a pessoa portadora de deficiência: limites e possibilidades*. In: A PROTEÇÃO da pessoa portadora de deficiência: um instrumento de cidadania. Bauru: Instituição Toledo de Ensino de Bauru, 2006.

VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (coords). *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2000.

WANDELLI, Leonardo Vieira. *Despedida Abusiva: O direito (do trabalho) em busca de uma nova nacionalidade*. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2004.