

**XXIV CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM
HELDER CÂMARA**

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E
EMPRESARIAIS**

CARLOS LUIZ STRAPAZZON

LUIZ FERNANDO BELLINETTI

SÉRGIO MENDES BOTREL COUTINHO

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – Conpedi

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Conselho Fiscal

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR

Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches - UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)

Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

Representante Discente - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

Secretarias

Diretor de Informática - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC

Diretor de Relações com a Graduação - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU

Diretor de Relações Internacionais - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC

Diretora de Apoio Institucional - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC

Diretor de Educação Jurídica - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM

Diretoras de Eventos - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA

Diretor de Apoio Interinstitucional - Prof. Dr. Vladimir Oliveira da Silveira – UNINOVE

E278

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara; coordenadores: Carlos Luiz Strapazzon, Luiz Fernando Bellinetti, Sérgio Mendes Botrel Coutinho – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-108-1

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: DIREITO E POLÍTICA: da vulnerabilidade à sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direitos fundamentais. 3. Relações sociais. 4. Relações empresariais. I. Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25. : 2015 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC /DOM HELDER CÂMARA

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

O Grupo de Trabalho de nº 62, do XXIV Congresso Nacional do CONPEDI, intitulado Eficácia de direitos fundamentais nas relações de trabalho, sociais e empresariais, contou com a apresentação de 29 trabalhos.

Os temas expostos pelos participantes, e as discussões e debates desenvolvidos, confirmaram que a tensão entre sistema de direito interno e sistema internacional de direitos humanos, esfera pública e esfera privada, assim como os conflitos ideológicos de vertentes de pensamento social e liberal, se intensificam à medida em que a vida em sociedade se torna mais complexa.

Defendeu-se, durante as exposições e discussões, que o modelo de produção capitalista do século XXI, que em alguns setores da economia provoca verdadeira ruptura com o modelo fordista, impõe uma revisão do modo pelo qual o direito do trabalho é produzido e interpretado, a fim de que os direitos fundamentais envolvidos sejam harmonizados e sua proteção efetivamente concretizada.

A investigação dos efeitos das propostas de terceirização da atividade-fim geraram intensa polêmica nos debates. A contraposição de entendimentos sobre o tema resume-se ao fato de que enquanto alguns enxergam na terceirização da atividade-fim uma necessidade para que o País e suas empresas aumentem sua competitividade no mercado internacional, outros vislumbram um verdadeiro retrocesso, sob o argumento de que a vantagem competitiva das empresas estaria sendo alcançada em detrimento de direitos dos trabalhadores.

Destacou-se, também, pesquisa demonstrando que sob a bandeira da sustentabilidade, algumas empresas têm demonstrado preocupação com a reinserção de idosos no mercado de trabalho. De fato, existem linhas de financiamento destinadas para empreendimentos econômicos com impacto social. A reinserção de idosos no mercado de trabalho parece se enquadrar neste contexto. Haveria, nesse caso, uma natural adequação das práticas do mercado com a ordem constitucional?

A importação do instituto norte-americano dos punitive damages e sua adequação à ordenamento pátrio, com enfoque no direito do trabalho, foi objeto de apresentação em que se sustentou que referido instituto pode servir à efetivação dos direitos sociais trabalhistas. Resta-nos aguardar para constatar de que forma os tribunais pátrios se posicionarão sobre esse tema.

No âmbito do direito do consumidor, foi apresentado trabalho em que se propôs uma análise entre o absolutismo e o relativismo da tutela constitucional dos direitos fundamentais do consumidor.

A rigor, uma análise holística dos trabalhos apresentados demonstra que, em linha com a ementa do GT 62, as diversas vertentes de abordagem utilizaram o reconhecimento da eficácia direta e imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas como elemento de legitimação das mais distintas propostas e conclusões.

É por isso que os coordenadores têm a satisfação de levar à publicação mais essa obra coletiva, que representa o resultado do trabalho do CONPEDI e seus associados, reunindo estudos e pesquisas sobre a temática da eficácia de direitos fundamentais nas relações de trabalho, sociais e empresariais.

Esperando que a obra seja bem acolhida, os organizadores se subscrevem.

Prof. Dr. Carlos Luiz Strapazon

Prof. Dr. Luiz Fernando Bellinetti

Prof. Dr. Sérgio Mendes Botrel Coutinho

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E A EFICÁCIA DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL: POLÍTICAS PÚBLICAS E IGUALDADE

PEOPLE WITH DISABILITIES AND THE EFFECTIVENESS OF LABOR RIGHTS IN BRAZIL: PUBLIC POLICY AND EQUALITY

Henrique Dos Santos Vasconcelos Silva

Resumo

O objetivo do presente artigo consiste em analisar o mercado de trabalho brasileiro na perspectiva das pessoas com deficiência, como forma de concretizar os direitos trabalhistas, propiciando uma atividade laborativa justa, digna e igualitária a tais pessoas. O caminho metodológico percorrido baseia-se em pesquisa bibliográfica e em dados estatísticos. Apesar dos avanços, ainda há muitas barreiras a serem vencidas pelas pessoas com deficiência para sua integração ao mercado de trabalho em igualdade de condições. A Lei de Cotas ser o principal motivo de contratação é um deles. Nesse sentido, busca-se afirmar a importância das Convenções e Recomendações da OIT na promoção da igualdade e integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Ressalta-se, também, diante da realidade brasileira a necessidade de políticas públicas no fomento do exercício da atividade laborativa em igualdade de oportunidades e atento aos reais anseios da pessoa com deficiência. Por fim, destaca-se o papel da Lei de Cotas (Lei 8.213/91) e os avanços trazidos pela Lei Brasileira de Inclusão (Lei 13.146/2015) na consolidação de um mercado de trabalho justo e equitativo para as pessoas com deficiência. Conclui-se, que as políticas públicas de conscientização e acolhimento das pessoas com deficiência à luz da dignidade humana, tendo como pressuposto a união do Executivo, Legislativo, Judiciário e de toda a sociedade para desenvolver tais políticas públicas, revelam-se, instrumentos importantes no sentido, de proporcionar a igualdade de oportunidades e de tratamento, a inclusão, a não discriminação e o bem-estar de tais trabalhadores que se encontram em um contexto de vulnerabilidade.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência, Mercado de trabalho, Políticas públicas, Igualdade

Abstract/Resumen/Résumé

The purpose of this article is to analyze the Brazilian labor market from the perspective of people with disabilities, in order to achieve labor rights, providing a fair labor activity, dignified and equal to such people. The tour methodological approach, based on literature and statistical data. Despite advances, there are still many barriers to be overcome by persons with disabilities for their integration into the labor market on equal terms. The Quota Law is the main reason for recruitment of one of them. In that sense, it seeks to affirm the importance of ILO Conventions and Recommendations in promoting equality and integration of people with disabilities in the labor market. It is noteworthy, too, before the Brazilian reality the need for public policy in promoting the exercise of work activity on equal

opportunities and attentive to the real aspirations of people with disabilities. Lastly, there is the role of Quota Law (Law 8,213 / 91) and the advances brought by the Brazilian Law of Inclusion (Law 13,146 / 2015) the consolidation of a fair and equitable labor market for people with disabilities. It is concluded that public policy awareness and acceptance of people with disabilities in the light of human dignity, taking for granted the union's executive, legislative, judiciary and the whole society to develop such policies, prove to be important instruments in the sense of providing equal opportunity and treatment, inclusion, non-discrimination and the welfare of such workers who are in a vulnerable context.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: People with disabilities, Labor market, Public policy, Equality

INTRODUÇÃO

Atualmente, vivemos uma crise sem precedentes: a crise econômica, a globalização, a intensificação da formação de blocos econômicos, por conseguinte, do estreitamento dos laços econômicos, políticos, sociais e culturais e a escassez de recursos naturais, a persistência de conflitos bélicos, somam-se ao surgimento de novas guerras.

Além do mais, desde a Revolução Industrial do século XIX, há uma intensificação da flexibilização das regras trabalhistas, da substituição do homem pela máquina, ocasionando desemprego, miséria, inflação, tendo em vista, o número incipiente de vagas para o contingente de mão de obra disponível.

Acrecenta-se, que as pessoas com deficiência, historicamente, sempre foram vítimas de preconceito, discriminação, colocadas em segundo plano, por serem tratadas como incapazes, inábeis, sem força laborativa, privando-lhes da participação democrática.

No cenário brasileiro, apesar de viger a vinte quatro anos, a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91) ainda é o principal motivo de contratação. Soma-se a tal fato, a falta de consciência das empresas, gerentes e da sociedade em geral sobre os benefícios da inserção das pessoas com deficiência no contexto social, o descompromisso com os reais anseios e perspectivas das pessoas com deficiência. Pensar na inserção da pessoa com deficiência apenas por cumprimento da legislação é afrontoso à dignidade humana.

Nessa conjectura, torna-se, nos dias atuais, de grande valia refletir os vínculos laborais de modo a permitir a proteção do direito humano e social, a possibilitar um trabalho decente às pessoas com deficiências. É fundamental, atentar-se, que a pessoa com deficiência é plenamente capaz de produzir, de gerar benefícios para a empresa e para a comunidade em geral, como forma de mitigar a vulnerabilidade existente e colaborar no desenvolvimento de suas capacidades.

Sabe-se, que por excelência, os direitos sociais, entre eles os direitos trabalhistas, ao exigirem uma prestação positiva do Estado, efetivam-se por meio de políticas públicas.

Diante de tais problemas, de que forma as Convenções e Recomendações da OIT se evidenciam como instrumento de proteção dos direitos humanos das pessoas com deficiência? Qual o papel das políticas públicas diante da atual realidade brasileira, no que se refere ao mercado de trabalho para as pessoas com deficiência? De que forma a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91) e da recém aprovada Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) contribuem

para concretizar as políticas públicas que ensejem um trabalho justo e pertinente com os anseios das pessoas com deficiência? Nessa contextura, realizar estudo no âmbito do direito pátrio, a translado da Lei de Cotas (Lei nº 8.213 /91) e da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) e de dados estatísticos do Ministério do Trabalho e Emprego e de uma empresa de consultoria (i.Social), desvenda-se de substancial monta para o desenvolvimento de políticas públicas de inserção social e efetivo exercício da cidadania.

Nesta acepção, o objetivo geral do presente trabalho é analisar diante de dados estatísticos, da legislação nacional e internacional existentes, a concretização dos direitos sociais trabalhistas das pessoas com deficiência, como mecanismo de combate à exclusão das pessoas com deficiência, garantia do bem-estar e da igualdade de oportunidade e tratamento.

São objetivos específicos, desse estudo, investigar o papel da OIT na proteção do direito humano trabalhista das pessoas com deficiência, analisar a necessidade de políticas públicas, como forma de efetivar um mercado de trabalho das pessoas com deficiência equitativo, em condições favoráveis e dignas e pertinente com suas pretensões e as contribuições da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91) e da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) para a implementação de uma verdadeira inclusão.

1. O PAPEL DO DIREITO INTERNACIONAL NA TUTELA DOS DIREITOS TRABALHISTAS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Preliminarmente, destaca-se, o papel da OIT na promoção dos direitos humanos das pessoas com deficiências.

A OIT foi constituída pelo Tratado de Versailles, no ano de 1919, como instituição permanente comprometida com a promoção mundial dos direitos humano na seara das relações trabalhistas, porém, não se restringe as questões específicas do direito trabalhista e da previdência social, tendo em vista, que está em seu campo de atuação, a proteção à infância e à maternidade, promover trabalho digno e que atenda ao bem-estar de todos os povos, enfrentar as desigualdades de gênero, raça, cor, nacionalidade.

A preocupação da OIT com a igualdade é tão determinante, que sua composição é tripartite, por corresponder a representantes dos governadores dos Estados Membros, dos trabalhadores e dos empregadores (LEITE, 2014).

Acrescenta-se nos termos de Leite (2014) que a Declaração de Filadélfia, de 1944, a OIT proclama como princípios: o trabalho não é mercadoria; liberdade de expressão e

associação como essenciais para o progresso; e direito de todos os seres humanos de perseguir seu bem-estar em igualdade de oportunidades, ou seja, com respeito à liberdade e dignidade.

Nessa direção Mazzuoli (2013, p. 1066) afirma que os três motivos inspiradores da criação da OIT são: “a) o *sentimento de justiça social*; b) o *perigo da injustiça social*; e c) a *similaridade das condições de trabalho* na ordem internacional (grifo do autor)”. Observa-se que tais motivos decorrem da miséria e precarização do trabalho decorrentes do abalo causado pela Primeira Guerra Mundial que assolou o continente europeu.

No que concerne à justiça social, faz-se mister aludir que a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho ao assentar que “a justiça social é imprescindível para garantir uma paz universal e permanente” (MAZZUOLI, 2013, p. 1067).

Nesse sentido, de preocupação com a justiça social e de proteção a heterogeneidade, a OIT possui diversas publicações visando à inclusão social das pessoas com deficiência, a saber: Recomendação 22, de 1925: Oportunidades de trabalho, Convenção 100, de 1951: Igual remuneração, Recomendação 99, de 1955: Reabilitação profissional, Convenção 111, de 1958: Emprego e discriminação no trabalho, Convenção 118, de 1962: Igualdade de atendimento – seguridade social, Convenção 159, de 1983: Reabilitação profissional e emprego, Recomendação 168, de 1988: Promoção e proteção no emprego contra o desemprego (SÜSSEKIND, 1994).

Nas linhas que se seguem iremos tecer breves comentários sobre as Recomendações nºs 99 e 158 e as Convenções nºs 111 e 159 da OIT.

1.1. Recomendação nº 99

A Recomendação nº 99, aborda princípios e métodos de orientação vocacional e treinamento profissional, meios de aumentar oportunidades de emprego para as pessoas com deficiência, emprego protegido e disposições especiais para crianças e jovens com deficiência. Estabelece a reabilitação profissional como parte de um processo contínuo e coordenado destinado a capacitar as pessoas com deficiência a conseguirem permanecer em um trabalho honroso.

Goldfarb (2008) assevera que, segundo a Recomendação nº 99 as medidas para implementar oportunidades de obtenção e manutenção de emprego pelas pessoas com deficiência, devem ser observadas, quando possível, a cooperação com organizações de empregadores e trabalhadores, com suporte nos seguintes princípios: (a) igualdade de

oportunidades de admissão ao emprego as pessoas com deficiência ou sem deficiência; (c) enfatizar as habilidades e capacidades de trabalho das pessoas com deficiência.

A Recomendação nº 99, prevê ainda que o emprego das pessoas com deficiência deve ser promovido mediante a contratação de um percentual de pessoas com deficiência, sem acarreta a dispensa de outros trabalhadores; reserva de determinadas ocupações para as pessoas com deficiência; dispositivos que permitam que as pessoas com deficiência graves possam se empregar em ocupações adequadas; incentivo para as pessoas com deficiência instalarem cooperativas ou estabelecimentos similares, sob sua gerência ou em seu nome.

A Recomendação, em 1955, ao disciplinar percentual de contratação de pessoas com deficiência sem a dispensa de outros trabalhadores, já abordava temas, que na Legislação nacional só veio a ser tratado na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Ademais, revela a preocupação no plano internacional com a igualdade, em oferecer condições favoráveis de trabalho às pessoas com deficiência, que foram aperfeiçoadas com o tempo, de forma a permitir um maior desenvolvimento sustentável.

1.2. Convenção nº 111

No que se refere a Convenção em estudo, cabe avultar que a Constituição Federal de 1988, estabelece no seu artigo 3º que é objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, promover o bem de todos sem qualquer forma de preconceito ou discriminação e, o artigo 5º da norma constitucional é categórico ao enunciar que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo a brasileiros e estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

Nesse sentido, visando erradicar tal discriminação, o Brasil, por meio do decreto nº 62.150, de 19.1.68 promulgou a Convenção nº 111 da OIT.

Tal Convenção destaca no artigo 1º, por conceituar discriminação, como toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, bem como, qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão; o artigo 2º, estabelece o comprometimento dos Estados Membros em formular e aplicar uma política nacional que tenha por propósito promover, os métodos adequados à promoção da igualdade de oportunidades na seara trabalhista, como forma de eliminar qualquer espécie de discriminação

e, por fim, o artigo 3º estabelece o papel do Estado em desenvolver ações, tais como, promulgação de leis, conscientização social no intento de promover uma necessária política de inclusão e, conseqüentemente, não discriminação.

A significância da Convenção nº 111, se dá, por após a sua aprovação verificar-se existir diversos meios de manifestação de discriminações, o que revela depender de todos, sociedade e Estado, desenvolver mecanismos para sua eliminação (LARAIA, 2009).

Os direitos trabalhistas em virtude do seu caráter alimentar e, conseqüentemente, por ser pressuposto para a fruição dos demais direitos (saúde, lazer, alimentação, educação) é de vital relevância assegurar a efetiva integração ao mercado de trabalho dos profissionais com deficiência.

1.3. Convenção nº 159

A Convenção nº 159, aprovada em 20 de junho de 1983, na ocasião da 69ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho. Sendo aprovada e promulgada no Brasil, em 22 de maio de 1991, pelo Decreto Legislativo nº 129. A presente convenção, prescreve sobre a política de reabilitação profissional e emprego das pessoas com deficiência.

O supracitado diploma, tem como finalidade a aplicação de política que assegure medidas adequadas de reabilitação profissional, ao alcance de todas as pessoas com deficiência e promover oportunidades de emprego no mercado regular de empregos, a todas as pessoas com deficiência (artigo 3º).

Tal política de reabilitação profissional e emprego tem por fundamento o princípio da igualdade de oportunidades entre os trabalhadores com deficiência e os trabalhadores em geral. Nesse panorama, as autoridades devem compatibilizar medidas com o objetivo de assegurar e examinar os serviços de orientação e formação profissional, colocação, emprego e outros semelhantes, para que as pessoas com deficiência possam obter, permanecer e ascender na atividade laborativa (artigos 7º e 8º).

A questão da reabilitação profissional além de ser de grande valia para a reinserção ao trabalho, de proporcionar uma maior igualdade de oportunidades, contribui para o desenvolvimento social e das liberdades fundamentais.

No tópico a seguir busca-se analisar a Recomendação nº 168, que rege a Convenção nº 159.

1.4. Recomendação nº 168

A Recomendação nº 168, regulamenta a Convenção nº 159, tendo sido editada pela Organização das Nações Unidas (ONU) no dia 1º de junho 1983, em virtude da 69ª Conferência em Genebra. Os principais previsões são a reabilitação profissional em áreas rurais, contribuições de empregadores, trabalhadores e das pessoas com deficiência na elaboração de políticas específicas.

Fonseca (2006), assevera, que o princípio basilar da Recomendação nº 168 esteia-se na garantia de um emprego adequado e na possibilidade de integração ou reintegração das pessoas com deficiência. Além disso, a mencionada recomendação, tanto regulamenta a Convenção nº 159, como incorpora os conceitos sobre habilitação e reabilitação profissional contidos na Recomendação nº 99.

Percebe-se, alicerçado nos fundamentos acima descritos, que revela-se vital, tanto a nível internacional, como no plano local pensar em políticas públicas que possibilitem não só a igualdade de oportunidades, mas também, o desenvolvimento das liberdades e capacidades das pessoas com deficiência, de forma a tornar possível o seu reconhecimento como agente social, como ser atuante do processo democrático, sujeito de transformação do meio em que vive (SEN, 2010).

Com base no quadro descrito, apresenta-se dois recentes documentos publicados pela OIT que abordam recomendações inerentes a boa inclusão (Sasaki, 2014, p. 10): “Deficiência no Local de Trabalho: Práticas Empresariais” (OIT, 2010) e “Recomendações para Inclusão da Deficiência na Agenda Pós-2015: Pessoas com Deficiência e Trabalho Decente” (OIT, 2014).

1.5. Deficiência no local de trabalho: práticas empresariais e Recomendações para inclusão da deficiência na agenda pós-2015: pessoas com deficiência e trabalho decente

O documento “Deficiência no local de trabalho: práticas empresariais” é formado por três tipos de práticas (SASSAKI, 2014): relativas à operação interna das empresas; de promoção de treinamento, contratação ou retenção de pessoas com deficiência e para aumentar sua produtividade; de parceria e colaboração com os outros para efetivar a inclusão de pessoas com deficiência.

As Práticas relativas à operação interna das empresas se ocupam de Políticas de não discriminação e de inclusão de pessoas com deficiência, Atividades de avaliação de desempenho, Acessibilidade e Treinamento de conscientização para gerentes e colegas de trabalho.

Já as Práticas para promover treinamento, contratação ou retenção de pessoas com deficiência e para aumentar sua produtividade se atentam para Técnicas e programas de recrutamento direcionado ao segmento de pessoas com deficiência ou aberto à comunidade geral, Estágios, programas de treinamento e programas de liderança orientados às pessoas com deficiência, Alocação de recursos humanos designados ou equipe gerencial treinada sobre questões de deficiência relativas ao trabalho, Políticas e práticas para relacionamentos de empresa para empresa com empreendedores com deficiência.

No que tange, as Práticas de parceria e colaboração com os outros para efetivar a inclusão de pessoas com deficiência, pontua-se, as seguintes diretrizes: Programas voluntários de empregados, Colaboração com sindicatos, organizações não governamentais e governos, Colaboração com organizações de pessoas com deficiência (treinamento em conscientização sobre deficiências, acessibilidade e desenvolvimento de produtos), Participação em grupos e redes de empresas relativas às questões da deficiência.

No que se refere ao documento “Recomendações para inclusão da deficiência na agenda pós-2015: pessoas com deficiência e trabalho decente”, a OIT, por meio de sete recomendações, manifesta o seu entendimento de que o acesso às oportunidades de trabalho decente combinadas com a proteção social adequada oferece meios de combate a pobreza e destaca que o desenvolvimento inclusivo é aquele do qual faça parte a questão da deficiência. As sete recomendações são (SASSAKI, 2014, p.12):

1. Possibilitar às pessoas com deficiência o seu acesso ao trabalho decente e sair da situação de pobreza, mediante ações objetivas, como: Promover acesso de pessoas com deficiência à educação, ao desenvolvimento de habilidades e aprendizado ao longo da vida; Promover acesso de pessoas com deficiência ao emprego nos setores público e privado, com a ativa participação de empregadores e o apoio de sindicatos; Fomentar o desenvolvimento de autoemprego, empresas sociais, cooperativas, a disponibilidade de serviços de apoio e acesso ao crédito; Melhorar oportunidades de trabalho decente nas economias rurais e informais, onde pessoas com deficiência frequentemente procuram seu meio de sustento; e Promover debates sobre proteção social e sistemas de proteção social que incluam pessoas com deficiência em igualdade de condições com outras pessoas, levem em conta seus requisitos específicos na definição de benefícios, inclusive esquemas ou programas que garantam seguridade de renda, proteção à saúde social e outros mecanismos para assegurar cobertura universal de saúde, bem como esquemas ou programas que facilitem sua participação no emprego.
2. Questões de deficiência devem ser levadas em conta sistematicamente em todos os esforços nacionais de desenvolvimento e de redução da pobreza, inclusive

programas para desenvolver emprego de jovens, promover oportunidades para mulheres e meninas, avançar o desenvolvimento rural, melhorar condições na economia informal e criar debates sobre proteção social.

3. Esforços de desenvolvimento devem estar baseados em princípios de igualdade de oportunidades, não discriminação e acessibilidade. Provisão de adaptações razoáveis deve ser exigida como aspecto comum da cooperação técnica internacional.

4. Medidas específicas de deficiência que capacitem pessoas (tais como mulheres e meninas com deficiência, pessoas com deficiência intelectual e pessoas com deficiência psicossocial) precisam ser tomadas junto a medidas que promovam a inclusão de pessoas com deficiência em programas e serviços abertos à população geral.

5. Consulta efetiva junto a pessoas com deficiência e organizações de pessoas com deficiência e principais agentes intervenientes deverá ocorrer no início quando programas de desenvolvimento e planos de implementação estão sendo projetados, a fim de que as questões relevantes sejam levadas em conta apropriadamente.

6. Capacitação de pessoal deverá ser provida para aqueles envolvidos em elaborar leis e políticas e em oferecer serviços que incluam ou sejam destinados a pessoas com deficiência, em particular aquele pessoal envolvido em orientação profissional, treinamento profissional, colocação e desenvolvimento de oportunidades de emprego para pessoas com deficiência a fim de garantir que esse se conscientize das questões relacionadas à inclusão da pessoa com deficiência e aos seus direitos.

7. Atenção deverá ser prestada à coleta de dados confiáveis, que sejam comparáveis internacionalmente, sobre a situação do mercado de trabalho e os padrões de vida das pessoas com deficiência, através de levantamentos contínuos dos locais de trabalho, censos e outras abordagens de coleta de dados, atuando nacional e internacionalmente com relevantes agências. Isto possibilitará o monitoramento do progresso com objetivo de atingir um conjunto de alvos de desenvolvimento e prover uma base para reformas futuras.

A análise das publicações acima estudadas, revela, a necessidade de políticas que permitam não só o respeito a heterogeneidade, ou seja, proibam atos discriminatórios, mas também, possibilitem a acessibilidade ao local de trabalho e as ferramentas laborativas, a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, seja por meio da conscientização do empregador, gerente, colegas de profissão, fornecedores e de toda a sociedade sobre a importância da inserção da pessoa com deficiência, seja por instrumentos como estágio, treinamento, capacitação para as pessoas com deficiências.

Na mesma acepção, é a cognição que se tem do artigo 27, 1, “f”, “g” e “h”, da Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, primeira norma internacional de direitos humanos aprovada, nos termos do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, com status de emenda constitucional e promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, ao afirmar que é obrigação do Estado a salvaguarda e promoção dos direitos da pessoa com deficiência, inclusive, daqueles vítimas de acidente de trabalho, com o fito de propiciar, por meio da adoção de medidas apropriadas a ansa de “trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas, empregar pessoas com deficiência no setor público e no setor privado mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ações afirmativas, incentivos e outras medidas (LARAIA, 2009)”.

Além do mais, o artigo 4º elenca os deveres gerais dos Estados-partes para a concreta realização dos direitos humanos e liberdades individuais das pessoas com deficiência, entre elas, medidas não discriminatórias, elaboração e implementação de legislação e políticas para a execução da Convenção.

Nessa conjuntura, para garantir a igualdade de oportunidades e tratamento, de forma a subsidiar um trabalho digno, apresenta-se imprescindível, garantir educação as pessoas com deficiência e meios que possibilitem o desenvolvimento das suas capacidades, a inserção de tais pessoas ao emprego público ou privado, capacitar as pessoas com deficiência, fomentar o autoemprego (microempresário) e, primordialmente, estabelecer canais onde as pessoas com deficiência possam ser ouvidas, de forma, a possibilitar que tanto esse grupo tenha voz, no sentido de ser mais um ente de colaboração, junto com o Executivo, Legislativo, Judiciário e sociedade civil na discussão de políticas públicas.

Diante desse contexto, passa-se a examinar a indispensabilidade de políticas públicas para a inserção da pessoa com deficiência do mercado de trabalho, tendo como panorama a realidade brasileira.

2. PESSOA COM DEFICIÊNCIA E MERCADO DE TRABALHO: NECESSIDADE DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Inicialmente, a Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com deficiência (OLIVEIRA, 2012), nos últimos censos (2000 e 2010) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) assevera que no país existia, respectivamente, 24.600.256 de brasileiros -14,5 % da população, com pelo menos algum tipo de deficiência, e 45.606.048 de brasileiros – 23,9% da população com algum tipo de deficiência. De acordo com o Censo em questão, em 2010 o contingente de pessoas com deficiência entre 15 a 64 anos era de 32. 609.022.

O mercado de trabalho para as pessoas com deficiência se revela desanimador e discriminatório. As séries históricas da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) embassam tal afirmação.

Dados da primeira RAIS (2007) a divulgar dados sobre a pessoa com deficiência revela que do total de 37,6 milhões de vínculos empregatícios formais, 348,8 mil foram declarados como pessoas com deficiência, o que representa menos de 1% do contingente de empregos formais.

A RAIS de 2008, se mantém estável ao informa que o contingente de empregos formais para pessoas com deficiência é de aproximadamente 1% (39,4 milhões de vínculos empregatícios e 323,2 mil declarados como pessoas com deficiência).

Nos últimos anos, as RAIS (2009, 2010, 2011, 2012 e 2013) indicam um cenário estável, porém pior que os dos anos anteriores, com o total de vínculos para pessoas com deficiência representando 0,7% do total de vínculos.

O estudo minucioso das RAIS nos leva a constatar mais dois óbices a uma efetiva integração da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho.

O primeiro se refere ao baixo nível de escolaridade, fruto da dificuldade das pessoas com deficiência em se sentirem acolhidas no ambiente escolar, muitas vezes acarretando na evasão escolar. O número de vínculos que possuem apenas o Ensino Médio completo (2011- 136.077; 2012- 139.649; 2013- 154.056), revela-se muito superior aos de analfabetos (2011- 2.560; 2012- 2.670; 2013- 2.977) e os com Ensino Superior completo e incompleto (2011- 39.659 e 14.208; 2012- 43.186 e 14.256; 2013- 48.639 e 15.032).

Outro grande obstáculo consiste na questão da remuneração. O salário percebido pelas pessoas com deficiência, por mais que a legislação prescreva a sua igualdade para trabalhos de igual valor, não é paritária.

As primeiras RAIS de 2007 a 2010 apesar de informarem valores superiores aos rendimentos da pessoa com deficiência em relação ao total de vínculos: 2007 - R\$ 1.389,66 – rendimento médio das pessoas com deficiência, R\$ 1.355,89 – remuneração média do total de vínculos formais; 2008 - R\$ 1.717,16 - rendimento médio das pessoas com deficiência, R\$ 1.494,66 - remuneração média do total de vínculos formais; 2009 - R\$ 1.670,46 - rendimento médio das pessoas com deficiência, R\$ 1.595,22 - remuneração média do total de vínculos formais; 2010 - R\$ 1.922,90 - rendimento médio das pessoas com deficiência; R\$ 1.742,00 - remuneração média do total de vínculos formais, não se manteve assim, pois, a partir de 2011 há um retrocesso.

Nesse sentido, a RAIS, de 2011 a 2013 noticia, respectivamente, os seguintes valores: R\$ 1.891,16 - rendimento médio das pessoas com deficiência, R\$ 1.902,13 - remuneração média do total de vínculos formais); R\$ 2.020,02 - rendimento médio das pessoas com deficiência, R\$ 2.080,07 - remuneração média do total de vínculos formais) e R\$ 2.155,53 - rendimento médio das pessoas com deficiência; R\$ 2.265,71 - remuneração média do total de vínculos formais), demarcando esse retrocesso, ao exibir remunerações médias maiores para o total de vínculos formais.

Complementarmente, pesquisa realizada pela consultoria i.Social (HABER, 2015), com apoio da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH) declara que 48% dos entrevistados tem conhecimento da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91). Além do mais, para 86% a Lei de Cotas é o principal motivo para contratação de pessoas com deficiência.

É ultrajante e uma afronta à dignidade humana, nos dias atuais e após os 24 anos da Lei, 48% dos entrevistados terem conhecimento da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91), no entanto, mais grave é para 86% a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91) ser o principal motivo de contratação da pessoa com deficiência, revelando a falta de humanidade, de civilidade a que vivenciamos diuturnamente.

Soma-se a tal fato, a falta de pleno preparo para o recrutamento das pessoas com deficiência (12%) e o reconhecimento de 67% dos entrevistados que os gestores possuem resistência em entrevistar / contratar profissionais com deficiência, de modo que os gestores devem se informar melhor para entrevistar e gerir as pessoas com deficiência (93%). Além do mais, para 88% dos entrevistados falta informações disponíveis sobre inclusão de pessoas com deficiência.

No mundo moderno e globalizado em que habitamos, com acesso a todo tipo de conteúdo, de informação é inconcebível que 88% dos entrevistados diga faltar informação sobre inclusão de pessoas com deficiência. É preciso como forma de desenvolvimento sustentável e combate ao preconceito informar-se, atentar-se para a realidade que se vive.

As principais dificuldades apresentadas pelos entrevistados para o recrutamento e seleção das pessoas com deficiência são: baixa qualificação dos profissionais com deficiência (51%); falta de acessibilidade na empresa (44%); resistência dos gestores (39%); falta de banco de currículos confiáveis (38%).

Na percepção das pessoas do Recurso Humanos algumas das principais barreiras para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho são: acessibilidade (62%); foco exclusivo no cumprimento de cotas (49%); falta de preparo dos gestores (38%). Já na percepção das pessoas com deficiência são: oportunidades ruins (54%); foco exclusivo no cumprimento de cotas (44%); poucas oportunidades (43%)

Para 60% dos entrevistados as pessoas com deficiência sofrem preconceito no ambiente de trabalho, seja por colegas (42%), gestores (31%) e clientes (25%).

Percebe-se, que a falta de oportunidades dada as pessoas com deficiência, as dificuldades em se sentirem incluídas na escola, no trabalho, na sociedade acarreta no sua baixa qualificação, na sua desmotivação. E que sua inserção no mercado de trabalho, está

relacionada a uma postura da empresa, ao violar a legislação, seja não oferecendo acessibilidade, seja discriminando.

Outro ponto de destaque na pesquisa em comento, é que para os entrevistados as vagas destinadas à inclusão além de ser muito baixa, em grande parte das vezes, a escolha do candidato se faz por sua deficiência e não por suas capacidades, invertendo o processo de seleção justo e eficaz.

Nota-se, um descompasso entre os anseios da pessoa com deficiência. Apesar de a legislação proclamar que a pessoa com deficiência é livre para escolher o trabalho que lhe oferece as melhores ferramentas para o desenvolvimento de suas habilidades e capacidades, o que realmente impera é a vontade do empregador.

O que se vê aqui, é mais uma das inúmeras violações ao ordenamento jurídico, além de não se oferecer condições de trabalho justas e adequadas, as empresas ainda querem que as pessoas com deficiência se moldem ao perfil desejado.

Nesse sentido, Sarlet (2014), afirma que o direitos ao trabalho, enquanto direito social inserido no artigo 6º da Constituição Federal de 1988, constitui exigência da efetiva garantia da igualdade de chances inerentes à noção de democracia e um estado democrático de direito. Esses direitos fundamentais, possuem como característica reveladora, fazerem parte da ordem jurídica e encontram-se positivamente vigentes em uma ordem constitucional atrelados a concepção de dignidade humana de uma sociedade e legitimadores do sistema jurídico estatal (D'AVILLA, 2001).

Os direitos de igualdade (estes conhecidos como sendo direitos fundamentais de segunda dimensão) consagrados com a revolução industrial exigem uma atuação positiva do Estado, como forma de diminuir certas carências sociais. Proteção aos direitos sociais, culturais e econômicos (direito à saúde, ao trabalho, à educação, o direito de greve), de acordo com Lima (2002, p. 35): “Os direitos de segunda geração são os direitos sociais, os que requerem prestações pelo Estado, no fito de suprir carências da sociedade, os direitos culturais, econômicos e coletivos.

Ante o exposto, os direitos trabalhistas são direitos sociais, visto que, é necessário a atuação positiva do Estado (SILVA, 2010) no intuito de garantir uma melhor qualidade de vida aos mais necessitados e diminuir o abismo que há entre os cidadãos de determinadas classes perante outras.

Diante deste cenário e por se viver em um Estado Democrático de Direito, os operadores do direito devem se mostrar vigilantes, criativos e sensíveis, buscando meios de

efetivar o ordenamento jurídico, em particular, os direitos fundamentais, tal como o direito ao trabalho em condições justas, equitativas e saudáveis as pessoas com deficiência.

George Marmelstein (2009, 406), afirmar que: “os apetites humanos conceberam invertem a norma universal da criação, pretendendo, não dar a cada um, na razão do que vale, mas atribuir o mesmo a todos, como se todos se equivalessem”.

Nessa acepção, necessita-se desenvolver políticas públicas, como forma de efetivar a igualdade, sintetizada na lição clássica de Rui Barbosa (2003, p.19): “a regra da igualdade não consiste senão em quinhão desigualmente aos desiguais, na medida em que se desigalam. Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real”.

Nesse contexto de implementação das políticas públicas o que deverá ocorrer é a autorização, planejamento e execução das políticas públicas pelo Executivo e Legislativo, cabendo ao Judiciário garantir a efetivação do direito social que aquela política pública visa assegurar. Todo direito social exige que o estado provenha e crie condições para que seja efetivado, quando o Executivo e o Legislativo quedarem inertes, consistindo em legítimo “guardião das promessas” do texto constitucional (GARAPON, 2001).

É dever não só dos poderes Executivo e Legislativo, mas igualmente da iniciativa privada e de todos os indivíduos enquanto integrantes da sociedade em dirimir qualquer ação preconceituosa ou discriminatória. É certo, porém, que compete ao Poder Executivo e ao legislador a atividade primordial de estabelecer políticas públicas que visem maior inclusão social.

Para que se exista uma sociedade cidadã e isonômica é necessário que cada indivíduo possa participar das decisões sociais, possa ter acesso a informações sobre o Estado, o mundo, sobre as decisões políticas e, acima de tudo, é indispensável que a pessoa possa ter seus direitos resguardados pelo Estado independente de classe social, cor, raça, religião, ou qualquer distinção.

Nestes termos, compete aos indivíduos, dada a heterogeneidade da sociedade, avaliar se as políticas públicas estão atingindo os objetivos perseguidos, por meio da participação social, precipuamente, em debates sobre temas relevantes, ao conduzir a valorosas discussões políticas, o que faz parte do processo de amadurecimento da democrática (SEN, 2010).

Em síntese, pode-se considerar que é dever do Estado e de todos os cidadãos contribuírem para a efetivação dos direitos de toda e qualquer classe social, sem distinções, ou seja, é necessário observar não apenas a igualdade formal (discriminação arbitrária, preconceito é vedado pela lei), mas também a igualdade material (igualdade real, igual

oportunidades para todos), uma igualdade que possibilita a paridade de classes, que todas as pessoas tenham seus direitos respeitados. Cabe aqui destacar a relevante lição de Sen (1979, p.219)¹: “A noção de igualdade de capacidades básicas é muito geral, mas qualquer aplicação deve ser bastante dependente da cultura, especialmente na ponderação das diferentes capacidades”.

Percebe-se que só é possível pensar em igualdade real e em estado democrático por meio de políticas públicas que possibilitem uma efetiva inclusão social, que não seja apenas justa, mas que seja distributiva na medida das desigualdades de cada indivíduo ou grupo social.

A Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) e a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), conforme veremos a seguir, constituem ferramentas valiosas para uma inclusão plena e comprometiva em garantir as liberdades fundamentais e a participação social.

3. O MERCADO DE TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Muitas são as legislações que protegem os direitos trabalhistas: Constituição Federal de 1988, Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (2009), porém, destaca-se, a Lei de Cotas, Lei nº 8.213/91, de 24 de julho de 1991, pelo seu vigéssimo quarto aniversário em 2015 e, pela sua atualidade, a Lei Brasileira de Inclusão, Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. Diante dessa monta é salutar analisar as contribuições e avanços que essas duas leis trazem no seu bojo para a consolidação de um mercado de trabalho digno, equitativo e pertinente com os anseios da pessoas com deficiência.

A Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91) promulga no seu artigo 93, percentuais mínimos para contratação de pessoas com deficiência de acordo com o número de empregados:

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%.

¹“The notion of the equality of basic capabilities is a very general one, but any application of it must be rather culture-dependent, especially in the weighting of different capabilities”.

A dispensa da pessoa com deficiência, tanto no contrato por prazo determinado, como no por prazo indeterminado, conforme a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91), só pode ocorrer com a contratação de substituto de condição semelhante (artigo 93, §1º).

O artigo 93 da Lei em estudo, como se pode observar, prevê não só a reserva de vagas, mas também que a empresa não pode demitir uma pessoa com deficiência, sem admitir outra, se a cota dela não é cumprida.

A Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91), desde que cumprida de forma plena, mostra-se instrumento de enorme valia para as pessoas com deficiência tenham acesso ao mercado de trabalho. Porém, apesar de ser uma lei de vinte quatro anos, o desrespeito e o cumprimento por mera determinação legal são práticas comuns.

É preciso conscientizar-se de que as pessoas com deficiência possuem força laborativa, são agentes sociais aptos a gerir suas vidas, como de ajudar os outros e de produzir capital. Desse modo, a empresa ao contratar uma pessoa com deficiência, está agregando valor ao seu empreendimento, pois, além de preencher uma vaga disponível, promove a não discriminação e o respeito as diferenças (CLEMENTE, 2008).

Complementarmente, a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91), a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) revela-se de suma expressão para o reconhecimento das pessoas com deficiência como capazes, como agentes sociais e capazes de exercer qualquer tipo de atividade com autonomia.

A Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), foi proposta em 2003 pelo Senador Paulo Paim, contando com a relatoria da Deputada Mara Gabrilli na Câmara e do Senador Romário, no Senado, sendo aprovada após 12 anos de tramitação no Congresso Nacional, no dia 10 de junho de 2015 e sendo sancionada no dia 6 de julho de 2015.

As maiores inovações trazidas pela Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) no que alude o direito ao trabalho são a criação do Auxílio Inclusão – benefício de renda complementar ao trabalhador com deficiência que ingressar no mercado de trabalho; estímulo a capacitação simultânea à inclusão no trabalho e trabalhador com deficiência ou seu dependente poderá sacar o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) para comprar cadeiras de rodas, órteses, próteses e materiais especiais.

Acrescenta-se, a preocupação com o desenvolvimentos das capacidades, habilidades e potencialidades das pessoas com deficiência, como ferramenta de suma significância para desmistificar a ideia de que a pessoa com deficiência é incapaz, não tem aptidão para o exercício das atividades comuns.

Vale salientar, que a habilitação e reabilitação são instrumento indispensáveis para a pessoa a pessoa com deficiência no desenvolvimento das competências, talentos e sua inclusão da no mercado de trabalho.

Nestes termos, o objetivo do processo de habilitação e reabilitação é desenvolver as potencialidades, talentos, habilidades e aptidões físicas, cognitivas, sensoriais, psicossociais, atitudinais, profissionais e artísticas que contribuam para a conquista da autonomia da pessoa com deficiência e de sua participação social em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas (artigo 14, parágrafo único).

No que concerne a habilitação e reabilitação profissional, está encontra-se disciplinada no artigo 36 da Lei em comento. O artigo 36 salienta, o dever do poder público em implementar serviços de habilitação e reabilitação profissional de modo a permitir que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho. Nessa acepção, o processo de habilitação é o processo destinado a permitir a aquisição pelas pessoas com deficiência de conhecimentos, habilidades e aptidões para exercício de profissão ou de ocupação, permitindo nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso no campo de trabalho.

A habilitação e reabilitação ao estimular o desenvolvimento das competências, liberdades fundamentais, talentos e habilidades não contribui apenas para a integração das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, vai muito além, ao constituir ferramenta apta a propiciar a sua autonomia e o pluralismo social.

A Lei brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) no que se refere, especificamente, ao direito ao trabalho, expõe, a inquietação em prover as pessoas com deficiência ambientes acessíveis e inclusivos, direito a igualdade de oportunidades, condições justas e favoráveis de trabalho, vedação de discriminação em razão da sua condição no recrutamento, seleção, admissão, permanência no emprego, ascensão profissional, direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados, acessibilidade em cursos de formação e capacitação (artigo 34, §§1º a 4º).

Evidencia-se, com suporte na dignidade humana, a aflição com temas antigos, como a igualdade de oportunidades, vedação da discriminação, condições justas e favoráveis, em paralelo, com novas preocupações, como ambientes acessíveis e inclusivos, a qualificação e o treinamento como mecanismos de inclusão.

Assevera-se, como mecanismos de dirimir as inquietudes pretéritas, como as nascedouras, de forma a permitir maior integração e participação social e promover e garantir condições de acesso e permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, por meio do trabalho, a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), estabelece políticas públicas de trabalho e emprego: constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho (artigo 37).

A aflição em promover ambientes acessíveis e em capacitar as pessoas com deficiência de modo que possam por meio de uma atividade laborativa serem plenos agentes de transformação, capazes de influir na sua vida e, conseqüentemente, possam ajudar aos outros constitui a maior expressão da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), por estimular o convívio com as diferenças, como o exercício da cidadania e reconhecer a pessoa com deficiência como sujeito de direitos e contribuir para seu processo emancipatório.

Após está investigação pode-se atestar que os ideais arraigados na Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) encontram-se em consonância com os das normas internacionais, Convenções e Recomendações da OIT e Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiências (2009) dissecadas anteriormente.

A preocupação em garantir acessibilidade, mercado de trabalho equitativo e em condições justas e satisfatórias, mecanismos de inserção no mercado de trabalho, dentre outras políticas públicas para as pessoas com deficiência está presente em todos esses diplomas, revelando a iniquitação em assegurar uma vida digna e confortável as pessoas com deficiência.

CONCLUSÃO

Tendo como suporte que o trabalho dignifica o homem e que os direitos trabalhistas são por sua natureza alimentícia direitos de suma importância, pois é do dinheiro do labor que se alimenta, sustenta a si e a família, gasta com educação, saúde, lazer consolidando com plenitude a cidadania e para que essa confirmação de referidos direitos existam é imprescindível não apenas sua proteção no plano internacional (Convenções e Recomendações da OIT, Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência),

mas, primordialmente, a nível interno (Lei Brasileira de Inclusão – Lei nº 13.146/2015, Lei de Cotas – Lei nº 8.213/91, Constituição Federal de 1988).

Nesses 24 anos da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91), nota-se que apesar de avanços na promoção de um mercado de trabalho não discriminatório e em condições igualitárias e dignas às pessoas com deficiência, ainda há um longo caminho a ser percorrido. A Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91) ser o principal motivo para a contratação de pessoas com deficiência nos confirma essa afirmação.

Acrescenta-se, que como forma de dá maior concretude a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91), surge em 2009 a Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência e mais recentemente, em 2015, a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015).

Como foi analisado neste presente trabalho, o mercado de trabalho para as pessoas com deficiência ainda se revela preconceituoso e longe de atender seus reais interesses, com vários empacilhos (falta de acessibilidade, resistência dos gestores, foco exclusivo no cumprimento das cotas) e longe de oferecer condições justas e adequadas.

A letra pura da lei não é suficiente para consolidar os direitos trabalhistas das pessoas com deficiência. Nesse contexto, políticas públicas vêm sendo desenvolvidas no sentido de efetivar tais direitos, indispensáveis a todo e qualquer ser humano.

Como exemplo de políticas públicas fundamentais para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho podemos citar as fiscalizações do Ministério do Trabalho e Emprego, inclusive, de forma diferenciada em cada Estado, conforme a situação em concreto e a atuação do Sistema Nacional de Emprego (SINE) na fiscalização da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91), na conscientização do empregador e na integração da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho.

Por fim, ressalta-se que a inserção dos trabalhadores com deficiência ao mercado de trabalho com o escopo de garantir uma cidadania no Estado Democrático de Direito que vivemos, só é possível com a união da sociedade com o Estado (Executivo, Legislativo e Judiciário), devendo todos contribuir para o fomento de políticas públicas, que permitam não só a conscientização de direitos, mas uma verdadeira e salutar equidade social de tais trabalhadores, como forma de permitir o exercício das liberdades fundamentais, desenvolvimento de suas habilidades, principalmente, aqueles hipossuficientes, propiciando a consolidação de valores sublimes: bem comum, solidariedade universal, justiça social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBOSA, Rui. **Oração aos Moços**. Martin Claret: São Paulo, 2003.

BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 16 ago. 2015.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968**. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>. Acesso em: 16 ago. 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 16 ago. 2015.

BRASIL. **Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991**. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm>. Acesso em: 16 ago. 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Características do emprego formal segundo a relação anual de informações sociais – 2007**: principais resultados. Brasília, DF, 2007. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/rais/2007/arquivos/Resultados_Definitivos.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Características do emprego formal segundo a relação anual de informações sociais – 2008**: principais resultados. Brasília, DF, 2008. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/rais/2008/arquivos/Resultados_Definitivos.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2015.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008**. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm>. Acesso em: 16 ago. 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Características do emprego formal segundo a relação anual de informações sociais – 2009**. Brasília, DF, 2009. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/rais/2009/arquivos/Resultados_Definitivos.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2015.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 16 ago. 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Características do emprego formal segundo a relação anual de informações sociais – 2010**. Brasília, DF, 2010. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/rais/2010/arquivos/Resultados_Definitivos.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Características do emprego formal segundo a relação anual de informações sociais – 2011**. Brasília, DF, 2011. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/rais_anual/rais-2011.htm#2>. Acesso em: 29 jul. 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Características do emprego formal segundo a relação anual de informações sociais – 2012**. Brasília, DF, 2012. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF808081419E9C900141B74A39245892/Principais%20Resultados%20-%20Ano%20base%202012%202.pdf>>. Acesso em: 29 jul. 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Características do emprego formal segundo a relação anual de informações sociais – 2013**. Brasília, DF, 2013. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF80808148855DD70148A92767C34D76/Principais%20Resultados%20-%20Ano%20base%202013.pdf>>. Acesso em: 29 jul. 2015.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em: 16 ago. 2015.

CLEMENTE, Carlos Aparício. **Trabalho Decente: leis, mitos e práticas de inclusão**. Osasco, São Paulo: Ed. do autor, 2008.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência**. São Paulo: LTr, 2006.

GARAPON, Antoine. **O Juiz e a democracia: o guardião das promessas**. Tradução: Maria Luíza de Carvalho. 2. ed. Rio de Janeiro: Revan, 2001.

GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no brasil**. Curitiba, Juruá, 2008.

HABER, Jaques. i.Social - Soluções em Inclusão Social. **Profissionais de recursos humanos: expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. São Paulo, SP, 2015. Disponível em: <<http://www.abrhbrasil.org.br/cms/wp-content/uploads/2015/02/Pesquisa-iSocial-2015.pdf>>. Acesso em: 29 jul. 2015.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **A pessoa com deficiência e o direito do trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito das Relações Sociais) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. **Fundamentos constitucionais do processo: sob a perspectiva de eficácia dos direitos e garantias fundamentais.** São Paulo: Malheiros, 2002.

LOPES, Ana Maria D'avilla. **Os direitos fundamentais como limites ao poder de legislar.** Porto Alegre: Sergio Fabris, 2001.

MARMELSTEIN, George . **Curso de Direitos Fundamentais - 2a Edição.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de direito internacional público.** 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

OLIVEIRA, Luiza Maria Borges. **Cartilha do censo de 2010 – Pessoas com deficiência.** Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais.** 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Recomendações da OIT para a boa inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação – REAÇÃO.** São Paulo, SP, ano 17, n. 98, p. 10-12, maio/jun., 2014.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade.** São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SEN, Amartya. **Equality of What?** Tanner Lecture on Human Values. Tanner Lectures: Stanford University, 1979.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional.** 33. ed. São Paulo : Malheiros, 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT.** São Paulo: LTR. 1994.