

FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

GLÁUCIA GONÇALVES DE SOUZA OLIVAR

**AS DIFICULDADES DE INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO
DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

VOLTA REDONDA

2018

FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

AS DIFICULDADES DE INCLUSÃO NO MERCADO DE
TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Monografia jurídica apresentada ao Curso de Direito do UniFOA como requisito para à obtenção do título de bacharel em direito.

Aluna:

Gláucia Gonçalves de Souza Olivar

Orientadora:

Cláudia Regina Robert de Jesus Chaves

VOLTA REDONDA

2018



Fundação Oswaldo Aranha



FOLHA DE APROVAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso intitulado:

As dificuldades de Inclusão no Mercado de Trabalho das Pessoas com Deficiência

Elaborado por *Gláucia Gonçalves de Souza Oliver* apresentado publicamente perante a Banca Avaliadora, como parte dos requisitos para conclusão do Curso de Direito.

Aprovada em *30* de *10* de *2018*

Banca Avaliadora:

Márcia Regina Rebelo de Jesus

Professor Orientador - Unifoa

[Signature]
Professor Avaliador - Unifoa

[Signature]
Professor Avaliador - Unifoa

Dedico esse trabalho a Deus e aos meus familiares que nunca deixaram de me apoiar e me incentivam a ir além, dedico ainda a todos os meus amigos que possuem uma deficiência e em algum momento da vida sofreram algum tipo de discriminação por conta de sua deficiência.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me sustentado até aqui, por ter sido sustento e consolo nos momentos de angustia e aflição, ao meu amado esposo Wesley Braga por ter me apoiado em todos esses anos com compreensão e muito amor e não ter me deixado desistir.

A minha mãe Eny Gonçalves e minha sogra Terezinha por ter cuidado dos meus filhos durante as minhas ausências e sendo meu suporte no lar.

Aos meus amigos e irmãos Diogo Del Blanco, Isabella Duque e Kaio Filipe que se fizeram presente em toda a graduação com apoio e amparo nos momentos de pré e pós provas, sem eles não teria chegado até aqui, amigos que levarei para a vida.

Agradeço imensamente a Professora Gianelli Rodrigues, que sempre acreditou na minha capacidade, quando por vezes não acreditava em mim mesma, que lecionou com tanto amor e carinho e conquistou um lugar especial em meu coração.

Ao Professor Carlos Pacheco que é responsável pela minha paixão por constitucional, um verdadeiro professor por vocação e amor, que de maneira indescritível deixa uma marca em seus alunos, que

privilégio ser aluna com esse corpo docente do UniFoa.

A Professora Suiá Fernandes que com toda sua irreverência chegou de mansinho e conquistou nossa turma e o nosso coração, Processo Civil nunca mais foi o mesmo.

Um agradecimento todo especial para a Zezé, se existe alguém que mora no coração de todos essa é a Zezé, profissional incansável em nos ajudar a atingir nossos objetivos dentro do curso e que cuida de professores e alunos com amor e dedicação.

E por último, mas não menos importante, pelo contrário, de suma importância, inclusive responsável por minha escolha no curso de Direito na UniFoa, minha orientadora Cláudia Regina Robert de Jesus Chaves, por ter caminhado comigo até aqui desde o primeiro período, por ser um exemplo a ser seguido e que com certeza foi fundamental para a criação e desenvolvimento desse trabalho com um tema que fala diretamente ao meu coração.

**“Peça a Deus que abençoe os seus planos,
que eles darão certo”. Provérbios 16.3**

RESUMO

O presente trabalho vai discorrer sobre as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência para inclusão no mercado de trabalho. Para compreender a problemática se fez necessário adentrar em um breve histórico sobre a luta pelo reconhecimento dos direitos humanos das pessoas com deficiência. Denominou o conceito do termo deficiência, bem como das terminologias adotadas ao longo dos anos. Discutiu-se as legislações que amparam o tema, como a lei de cotas empregatícias para as pessoas com deficiência, e todas as legislações que serviram como base para o desenvolvimento da lei de inclusão. Abordou ainda a incorporação do Estatuto da Pessoa com deficiência e suas inovações ao ordenamento jurídico. Tratou se das ações afirmativas como forma de política de inclusão, bem como da responsabilidade do Estado como fiscal da Lei para a efetiva inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. As pesquisas demonstraram uma seletividade na contratação das pessoas com deficiência por parte da empresa tendo em vista que a lei não traz em sua redação um impedimento para essas condutas do empregador. Como resultado do estudo, verifica-se que a lei de cotas merece uma atenção mais sensibilizada por parte do legislador e da sociedade para o respeito dos direitos básicos, garantidos constitucionalmente.

Palavras-Chave: Deficiência; Cotas; Inclusão; Mercado de Trabalho.

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO..... | 11 |
| 2 BREVE HISTÓRICO DA LUTA POR RECONHECIMENTO DOS DIREITOS HUMANOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA..... | 15 |
| 2.1 O reconhecimento da deficiência no Brasil como um direito humano..... | 21 |
| 2.2 Conceituando a pessoa com deficiência..... | 29 |
| 3 LEGISLAÇÃO: RECONHECIMENTOS E TRANSFORMAÇÕES..... | 33 |
| 3.1 Constituição Federal..... | 33 |
| 3.2 A pessoa com deficiência e Consolidação das Lei do Trabalho – CLT | 34 |
| 3.3 Normas e Recomendações Internacionais..... | 35 |
| 3.3.1 Convenção nº 159 e Recomendação nº 168..... | 38 |
| 3.4 Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência..... | 39 |
| 3.5 A Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação..... | 40 |
| 4 A CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO COMO ANTECESSORA DO ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA | 42 |
| 4.1 A lei de cotas como processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho..... | 42 |
| 4.2 Das inovações trazidas pelo Estatuto aa Pessoa com Deficiência e sua incorporação ao ordenamento jurídico pátrio..... | 44 |
| 5 AS AÇÕES AFIRMATIVAS ENQUANTO POLÍTICAS DE INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIENCIA NO MERCADO DE TRABALHO..... | 47 |
| 5.1 Da doutrina acerca da distinção entre ações afirmativas e lei de cotas | 50 |
| 6 DA FISCALIZAÇÃO E ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO..... | 54 |

| | |
|--------------------------|-----------|
| 7 CONCLUSÃO..... | 57 |
| 8 REFERÊNCIA..... | 59 |

LISTA DE SIGLAS

PCD – Pessoa com deficiência

IBGE – Instituto Brasileiro Geral de Estatística

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

EPD – Estatuto da Pessoa com Deficiência

OMS – Organização Mundial de Saúde

ONU – Organização das Nações Unidas

CDPD – Convenção Internacional das Pessoas com Deficiência

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo abordar o sistema de cotas estabelecido pela Lei 8.213/1991 e a dificuldade de se inserir no campo da cognição social a efetiva inclusão da pessoa com deficiência (PCD) no meio social e no mercado de trabalho.

Partindo-se da premissa que existem inúmeros programas criados pelo Governo que faz o papel de intermediar a demanda de mão de obra das pessoas com deficiência com o mercado de trabalho, sempre considerando as habilidades e os interesses dos trabalhadores. Esses programas de qualificação oferecido pela Rede Federal utilizam o sistema S (Senai, Senac, Sesi), que atualmente é um dos maiores qualificadores de mãos de obra com deficiência e visam promover a inclusão dos deficientes físicos no mercado de trabalho.

Acontece que é de fácil observação que tais medidas ainda não alcançaram a eficácia e efetividade pretendida.

Sendo assim, o presente trabalho tem o compromisso de pesquisar não apenas o fato de que tais programas ainda não são suficientes para que as pessoas que se encontram na condição de pessoa com deficiência (PCD) sejam incluídas e tenham um espaço profissional respeitado.

É preciso que se propicie espaço para que pessoas nessa condição, possam se desenvolver profissionalmente, dentro de suas limitações, alcançando acesso a um crescimento profissional. Isto porque pretende-se demonstrar que várias pessoas nessas condições são taxadas de incapazes, deixando de ter acesso a cursos de capacitação e de aptidão profissional, dentro das empresas que as contratam.

As empresas buscam programas de empregabilidade para não serem multadas, a realidade é que senão houvesse a lei de cotas obrigando a contratação desse percentual não se teria as contratações existentes. Ademais a preferência para o preenchimento das vagas existentes no mercado, são para aqueles colaboradores que não vão gerar ônus para a empresa, ou seja, que não demandem muito trabalho.

As empresas dão preferência aos profissionais que possuam uma deficiência de grau leve, cuja colocação não necessite de adaptações físicas no ambiente de trabalho e que não precise de apoio de um terceiro colaborador. O processo de inclusão vai muito além disso, as

pessoas com deficiência precisam ser empregadas independentemente do tipo de deficiência que possuem.

O trabalho para a pessoa com deficiência tem o condão de mudar a vida do colaborador, de um modo ainda mais surpreendente do que na vida de uma pessoa sem deficiência. Afinal todo ser humano quer se sentir útil e produtivo.

Desenvolvendo segurança e independência, porque estão desenvolvendo um trabalho totalmente legal. O labor é importante para todo ser humano. Uma pessoa que fica em casa e não possui oportunidade tende a se tornar depressivo e desenvolver a auto piedade, acarretando inúmeros fatores negativos que refletem na saúde física e psíquica.

Todavia, o portador de deficiência é contratado e admitido em um determinado cargo e função e permanece no mesmo enquadramento funcional até a aposentadoria. As razões desse não crescimento profissional, costumam estar fundadas na alegação das empresas de que os funcionários com deficiência, não correspondem as expectativas do empregador.

Acontece que muitas vezes a empresa sequer oportunizou a este funcionário qualquer chance que pudesse identificar sua capacidade de superação dentro das limitações de sua deficiência.

Será igualmente analisada a questão da não previsibilidade de reenquadramento em funções mais adequadas em casos de inadequação de deficiência ao cargo e função oferecido.

Em contrapartida, também, se analisará que os empregados deficientes que demonstram mais capacidade possuem poucas chances de crescimento profissional e melhor uso de sua mão de obra. Portanto, será objeto de pesquisa o motivo pelo qual as empresas não são incentivadas e nem compelidas a também terem planos de cargos e salários para enquadramento de pessoas nas condições de deficientes.

Poucos são aqueles que se encontram na situação de pessoa com deficiência (PCD) que tem acesso a empregadores que mesmo sem legislação que os obriguem a oportunizar crescimento profissional aos empregados colaboradores, investem na possibilidade de reabilitação dessas mão-de-obra e melhor aproveitamento da capacidade de cada um dos contratados, transformando assim a vida pessoal dessas pessoas.

Acredita-se que o sonho da maior parte das pessoas com alguma deficiência é poder dar o máximo ao mercado de trabalho e em contrapartida, se sentirem mais úteis para a sociedade.

De certo, ainda existem lacunas legislativas a serem preenchidas. Visando o melhor aproveitamento das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Nesse diapasão, cumpre esclarecer que não há previsão legal, que crie sequer algum parâmetro de acesso ao emprego com enquadramento de grau de deficiências e quadro de salários, o que já seria um grande avanço. Pois propiciaria, parâmetros de proporcionalidade para diferentes salários.

Acontece que haja lei estabelecendo a obrigatoriedade para a contratação do mercado de trabalho para as pessoas com deficiências, é preciso que a legislação e a sociedade encarem o tema com maior sensibilidade. Tal necessidade, justifica-se por vários motivos distintos, o contexto de vida atual, o cotidiano, os entraves que essas pessoas com deficiência encontram no decorrer de suas vidas para se inserir no campo profissional, com oportunidades em igualdade com todas as outras pessoas, a falha no cumprimento da legislação em garantir esses direitos constitucionais.

É preciso que o Poder Legislativo, em parceria com a sociedade descubram meios mais adequados a promover maior superação de desvantagens que existe de acesso ao emprego entre as pessoas sem deficiência e as pessoas com deficiências.

A relevância do trabalho se justifica na busca de melhor amparo do Estado e da Sociedade, para que pessoas com deficiência possam ser úteis e desenvolver melhor sua cidadania com dignidade desenvolvendo sua independência financeira. Reduzindo qualquer sentimento de impotência e incapacidade que caminham lado a lado das pessoas com deficiência.

Para tanto, no segundo capítulo o presente trabalho se dedica a analisar de modo sintético a luta por reconhecimento da deficiência como direito humano. Em especial, sobre o reconhecimento da deficiência como direito humano no Brasil.

O terceiro capítulo discorrerá sobre as legislações atinentes ao tema, a Constituição Federal, e as normas infraconstitucionais que visam a inclusão da pessoa com deficiência no âmbito social, cultural e profissional. Trata-se também da importância da Convenção

interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação, tema este que está intrinsecamente ligado a inclusão da pessoa com deficiência.

No quarto capítulo será abordado sobre a contratação de deficientes no mercado de trabalho como medida antecessora do estatuto da pessoa com deficiência e a instituição da lei de cotas para deficientes nas empresas nacionais, e as inovações trazidas pelo Estatuto das Pessoas com Deficiência no ordenamento jurídico.

As ações afirmativas enquanto políticas públicas de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho será tratado no quinto capítulo.

No que tange as fiscalizações e controle do Ministério Público do Trabalho e do Ministério de Trabalho e Emprego será tratado no sexto capítulo.

2 BREVE HISTÓRICO DA LUTA POR RECONHECIMENTO DOS DIREITOS HUMANOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Os estudos sobre o mercado de trabalho das pessoas com deficiência não estão atrelados apenas a Programas de políticas públicas e legislação que abordam o assunto, estão ligadas a dados históricos extremamente abrangentes e peculiares de cada nação.

A condição de pessoa portadora de deficiência existe desde os tempos mais remotos. Inclusive, antes de Cristo, já se podia observar a constatação histórica de pessoas com algum tipo de deficiência. Aqueles que em tal condição, não se encaixavam no padrão de normalidade da época, eram condenadas à morte.

As Leis Romanas não aceitavam às pessoas com deficiência, e era orientado aos seus pais que tirassem a vida dessas crianças.

As leis romanas da Antiguidade não eram favoráveis às pessoas que nasciam com deficiência. Aos pais era permitido matar as crianças que com deformidades físicas, pela prática do afogamento. Relatos nos dão conta, no entanto, que os pais abandonavam seus filhos em cestos no Rio Tibre, ou em outros lugares sagrados. Os sobreviventes eram explorados nas cidades por “esmoladores”, ou passavam a fazer parte de circos para o entretenimento dos abastados.¹

A Lei das Doze Tábuas, determinava que os romanos que tivessem filhos que nascessem com algum tipo de anomalia ou deformidade seriam exterminadas, inclusive os bebês prematuros também, para isso as anomalias e deformidades deveriam ser atestadas por cinco vizinhos, após a certificação os recém-nascidos eram mortos através de afogamento².

Quando não matavam as crianças mutiladas ou com deformidades, os romanos costumavam abandona-las em cestos com flores no rio Tibre, e os escravos e pobres daquela época ficavam atentos e diversas vezes retiravam essas crianças da beira do rio para futuramente explorá-los pedindo esmolas pelas vielas de Roma³.

Com o passar dos anos o número de pessoas com deficiência foi aumentando e conseqüentemente começaram a surgir personalidades que nasceram ou adquiriram algum tipo de deficiência, seja em acidentes ou nas Guerras, mas que possuíam uma certa

¹ GUGEL, Maria Aparecida. **A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade**. In: **AMPID**. Disponível em: http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php acesso em 26/04/2018.

² SILVA, Otto Marques da. **A Epopéia Ignorada. A Pessoa Deficiente na História do Mundo de Ontem e de Hoje**. São Paulo, Cedas, 1987, p. 92-93

³ Id.

visibilidade, o que foi fundamental para começar a promover uma mudança no pensamento da sociedade e dos governantes⁴.

O trigésimo segundo Presidente dos Estados Unidos, Franklin Delano Roosevelt, criou, em 1933, o programa político denominado New Deal, com base em assistência social amenizando os efeitos da Depressão. Delano Roosevelt era deficiente físico e andava em cadeira de rodas, teve um papel histórico muito grande, pois sua figura, contribuiu fortemente para que a sociedade americana naquele tempo tivesse uma imagem diferente de uma pessoa portadora de deficiência⁵.

Roosevelt, foi sem dúvida um exemplo a ser seguido, pois sua deficiência não o impediu de seguir em frente e conquistar sua carreira política servindo de incentivo no seu tempo, no entanto, nada disso foi suficiente para fomentar naquela época, uma inclusão social no mercado de trabalho de pessoas com deficiência. Porém, já no fim da Segunda Guerra Mundial com uma carta das Nações Unidas, criou-se a Organização das Nações Unidas – ONU no ano de 1945 em Londres, e em 1948 a comunidade internacional se reuniu em sua sede para declarar em um só documento todos os direitos inerentes as pessoas⁶. Conhecida como Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Assim nasceu a Declaração Universal dos Direitos Humanos que serviria como base para a criação de leis e decretos atinentes as pessoas com deficiência física.

Quando se utiliza os termos inclusão, integração, inserção, subentende-se que se trata da pessoa com deficiência e que esta, necessita ser inserida no campo social, cultural e profissional. Tal necessidade é uma constante diante dos inúmeros obstáculos enfrentados por essas pessoas, e infelizmente inclui-se nessa conta a discriminação tornando muito mais difícil essa inclusão.

O termo inclusão, tem vinculação com o princípio da dignidade da pessoa humana como corolário do Estado Democrático de Direito, com o princípio da igualdade e da isonomia.

⁴ SILVA, Otto Marques da. **A Epopéia Ignorada. A Pessoa Deficiente na História do Mundo de Ontem e de Hoje**. São Paulo, Cedas, 1987, p. 92-93

⁵ GUGEL, Maria Aparecida. **A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade**. In: **AMPID**. Disponível em: http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php acesso em 26/04/2018.

⁶ Id.

Igualmente, possui vinculação com o princípio da inclusão social, entre outros.

É preciso reconhecer que os direitos humanos são fruto de árduo processo histórico de conquistas de liberdades e garantias inerentes à condição humana.

Nesse sentido, Norberto Bobbio⁷, na obra *Era dos Direitos*, leciona que a historicidade dos direitos humanos, bem próprio da compreensão do direito como produto de uma realidade sociocultural construído a partir das contingencialidades sociais, econômicas e políticas a que se submete. Quase sempre construído com avanços e retrocessos para seu reconhecimento e afirmação.

Não existe na doutrina até o presente momento um conceito uniformizado que descreva os direitos humanos, sabe-se que sua origem está ligada essencialmente a pessoa humana.

Para Henkin os direitos humanos são:

[...] Direitos Humanos são universais: eles pertencem a todos os seres humanos em toda sociedade humana. Eles não diferem geografia ou história, cultura ou ideologia, política ou sistema econômico ou estágio de desenvolvimento social. Chamá-los de humanos implica que todos os seres humanos têm esses direitos, igualmente e em igual medida em virtude da sua humanidade – sem discriminação de sexo, raça, idade; sem discriminação de bom ou mau nascimento, classe social, origem nacional, étnica ou filiação tribal; sem discriminação de riqueza ou pobreza, ocupação, talento, mérito, religião, ideologia ou outro comprometimento[...]⁸

A verdade é que os direitos dos homens, por mais fundamentais que sejam são sempre direitos históricos, ou seja, nascidos em certas circunstanciais, caracterizados por lutas contra velhas convenções, e nascidos de modo gradual, com tempo e luta.

Ingo Wolfgang Sarlet⁹, lecionada que a doutrina tem convencionado a locução “direitos fundamentais” os direitos humanos positivados em determinando sistema constitucional, ao passo que a locução “direitos humanos” tem disso reservada no âmbito do direito internacional.

⁷ BOBBIO, Norberto, **A era dos direitos**, Tradução de Carlos Nelson Coutinho, Elsevier, 2004, p. 5.

⁸ HENKIN, Louis. 1990, *apud* ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O Direito do Trabalho como Dimensão dos Direitos Humanos**. São Paulo: LTR, 2009, pág. 56

⁹ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional, 10 edição, Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 29.

Não há como negar o caráter histórico dos direitos humanos e que os mesmos se submetem a um processo de reconhecimento, reconstrução e afirmação. Tanto que há diversas dimensões do direito, sobre os quais alguns doutrinadores chamam de gerações e outros criticam o termo.

A Teoria das gerações foi lançada pelo jurista francês de origem checa, Karel Vasak¹⁰, que, em uma Conferência proferida no Instituto Internacional de Direitos Humanos de Estrasburgo na França, no ano de 1979, classificando os direitos humanos em três gerações, cada uma com características próprias, sendo ampliada posteriormente para até cinco gerações.

Cada geração foi associada ao lema da Revolução Francesa muito famosa, liberdade, igualdade e fraternidade.

Apesar do caráter histórico dos direitos humanos, os mesmos são submetidos a um processo de reconhecimento, de reconstrução e autoafirmação constante. Não há como negar que já está consolidada na teoria constitucional uma perspectiva de desenvolvimento gradativo e cumulativo de direitos. Esse desenvolvimento chama-se de gerações ou dimensões de direitos.

Ingo Wolfgang Sarlet¹¹, apresenta grande crítica ao termo geração porque o termo parece indicar uma falsa exclusão de fases entre si. Por isso, o presente trabalho adota como mais adequado o termo dimensão de direitos, porque este demonstra que tais direitos são cumulativos e complementares.

A primeira dimensão está ligada aos chamados direitos de liberdade, que garante aos cidadãos a autonomia resguardada, ou seja, respeitada pelo Estado, podendo ser compreendido como uma forma de limitação do poder do Estado sobre o indivíduo.

Para André de Carvalho¹², a chamada primeira dimensão dos direitos fundamentais serve para reger a atuação do indivíduo, delimitando o seu espaço de liberdade e, ao mesmo tempo, estruturando o modo de organização do Estado e do seu poder, são os direitos de primeira geração são compostos por direitos civis e políticos.

¹⁰ RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. São Paulo: Saraiva, 2017.

¹¹ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos Direitos Fundamentais**: Uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional, 10ª edição, livraria do advogado, 2012, p.45.

¹² RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 53

Em contrapartida, os direitos de segunda dimensão exigem a participação ativa do Estado, além de ser apenas mero fiscal das regras jurídicas. Sendo totalmente contrário aos de primeira dimensão. Desse modo, tal dimensão se atém no ideal de igualdade, buscando não somente o respeito as liberdades como também o efetivo direito a uma vida com dignidade, alicerçando a dignidade humana dos cidadãos. O princípio da igualdade de fato ganha realce nessa segunda geração dos direitos fundamentais, a ser atendido por direitos a prestação e pelo reconhecimento de liberdades sociais, afirma assim, Gilmar Ferreira Mendes¹³.

A terceira dimensão vai reunir os dois pontos anteriores, saindo da esfera individual e partindo para os direitos fundamentais da sociedade como um todo, ou seja, o bem da coletividade, pautado na fraternidade. A terceira dimensão dos direitos transcende o indivíduo, o individual, e converge para uma dimensão de direitos relacionados com a essência do ser humano, a razão de existir, explicam Araujo e Nunes Junior¹⁴: “A essência desses direitos se encontra em sentimentos como a solidariedade e a fraternidade, constituindo mais uma conquista da humanidade no sentido de ampliar os horizontes de proteção e emancipação dos cidadãos “.

Atualmente existem doutrinadores que defendem a existência dos direitos de quarta dimensão, apesar de ainda não haver um consenso doutrinário sobre qual o conteúdo dessa espécie de direito, para Norberto Bobbio¹⁵ “tratam-se de direitos relacionados à engenharia genética”.

Cumprir destacar o surgimento de novos direitos, ou de desdobramentos e revitalização de direitos anteriormente consagrados, a doutrina, de modo não uníssono, apresenta direitos, de quinta, sexta, sétima e oitava geração¹⁶.

Faz-se necessário destacar, que as supramencionadas dimensões de direitos humanos acima detalhados são frutos de métodos de estudo meramente acadêmicos, uma que vez que

¹³ MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 129

¹⁴ ARAUJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 9.^a edição. 2005

¹⁵ BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992 p. 6

¹⁶ TORRANO, Marco Antonio Valencio. **Quantas Dimensões “ou gerações” dos direitos humanos existem**. Revista jusnavigandi. Fevereiro de 2015, Terezina. Ano 20.

os direitos humanos não devem ser divididos, retratando apenas a valorização de determinados direitos em momentos históricos distintos¹⁷.

Todavia, não se pode deixar de mencionar que as chamadas dimensões de direitos, servem para demonstrar o percurso de afirmação dos direitos humanos.

O elenco dos direitos do homem, se modificou e continua a se modificar já que vinculado a condições históricas.

Na verdade, vários são os fatores que causaram e ainda causam o fortalecimento e ampliação dos direitos humanos. Nesse sentido, Norberto Bobbio¹⁸, na obra *A Era dos Direitos* leciona que a multiplicação dos direitos dos homens ocorreu de três modos:

“a) porque aumentou a quantidade de bens considerados merecedores de tutela, b) porque foi estendida a titularidade de alguns direitos típicos a sujeitos diversos do homem; c) porque o próprio homem não é mais considerado como entre genérico, ou homem em abstrato, mas é visto na especificidade ou na concreticidade de suas diversas maneiras de ser em sociedade, como criança, velho, doente, etc. Em substância: mais bens, mais sujeitos, mais status do indivíduo”.

A chamada proliferação de direitos dos homens se constata com a existência de “novos direitos” e reconhecimento e demandas de grupos, excluídos e invisíveis. Dentre esses estão às pessoas com deficiência, objeto do presente Estudo.

No mesmo sentido acima, Heloisa Helena Barboza e Vitor Almeida¹⁹, lecionam que os chamados direitos humanos tardios se vinculam, portanto, à proteção e promoção de sujeitos historicamente vulneráveis e invisibilizados.

A doutrina tem se posicionado no sentido de afirmar que o maior desafio não é justificar os direitos humanos e sim protegê-los. Pois trata-se de uma questão política aonde o maior desafio vai muito além de mera previsão legal de certos direitos humanos.

¹⁷ DIOGENES JÚNIOR, Eliaci N. **Gerações ou dimensões dos direitos fundamentais?** Âmbito Jurídico. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11750#_ftn16 Acesso em 18/10/18.

¹⁸ BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**, 2004, Tradução de Carlos Nelson Coutinho; Apresentação de Celso Lafer. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, p. 63.

¹⁹ BARBOZA, Heloisa Helena; ALMEIDA JUNIOR, Vitor de Azevedo. Reconhecimento, inclusão e autonomia da pessoa com deficiência: novos rumos na proteção dos vulneráveis. IN: **O Código Civil e o Estatuto da Pessoa com Deficiência**, Editora Processo. Coordenadores: BARBOZA, Heloisa Helena; ALMEIDA JUNIOR e MENDONÇA, Bruna Lima de. Editora Processo, 2017, p. 7.

O desafio a ser enfrentado está na sua efetivação, que exige atuação do Estado, bem como, atuação da sociedade. Para a efetiva concretização desses direitos. Em especial dos direitos humanos dos deficientes.

2.1 O reconhecimento da deficiência no Brasil, como um direito humano

No plano interno, brasileiro, ou seja, no direito interno, o reconhecimento da deficiência como um direito humano, deu-se pela Constituição de 1988.

A Constituição Federal de 1988, quando aborda os direitos e garantias fundamentais, ao positivar a igualdade como princípio básico prevê a igualdade de aptidões físicas e de possibilidades de os cidadãos gozarem de tratamento isonômico pela lei.

Por meio desse princípio são vedadas as diferenciações arbitrárias e absurdas, não justificáveis pelos valores da Constituição Federal, tendo por finalidade limitar a atuação do legislador, do intérprete ou autoridade pública e do particular.

[...] O princípio da igualdade consagrado pela constituição opera em dois planos distintos. De uma parte, frente ao legislador ou ao próprio Poder Executivo, na edição, respectivamente, de leis, atos normativos e medidas provisórias, impedindo que possam criar tratamentos abusivamente diferenciados a pessoas que se encontram em situação idêntica. Em outro plano, na obrigatoriedade ao intérprete, basicamente, a autoridade pública, de aplicar a lei e atos normativos de maneira igualitária, sem estabelecimento de diferenciações em razão de sexo, religião, convicções filosóficas ou políticas, raça e classe social [...]²⁰

Esse tema permeia com a Dignidade da Pessoa Humana, com o princípio da Igualdade e Isonomia e, também, com o da Inclusão Social, entre outros princípios. O olhar para as pessoas com deficiência sob a ótica da dignidade da pessoa humana é reconhecer que ela faz jus aos mesmos direitos de quem a está observando, desenvolvendo uma ligação de igualdade entre as pessoas excluídas no âmbito social, cultural e profissional.

Porém, o que se objetiva analisar é como isso ocorre na prática, ou seja, como a legislação tem sido aplicada para o acesso a emprego das pessoas com deficiência, bem como, qual é o papel do Estado como fiscal da Lei contribuindo ou não para a falha desse sistema de cotas.

A preocupação maior em relação à necessidade de efetivação da dignidade da pessoa humana e, conseqüentemente, da concretização do princípio da igualdade no seio social diz

²⁰ MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 13ª ed. São Paulo: Atlas, 2003, p. 51

respeito às minorias, as quais, seja em razão de apresentarem comportamento diferenciado daquele normalmente experimentado por uma determinada comunidade, seja em razão de não possuírem as mesmas características físicas e psíquicas verificadas na maioria dos indivíduos, sofrem os mais diversos tipos de discriminação e de exclusão, sendo, inclusive, expungidas injustamente do benefício resultante do exercício de direitos que, ao menos em tese, se mostram pertencentes a qualquer cidadão²¹.

Nesse conceito acima estão indubitavelmente inseridas as pessoas com deficiência, que diante de limitações e características peculiares inerentes a sua condição física ou psíquica merece amparo e atenção protetiva das entidades estatais, a fim de se concretizar o já mencionado princípio de igualdade.

Em 2007, deu-se a aprovação da Convenção Internacional das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiências (CDPD). Tal Convenção, também conhecida como Convenção de Nova York, foi ratificada pelo Congresso Nacional Brasileiro, através do Decreto legislativo nº 186 de 09/07/2008 e promulgado pelo Decreto 6.949 de 25/08/2009.

Cumprido esclarecer que o Decreto 6.949/2009, foi incorporado na legislação nacional com força de Emenda Constitucional porque preencheu os requisitos do art. 5º, § 3º da Constituição Federal de 1988.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

Nesse sentido, cumpre destacar que a mencionada Convenção, foi incorporada no direito brasileiro, através da lei 6.949/2009, em se art. 1º, assim leciona: “Art. 1º. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, apensos por cópia ao presente Decreto, serão executados e cumpridos tão inteiramente como neles se contém”.

²¹ ARAUJO, Luiz Alberto David. **A Proteção Constitucional do Transexual**. São Paulo: Del Rey, 2000.

Deve-se interpretar o mencionado dispositivo legal, que possui o valor de Emenda à Constituição. No sentido de que o mesmo objetiva conceder efetividade aos direitos humanos do deficiente.

No que se refere ao plano infraconstitucional, a Lei 13.146 de 06 de julho de 2015, instituiu o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

É de se constatar que a deficiência humana não recebeu atenção maior do legislador Constituinte de 1988. Apesar de prevê alguns dispositivos dedicados as pessoas com deficiência procurando dar proteção no trabalho a verdade é que a feição do texto é assistencialista.

O legislador constituinte ocupou-se em estabelecer norma voltada a habilitação e reabilitação para fins da integração do deficiente na vida em comunidade.

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com deficiência e seu Protocolo facultativo, por força do Decreto 6.949 de 25 de agosto de 2009, revolucionou o tratamento da questão: Direitos das pessoas com deficiência. No entanto, o impacto da Convenção de 2008, no ordenamento jurídico brasileiro ficou claro somente após a edição da Lei 13.146 de 06 de julho de 2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - também denominada de Estatuto da Pessoa Com Deficiência (EPD).²²

O Estatuto da Pessoa com deficiência visa assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando sua inclusão social e cidadã. Diante de tal objetivo, o próprio Estatuto cria instrumentos para efetivação dos ditames constitucionais, dentre os quais se inclui a alteração ocorrida no regime de capacidade jurídica previsto no código civil. Cujas consequências são grandiosas e refletem em todo o ordenamento jurídico brasileiro.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência trouxe algumas alterações significativas em algumas áreas do direito, mudanças estas que determinam um avanço notável para a proteção da dignidade da pessoa com deficiência.

²² BARBOSA, Heloisa Helena; ALMEIDA, Victor. **Reconhecimento, inclusão e autonomia da pessoa com deficiência: novos rumos na proteção dos vulneráveis**, O Código Civil e o Estatuto da Pessoa com Deficiência, Editora Processo, 2017, p. 3.

No direito civil o Estatuto alterou e revogou alguns artigos, criando modificações estruturais e funcionais relativas à incapacidade, o que interfere diretamente no direito de família, especificamente nos institutos como casamento, interdição e curatela.

Para Flávio Tartuce ao analisar o texto legal, foram revogados todos os incisos do art. 3º do Código Civil de 2002, que possuía a seguinte redação: "São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil: I – os menores de dezesseis anos; II – os que, por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem o necessário discernimento para a prática desses atos; III – os que, mesmo por causa transitória, não puderem exprimir sua vontade". Também foi alterado o caput do comando, passando a estabelecer que "são absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil os menores de 16 anos"²³.

Dessa forma, não mais existe, a pessoa considerada absolutamente incapaz, se esta for maior de idade. Como consequência, não há que se falar mais em ação de interdição absoluta no nosso sistema civil nacional, pois os menores não são interditados.

Todas as pessoas com deficiência, descritas no rol do antigo artigo 3º da Lei 10.406/2002, passam a ser, em regra, plenamente capazes para o Direito Civil. Tal alteração, sem dúvida alguma visa a plena inclusão social das pessoas com deficiência, em prol de sua dignidade.²⁴

Para demonstrar a afirmativa supramencionada, merece destaque, o fato de que o art. 6º da lei 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com deficiência), que preconiza a concepção de que a deficiência não afeta a plena capacidade civil da pessoa, inclusive para: a) casar-se e constituir união estável; b) exercer direitos sexuais e reprodutivos; c) exercer o direito de decidir sobre o número de filhos e de ter acesso a informações adequadas sobre reprodução e planejamento familiar; d) conservar sua fertilidade, sendo vedada a esterilização compulsória; e) exercer o direito à família e à convivência familiar e comunitária; e, f) exercer o direito à guarda, à tutela, à curatela e à adoção, como adotante ou adotando, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Em suma, no plano familiar há uma expressa inclusão plena das pessoas com deficiência.

²³ TARTUCE, Flávio. Alterações do Código Civil pela Lei 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Repercussões para o Direito de Família e Confrontações com o novo CPC. In: **Migalhas**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/FamiliaeSucessoes/104,MI224217,21048-Alteracoes+do+Codigo+Civil+pela+lei+131462015+Estatuto+da+Pessoa+com>. Acesso em: 16/10/2018.

²⁴ Id.

Eventualmente, e em casos excepcionais, tais pessoas podem ser tidas como relativamente incapazes em algum enquadramento da nova redação dada ao art. 4º da Lei 10.406/2002 (Código Civil) pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência. Cita-se, a título de exemplo, a situação de um deficiente que seja viciado em tóxicos, podendo ser tido como incapaz como qualquer outro sujeito.

O seu inciso II do art. 4º da Lei 10.406/2002 (Código Civil) também foi modificado pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência. Após a alteração, não faz mais referência às pessoas com discernimento reduzido, porque estas não são mais consideradas relativamente incapazes, como antes estava regulamentado. Apenas foram mantidas no mencionado diploma, as menções aos ébrios habituais (entendidos como os alcoólatras) e aos viciados em tóxicos, que continuam dependendo de um processo de interdição relativa, com sentença judicial, para que sua incapacidade seja reconhecida.

Também foi alterado o inciso III do art. 4º da Lei 10.406/2002²⁵, sem mencionar mais os excepcionais sem desenvolvimento completo. A redação anterior desse dispositivo legal, tinha incidência para o portador de *síndrome de Down*. Mas, com a nova redação, estas pessoas não mais considerado incapaz.

A outro tanto, a nova redação do mencionado inciso, passa a enunciar as pessoas que, por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir vontade, como pessoas em situação de incapacidade absoluta. Tal situação, pela redação anterior a reforma trazida pelo Estatuto, enquadravam as pessoas que em decorrência de causa transitória ou permanente não podiam exprimir vontade como incapazes em absoluto.

Verificadas as alterações, parece-nos que o sistema de incapacidades deixou de ter um modelo rígido, passando a ser mais maleável, pensado a partir das circunstâncias do caso concreto e em prol da inclusão das pessoas com deficiência, tutelando a sua dignidade e a sua interação social.

Tal situação, já havia ocorrido na comparação das redações do Código Civil de 2002 e do seu antecessor. A codificação material anterior, ou seja, do Decreto-lei 3.071/1916 (antigo Código Civil), mencionava os surdos-mudos que não pudessem se expressar como absolutamente incapazes (art. 5º, III, do CC/1916).

²⁵ BRASIL, Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o **Código Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 17/10/2018.

Apesar de muitos avanços, Segundo Flávio Tartuce²⁶, ainda é possível fazer uma crítica em relação à mudança do sistema. Afinal as alterações legislativas, foram fundamentizadas com o objetivo de inclusão das pessoas com deficiência, o que é um justo motivo. Porém, acabou por desconsiderar muitas outras situações concretas. Como a dos psicopatas, que não serão mais enquadrados como absolutamente incapazes no sistema civil.

Será necessário um grande esforço doutrinário e jurisprudencial, para conseguir situar os psicopatas, em uma situação de relativamente incapazes ou quiçá a criação de um novo dispositivo legal. Não havendo essa provocação doutrinaria ou jurisprudencial, os psicopatas, os esquizofrênicos, serão considerados plenamente capazes para o Direito Civil. Deixou-se de observar que o grau dessas doenças precisa ser analisadas pela doutrina, jurisprudência e pelo legislador pátrio, pois tem interferência direta no mercado de trabalho. Pois dependendo da situação tais pessoas representam perigo para si mesma.

Em matéria de casamento também podem ser notadas alterações importantes, todos os considerados absolutamente incapazes na antiga redação da Lei 10.406/2002. Com a alteração trazida pelo Estatuto do Deficiente Físico, podem casar. Desse modo, não existe mais a possibilidade de se decretar a nulidade do casamento em situação tal. Em suma, o casamento do enfermo mental, sem discernimento, passa a ser válido.

A alteração legislativa, é saltar, pois a permissão para o casamento da pessoa que era considerada totalmente incapaz, visa a sua plena inclusão social.

Seguindo no estudo das modificações do sistema de incapacidades, o art. 1.550 do Código Civil, que trata da nulidade relativa do casamento, ganhou um novo parágrafo, preceituando que a pessoa com deficiência mental ou intelectual em idade núbil poderá contrair matrimônio, expressando sua vontade diretamente ou por meio de seu responsável ou curador (§ 2º). Trata-se de um complemento ao inciso IV da norma, que prevê a anulação do casamento do incapaz de consentir e de manifestar de forma inequívoca a sua vontade. Advirta-se, contudo, que este último diploma somente gerará a anulação do casamento dos ébrios habituais, dos viciados em tóxicos e das pessoas que, por causa

²⁶ TARTUCE, Flávio. Alterações do Código Civil pela Lei 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Repercussões para o Direito de Família e Confrontações com o novo CPC. In: **Migalhas**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/FamiliaeSucessoes/104,MI224217,21048-> Alteracoes+do+Codigo+Civil+pela+lei+131462015+Estatuto+da+Pessoa+com. Acesso em: 16/10/2018

transitória ou definitiva, não puderem exprimir sua vontade, na linha das novas redações dos incisos II e III do art. 4º da codificação material.

Como decorrência natural da possibilidade de a pessoa com deficiência mental ou intelectual se casar, foram alterados dois incisos do art. 1.557, dispositivo que consagra as hipóteses de anulação do casamento por erro essencial quanto à pessoa. O seu inciso III passou a ter uma ressalva, eis que é anulável o casamento por erro no caso de ignorância, anterior ao casamento, de defeito físico irremediável **que não caracterize deficiência** ou de moléstia grave e transmissível, por contágio ou por herança, capaz de pôr em risco a saúde do outro cônjuge ou de sua descendência.

Em continuidade, foi revogado o antigo inciso IV do art. 1.557 do CC/2002 que possibilitava a anulação do casamento em caso de desconhecimento de doença mental grave, o que era tido como ato distante da solidariedade ("a ignorância, anterior ao casamento, de doença mental grave que, por sua natureza, torne insuportável a vida em comum ao cônjuge enganado").

Especificamente, dentro da temática escolhida para a presente pesquisa, qual seja, o direito ao trabalho da pessoa com deficiência. O Estatuto, ora analisado, proporcionou igualdade de condições dentro do ambiente empregatício, garantindo que sejam acessíveis e inclusivos, conforme literalidade do art. 34 ora mencionado. Incluindo-se a colocação competitiva no mercado de trabalho dessas pessoas, abrindo espaço para a intermediação desta mão de obra por pessoas jurídicas de direito privado e público que antes não se valiam de suas possibilidades na prestação de serviços (Art. 37, parágrafo único, III).

Um detalhe interessante trazido pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência - EPD é a utilização do termo "reserva de vagas" e não "cotas", designando a ação afirmativa ou discriminação positiva que garante vagas a deficientes e acidentados reabilitados nos termos do art. 93 da Lei 8.213/1991.

Ressalta-se que a base de cálculo utilizada pela Lei de Cotas, não pode excluir de sua margem, qualquer grau de deficiência, sob o pretexto de que possa vir a causar danos a terceiros. Por exemplo, empresas de ônibus que procuram excluir as funções de motorista da base de cálculo.

Igualmente, não há que se falar em exclusão abstrata da pessoa com deficiência, sem a realização de perícia que confirme a incompatibilidade entre sua deficiência e o cargo para qual concorre na reabilitação. Qualquer eventual descumprimento deste preceito seria verdadeira afronta à igualdade material e à dignidade da pessoa humana, princípios basilares do ordenamento jurídico diretamente decorrentes da Constituição Federal de 1988. Conforme preconiza o art. 36²⁷ do Estatuto Da Pessoa com Deficiência:

Art. 36. O poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse.

§ 1º Equipe multidisciplinar indicará, com base em critérios previstos no § 1º do art. 2º desta Lei, programa de habilitação ou de reabilitação que possibilite à pessoa com deficiência restaurar sua capacidade e habilidade profissional ou adquirir novas capacidades e habilidades de trabalho.

§ 2º A habilitação profissional corresponde ao processo destinado a propiciar à pessoa com deficiência aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões para exercício de profissão ou de ocupação, permitindo nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso no campo de trabalho.

§ 3º Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional devem ser dotados de recursos necessários para atender a toda pessoa com deficiência, independentemente de sua característica específica, a fim de que ela possa ser capacitada para trabalho que lhe seja adequado e ter perspectivas de obtê-lo, de conservá-lo e de nele progredir.

§ 4º Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional deverão ser oferecidos em ambientes acessíveis e inclusivos.

§ 5º A habilitação profissional e a reabilitação profissional devem ocorrer articuladas com as redes públicas e privadas, especialmente de saúde, de ensino e de assistência social, em todos os níveis e modalidades, em entidades de formação profissional ou diretamente com o empregador.

§ 6º A habilitação profissional pode ocorrer em empresas por meio de prévia formalização do contrato de emprego da pessoa com deficiência, que será considerada para o cumprimento da reserva de vagas prevista em lei, desde que por tempo determinado e concomitante com a inclusão profissional na empresa, observado o disposto em regulamento.

§ 7º A habilitação profissional e a reabilitação profissional atenderão à pessoa com deficiência.

Diante de tais mudanças, torna-se necessário dizer que a interpretação do Estatuto da Pessoa com Deficiência, deve sempre ter como objetivo promover a inclusão social da pessoa com deficiência e a efetivação de seus direitos humanos fundamentais. Especialmente o

²⁷ BRASIL, **Estatuto da Pessoa com Deficiência**. Lei 13.146/20016 Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015>. Acesso em 17/10/2018.

direito à autodeterminação na esfera de pleno exercício dos atos da vida civil. Sob pena da lei mais adiante se tornar ineficaz.

2.2 Da conceituação e terminologias dirigidas as pessoas com deficiência

Ao longo dos anos foi-se tentando descrever o termo deficiência de inúmeras formas, aleijado, invalido, incapacitado, retardado entre outros termos que já vinham embutidos de preconceitos e vícios culturais, pois essa terminologia remete-se a um ser imperfeito, mutilado, ou com uma má formação nascida ou adquirida por aquele indivíduo que o inferioriza das outras pessoas.

Acontece que a Organização das Nações Unidas, descreve as pessoas com deficiência do seguinte modo: “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica”.²⁸

Deficiência física é uma 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 (Decreto nº 5.296/2004, art. 5º, §1º, I, “a”, c/c Decreto n.º 3.298/1999, art. 4º, I).

Para uma compreensão melhor dos termos, seguem algumas nomenclaturas:

²⁸ ONU. Assembleia Geral das Nações Unidas. **Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança**. 1989. Disponível em http://www.onu-brasil.org.br/doc_crianca.php. Acesso em 26/04/2018.

| | |
|-----------------------------|---|
| <i>Amputação</i> | <i>Perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro;</i> |
| <i>Paraplegia</i> | <i>Perda total das funções motoras dos membros inferiores;</i> |
| <i>Paraparesia</i> | <i>Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores;</i> |
| <i>Monoplegia</i> | <i>Perda total das funções motoras de um só membro (inferior ou superior)</i> |
| <i>Monoparesia</i> | <i>Perda parcial das funções motoras de um só membro (inferior ou superior)</i> |
| <i>Tetraplegia</i> | <i>Perda total das funções motoras dos membros inferiores;</i> |
| <i>Tetraparesia</i> | <i>Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores;</i> |
| <i>Triplegia</i> | <i>perda total das funções motoras em três membros;</i> |
| <i>Triparesia</i> | <i>Perda parcial das funções motoras em três membros;</i> |
| <i>Himiplegia</i> | <i>Perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo)</i> |
| <i>Hemiparesia</i> | <i>Perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo);</i> |
| <i>Ostomia</i> | <i>Intervenção cirúrgica que cria ostoma (abertura ostio) na parede abdominal para a adaptação de bolsa de fezes e/ ou urina(colostomia: ostoma intestinal; urostomia: desvio urinário).</i> |
| <i>Paralisia Cerebral</i> | <i>Lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental;</i> |
| <i>Nanismo</i> | <i>Deficiência acentuada no crescimento. É importante ter em mente que o conceito de deficiência inclui incapacidade relativa, parcial ou total, para o desempenho da atividade dentro do padrão considerado normal para o ser humano.</i> |
| <i>Deficiência auditiva</i> | <i>É a perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (db) ou mais aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz (Decreto nº 5.296/04, art. 5º, §1º, I, "b", c/c Decreto nº 5.298/99, art. 4º, II).</i> |
| <i>Deficiência mental</i> | <i>Conceitua-se como deficiência mental o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como : comunicação, cuidados pessoais, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.</i> |
| <i>Deficiência múltipla</i> | <i>De acordo com o Decreto 3.298/99, conceitua-se como deficiência múltipla a associação de duas ou mais deficiências.</i> |

Fonte: A Inserção da pessoa com portadora de deficiência e do beneficiário no mercado de trabalho: MPT/Comissão de Estudos para inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho – Brasília-DF 2001²⁹.

A pessoa com deficiência não necessariamente possui uma incapacidade de exercer uma função profissional, é desproporcional e irrazoável tratar a pessoa com deficiência como incapaz ou rotulá-lo como limitado simplesmente por sua condição física, mental ou psicossocial ou por não se enquadrar nos padrões formados pela sociedade proporcionando uma exclusão social e falta de oportunidade de trabalho e desenvolvimento econômico do grupo.

²⁹ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **A Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência e do Beneficiário Reabilitado no Mercado de Trabalho**. Brasília, 2001. Disponível em: <http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/manual_ppd.pdf. Acesso em: 26/04/2018.

Apesar do conceito da pessoa com deficiência (PCD) ser descrito como aquele que não é suficiente sob o ponto de vista quantitativo. A verdade é que existem inúmeros níveis de deficiências e muitas delas não estão atreladas a deficiência do intelecto.

[...] uma sociedade, portanto, é menos excludente, e, conseqüentemente, mais inclusiva, quando reconhece a diversidade humana e as necessidades específicas dos vários segmentos sociais, incluindo as pessoas com deficiência, para promover ajustes razoáveis e correções que sejam imprescindíveis para seu desenvolvimento pessoal e social, assegurando-lhes as mesmas oportunidades que as demais pessoas para exercer todos os direitos humanos e liberdades fundamentais. É dentro deste paradigma da inclusão social e dos direitos humanos que devemos inserir e tratar a questão da deficiência. O desafio atual é promover uma sociedade que seja para todos e onde os projetos, programas e serviços sigam o conceito de desenho universal, atendendo, da melhor forma possível, às demandas da maioria das pessoas, não excluindo as necessidades específicas de certos grupos sociais, dentre os quais está o segmento das pessoas com deficiência [...]³⁰

Ao desenvolver o presente trabalho, será abordado algumas das diversas legislações atinentes a este tema, cabe relatar nesse tópico que no Brasil existem duas normas internacionais devidamente ratificadas, e com status de leis nacionais que descrevem o conceito do termo deficiência que são a Convenção nº 159/1983 e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência.

Deficiência é o termo usado para definir a ausência ou a disfunção de uma estrutura psíquica, fisiológica ou anatômica. Diz respeito à atividade exercida pela biologia da pessoa. Este conceito foi definido pela Organização Mundial de Saúde. A expressão pessoa com deficiência pode ser aplicada referindo-se a qualquer pessoa que vivencie uma deficiência continuamente. Contudo, há que se observar que em contextos legais ela é utilizada de uma forma mais restrita e refere-se a pessoas que estão sob o amparo de uma determinada legislação³¹.

Para que se construa uma sociedade verdadeiramente inclusiva, deve existir cuidado ao se dirigir a uma pessoa com deficiência, por diversas vezes as falas são carregadas de discriminação e desconhecimento das condições físicas de cada um.

Os termos como aleijado, defeituoso, incapacitado e inválido foram utilizados até 1980, em 81 após a influência do ano internacional das pessoas com deficiência começou a se

³⁰ PINTO, Lilian Marques. **A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada**. Brasília: Secretaria Especial dos direitos Humanos. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. 2008, p.27

³¹ WIKIPÉDIA, Desenvolvido pela Wikimedia Foundation. **Deficiência**. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Defici%C3%Aancia>. Acesso em: 26/04/2018.

utilizar a expressão pessoa deficiente. O Escritor Sasaki preocupado com as formas de tratamento utilizadas pelos jornalistas e profissionais de educação de necessitam falar ou escrever sobre assuntos relacionados a esse grupo escreve um artigo que possui 59 termos utilizados para o tratamento a pessoa com deficiência.

As terminologias utilizadas no tratamento das pessoas com deficiência passaram por transformações, rompeu barreiras discriminatórias e avançou juntamente com as ações e medidas para eliminar todo tipo de preconceito embutido no tratamento.

A expressão pessoa deficiente passou para pessoa portadora de deficiência permanecendo assim até a década de 90, e em meados do mesmo ano adotou-se a palavra pessoa com deficiência que é diante de estudiosos o termo mais adequado permanecendo até os dias atuais.

3 LEGISLAÇÃO: RECONHECIMENTOS E TRANSFORMAÇÕES

3.1 Constituição Federal

De acordo com os preceitos Constitucionais é garantido a pessoas que possuem alguma deficiência o direito de serem tratadas com igualdade perante qualquer outra pessoa, e em qualquer circunstância, seja ela no meio social ou profissional, porém, quando se detém de dispositivos legais para fazer valer os direitos desses indivíduos se vislumbra a dimensão do problema que é a sociedade receber e perceber as diferenças e aceitar dentro dos padrões já impostos.

A Constituição Federal, já no caput do artigo 5º³², garante a igualdade entre todos e sem distinção, no tocante a igualdade vale discorrer de forma breve e simplória sobre a diferenciação entre igualdade formal e a igualdade material.

Marcelo Novelino³³ leciona que o reconhecimento do direito à igualdade em sua fase inicial ocorreu em termos meramente formais, exigindo tratamento idêntico a todas as pessoas que se encontrem na mesma condição fática. Nessa forma de concepção a igualdade formal está relacionada aos direitos serem iguais perante homens e mulheres não importando nesse caso, o conteúdo ou circunstâncias em que o indivíduo se encontre. Essa ideia de igualdade formal se mostrou rasa e incompleta para delimitar quem deveria receber tratamento igual ou desigual e de que maneira isso ocorreria.

A igualdade material nasceu quando se constatou que o mero dever de proporcionar tratamentos iguais para indivíduos ou situações nas mesmas características essenciais acaba por permitir diferenciações arbitrárias e injustas, concebendo assim a igualdade associada a proposição de tratar os desiguais de acordo com as suas desigualdades, desse modo a concepção material pressupõe a adoção de critérios distintivamente justos e razoáveis³⁴.

Desse modo, o cerne da questão é as situações que propiciam tratamentos não equânimes entre pessoas que às vezes na prática, apesar de alguma deficiência, demonstram ter capacidade produtiva em pé de igualdade com as pessoas sem deficiência.

³² Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, nos termos seguintes:

³³ Novelino, Marcelo, **Curso de Direito Constitucional**. Edição: 11ª. Bahia: Ed. Juspodivm, 2016. p. 325.

³⁴ Id.

A Constituição Federal de 1988 trouxe um marco relevante nas políticas sociais, e inaugurou um princípio de proteção expresso no art. 23³⁵, inciso II, ao declarar que é competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência.

No que tange especificamente as pessoas com deficiência a Carta Magna dedicou além do art. 23 os dispositivos abaixo elencados:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXXI- proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

XIV - proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência.

Art. 37. A administração pública direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e, também, ao seguinte:

VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

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 a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei³⁶.

O Estado através da Constituição Federal de 1988 deve proporcionar para as pessoas com deficiência a igualdade de direitos, e condições para exercerem sua cidadania plena.

Desse viés constitucional surgiram as bases para buscar a garantia e efetividade de todos os direitos elencados de forma clara e objetiva.

3.2 A pessoa com deficiência e Consolidação das Lei do Trabalho – CLT

Segundo Melissa Bahia³⁷, foi entre 1930 e 1945 no Governo de Getúlio Vargas que começou a considerar uma participação mais efetiva das pessoas com deficiência na sociedade, no que tange a educação, reabilitação, profissionalização e inserção no mercado de

³⁵ BRASIL. **Constituição Federal**. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 12/10/2018.

³⁶ BRASIL. **Constituição Federal**. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 17/10/2018.

³⁷ BAHIA. Melissa S. **Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: Contratando Pessoas com Deficiência**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

trabalho. E com a Consolidação das Lei do Trabalho nascem as primeiras políticas assistencialistas para as pessoas com deficiência, contando com uma participação do Estado centralizador e intervencionista.

As mesmas normas gerais que a CLT dispões para as pessoas que não possuem deficiência são aplicadas para as pessoas com deficiência, não existindo assim nenhuma diferenciação.

A CLT traz algumas particularidades da contratação da pessoa com deficiência, a título de exemplo, a pessoa com deficiência tem garantido o direito a jornada reduzida, com salário proporcional dependendo do grau de sua deficiência, se a pessoa com deficiência tiver a necessidade de realizar consulta médica, acompanhamento pela sua condição física e fisioterapia, este poderá fazê-lo dentro de seu horário de trabalho, devendo o empregador sem qualquer ônus para o trabalhador adequar essas necessidades em sua jornada.

E em caso de demissão do trabalhador com deficiência o empregador deverá contratar outro com deficiência, observando o disposto no artigo 93 da Lei 8.213/1991.

3.3 Normas e Recomendações Internacionais

Apesar dos problemas enfrentados com relação ao enquadramento das pessoas com deficiência o Brasil ainda é considerado avançado no que diz respeito às legislações que tratam das pessoas com deficiência, já tratamos da Constituição Federal e nesse ponto será abordado a Lei de Cotas uma das mais importantes para inclusão das pessoas com deficiência no âmbito profissional, abaixo alguns exemplos retirados do livro *A Inclusão das Pessoas Com Deficiência no Mercado de Trabalho em 22 países*.³⁸

1. PORTUGAL: art. 28 da Lei nº 38/04 estabelece a cota de até 2% de trabalhadores com deficiência para a iniciativa privada e de, no mínimo, 5% para a administração pública.

2. ESPANHA: a Lei nº 66/97 ratificou o art. 4º do Decreto Real nº 1.451/83, o qual assegura o percentual mínimo de 2% para as empresas com mais de 50 trabalhadores fixos. Já a Lei nº 63/97 concede uma gama de incentivos fiscais, com a redução de 50% das cotas patronais da seguridade social.

3. FRANÇA: o Código do Trabalho Francês, em seu art. L323-1, reserva postos de trabalho no importe de 6% dos trabalhadores em empresas com mais de 20 empregados.

³⁸ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. – 2. ed. – Brasília: MTE, SIT, 2007 p. 14.

4. *ITÁLIA: a Lei nº 68/99, no seu art. 3º, estabelece que os empregadores públicos e privados devam contratar pessoas com deficiência na proporção de 7% de seus trabalhadores, no caso de empresas com mais de 50 empregados; duas pessoas com deficiência, em empresas com 36 a 50 trabalhadores; e uma pessoa com deficiência, se a empresa possuir entre 15 e 35 trabalhadores.*

5. *ALEMANHA: a lei alemã estabelece para as empresas com mais de 16 empregados uma cota de 6%, incentivando uma contribuição empresarial para um fundo de formação profissional de pessoas com deficiência.*

6. *ÁUSTRIA: a lei federal reserva 4% das vagas para trabalhadores com deficiência nas empresas que tenham mais de 25, ou admite a contribuição para um fundo de formação profissional.*

7. *BÉLGICA: existe sistema de cotas, porém, não há um percentual legal para a iniciativa privada. Este é negociado por sindicatos e representantes patronais para cada ramo da economia.*

8. *HOLANDA: o percentual varia de 3% a 7%, sendo este firmado por negociação coletiva, dependendo do ramo de atuação e do tamanho da empresa.*

9. *IRLANDA: a cota é de 3%, sendo aplicável somente para o setor público.*

10. *REINO UNIDO: o Disability Discrimination (DDA), de 1995, trata da questão do trabalho, vedando a discriminação de pessoas com deficiência em relação ao acesso, conservação e progresso no emprego. Estabelece, também, medidas organizacionais e físicas, para possibilitar o acesso de pessoas com deficiência. O Poder Judiciário pode fixar cotas, desde que provocado e de que se constate falta de correspondência entre o percentual de empregados com deficiência existente na empresa e no local onde a mesma se situa.*

11. *ARGENTINA: a Lei nº 25.687/98 estabelece um percentual de, no mínimo, 4% para a contratação de servidores públicos. Estendem-se, ademais, alguns incentivos para que as empresas privadas também contratem pessoas com deficiência.*

12. *COLÔMBIA: a Lei nº 361/97 concede benefícios de isenções de tributos nacionais e taxas de importação para as empresas que tenham, no mínimo, 10% de seus trabalhadores com deficiência.*

13. *EL SALVADOR: a Lei de Equiparação de Oportunidades, o Decreto Legislativo nº 888, em seu art. 24, estabelece que as empresas com mais de 25 empregados devam contratar uma pessoa com deficiência.*

14. *HONDURAS: a Lei de Promoção de Emprego de Pessoas com Deficiência, o Decreto nº 17/91, em seu art. 2º, fixa cotas obrigatórias para contratação de pessoas com deficiência por empresas públicas e privadas, na seguinte proporção: uma pessoa com deficiência, nas empresas com 20 a 40 trabalhadores; duas, nas que tenham de 50 a 74 funcionários; três, nas empresas com 75 a 99 trabalhadores; e quatro, nas empresas que tenham mais de 100 empregados.*

15. *NICARÁGUA: a Lei nº 185 estabelece que as empresas contratem uma pessoa com deficiência a cada 50 trabalhadores empregados.*

16. PANAMÁ: a Lei nº 42/99 obriga os empregadores que possuam em seus quadros mais de 50 trabalhadores a contratar, no mínimo, 2% de trabalhadores com deficiência. O Decreto Executivo nº 88/93 estabelece incentivos em favor de empregadores que contratem pessoas com deficiência. O governo também está obrigado a empregar pessoas com deficiência em todas as suas instituições.

17. PERU: a Lei Geral da Pessoa com Deficiência, em seu capítulo VI, estabelece a concessão de benefícios tanto para as pessoas com deficiência quanto para as empresas que as contratem, como, por exemplo, a obtenção de créditos preferenciais e financiamentos de organismos financeiros nacionais e internacionais; preferência nos processos de licitação; e dedução da renda bruta de uma percentagem das remunerações paga às pessoas com deficiência.

18. URUGUAI: a Lei nº 16.095 estabelece, em seu art. 42, que 4% dos cargos vagos na esfera pública deverão ser preenchidos por pessoas com deficiência e, no art. 43, exige, para a concessão de bens ou serviços públicos a particulares, que estes contratem pessoas com deficiência, mas não estabelece qualquer percentual.

19. VENEZUELA: a Lei Orgânica do Trabalho, de 1997, fixa uma cota de uma pessoa com deficiência a cada 50 empregados.

20. ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA: inexistem cotas legalmente fixadas, uma vez que as medidas afirmativas dessa natureza decorrem de decisões judiciais, desde que provada, mesmo estatisticamente, a falta de correspondência entre o número de empregados com deficiência existente em determinada empresa e aquele que se encontra na respectiva comunidade. De qualquer modo, a The Americans with Disabilities Act (ADA), de 1990, trata do trabalho de pessoas com deficiência, detalhando as características físicas e organizacionais que devem ser adotadas obrigatoriamente por todas as empresas para receber pessoas com deficiência como empregadas.

21. JAPÃO: a Lei de Promoção do Emprego para Portadores de Deficiência, de 1998, fixa o percentual de 1,8% para as empresas com mais de 56 empregados, havendo um fundo mantido por contribuições das empresas que não cumprem a cota, fundo este que também custeia as empresas que a preenchem.

22. CHINA: a cota oscila de 1,5% a 2%, dependendo da regulamentação de cada município.

A visão que os estrangeiros possuem da pessoa com deficiência difere bastante na visão desenvolvida pelos brasileiros, as pessoas que possuem alguma deficiência na Europa, por exemplo, é vista como um herói da guerra, muitos ex-combatentes retornaram para seus lares com deformidades adquiridas em guerra por isso essa imagem foi construída, as cidades são bem adaptadas e facilitam muito a acessibilidade.

Busca-se assim como no Brasil a integração dessas pessoas com a Educação, Saúde, Assistência Social e condições de trabalho porém, essas inclusões não ocorrem dentro dos ambientes em que as pessoas que não possuem deficiência física estão, não se forma um

ambiente de inclusão natural e simples para quebrar os estereótipos preconcebidos e desenvolvidos ao longo da cultura da sociedade, mesmo demonstrando um respeito quase admiração maior que no Brasil, todavia, a inclusão é um desafio na Europa.

3.3.1 A Convenção nº 159 e a Recomendação nº 168

A Convenção nº 159/1983³⁹ teve sua origem na Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho convocada em Genebra, foi ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 51/1989, que lhe outorgou força de lei, assumindo um patamar de suma importância para garantir emprego adequado e na possibilidade de integração ou reintegração das pessoas com deficiência na sociedade.

Com o aumento significativo das pessoas com deficiência que estavam adentrados ao mundo profissional após o progresso da reabilitação e com a intenção de garantir e expandir esses números foi determinada a criação desta Convenção.

A Convenção trata primeiramente do conceito e de qual o tratamento deve ser dispensado às pessoas com deficiência, declarando ainda, que a pessoa com deficiência é aquela que possui alguma dificuldade em se enquadrar no mercado de trabalho por conta de alguma necessidade especial, seja ela causada por uma disfunção física ou mental limitando-a substancialmente. Essa política tem sua base no princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores gerais e aos trabalhadores deficientes, e tem como finalidade a reabilitação profissional, proporcionando assim uma chance de entrar no mercado profissional e também conservar essa empregabilidade.

A Convenção dispõe em seu artigo 7º várias orientações que as autoridades devem seguir quanto a promoção e a fiscalização dessas ações positivas, sobre a cooperação entre os entes com o intuito de uniformizar as ações e já nessa época se tratava de acessibilidade infraestrutural, que é sem dúvida fundamental no cotidiano das pessoas com deficiência.

Em toda a redação da presente Convenção é possível identificar que a mesma se baseia em ações combinadas entre Estado, sociedade civil e empresas para a efetiva inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, sendo de se ressaltar a esse respeito o que se contém no

³⁹ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. ed. Brasília: MTE, SIT, 2007.

art.5º do Decreto nº 3.298/1999, que regulamenta a Lei nº 7.853/1989 e a Convenção em análise, nos termos a seguir:

Art. 5º A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, em consonância com o Programa Nacional de Direitos Humanos, obedecerá aos seguintes princípios:

I – desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a plena integração da pessoa portadora de deficiência no contexto socioeconômico e cultural;

II – estabelecimento de mecanismos e instrumentos legais e operacionais que assegurem às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciam o seu bem-estar pessoal, social e econômico; e

III – respeito às pessoas portadoras de deficiência, que devem receber igualdade de oportunidades na sociedade por reconhecimento dos direitos que lhes são assegurados, sem privilégios ou paternalismos⁴⁰.

Após a regulamentação da convenção acima, a Organização Internacional do Trabalho que é um órgão da Organização das Nações Unidas editou durante a 69ª Conferência em Genebra, em 1º de junho de 1983 a Recomendação nº 168⁴¹, que segue os mesmos passos da Convenção 159, tratando especificamente da reabilitação profissional e do emprego voltado para as pessoas com deficiência. Essa recomendação, não foi devidamente ratificada, portanto, não integra o ordenamento interno, mas deve ser submetida ao Congresso Nacional para inspirar a legislação a ser voltada sobre a matéria conforme afirma Arion Romita⁴².

3.4 Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência

A Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência foi aprovada na forma de resolução em 09 de dezembro de 1975⁴³, consciente de que os Estados Membros assumiram em virtude da Carta das Nações Unidas, um compromisso de promover em conjunto ou separadamente cooperação com a ONU visando a promoção de qualidade de vida mais elevado, trabalho permanente para todos, condições de progresso, desenvolvimento econômico e Social proclamou a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de

⁴⁰ BRASIL. **Decreto 3.298/99**. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

⁴¹ BRASIL. **Decreto 2.682/98**. Promulga a Convenção nº 168 da OIT, relativa à Promoção do Emprego e à Proteção contra o Desemprego. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2682.htm>. Acesso em: 19/10/2018.

⁴² ROMITA. Arion Sayão. **Trabalho do Deficiente**. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23248-23250-1-PB.pdf>. Acesso em 19/10/2018.

⁴³ ORGANIZAÇÕES DAS NAÇÕES UNIDAS. (ONU). **Declaração dos direitos das pessoas deficientes**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf>. Acesso em: 20/10/2018.

Deficiência, e solicita que se adotem as medidas em planos nacionais e internacionais servindo de base e referencia comum, para apoio e proteção destes direitos.

3.5 A Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação

A Convenção interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação foi ratificada pelo Decreto Lei 3.956, de 08/10/2001, levando em consideração que as diversas formas de deficiências físicas podem acarretar situações de discriminação, surgindo assim a necessidade de proporcionar programas e ações que venham a coibir qualquer prática nesse sentido.

Em seu primeiro artigo a convenção descreve o conceito do que seria a deficiência física propriamente dita. O termo "deficiência" significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social⁴⁴.

Para efeitos dessa Convenção o termo discriminação está associado a qualquer diferenciação, exclusão ou restrição imposta a pessoa com deficiência que tenha o efeito ou o propósito de impedir ou anular o reconhecimento, gozo, ou exercício por parte das pessoas com deficiência de seus direitos e garantias fundamentais.

Esses objetivos estão descritos no artigo 2º desta convenção e a forma de como alcança-los no artigo 3º conforme abaixo:

Artigo II

Esta Convenção tem por objetivo prevenir e eliminar todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência e propiciar a sua plena integração à sociedade.

Artigo III

Para alcançar os objetivos desta Convenção, os Estados Partes comprometem-se a:

1. Tomar as medidas de caráter legislativo, social, educacional, trabalhista, ou de qualquer outra natureza, que sejam necessárias para eliminar a discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência e proporcionar a sua plena integração à sociedade, entre as quais as medidas abaixo enumeradas, que não devem ser consideradas exclusivas:

a) medidas das autoridades governamentais e/ou entidades privadas para eliminar progressivamente a discriminação e promover a integração na prestação ou fornecimento

⁴⁴ BRASI. **Decreto nº 3.956/2001**. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas portadoras de Deficiência Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm>. Acesso em 20/10/2018.

de bens, serviços, instalações, programas e atividades, tais como o emprego, o transporte, as comunicações, a habitação, o lazer, a educação, o esporte, o acesso à justiça e aos serviços policiais e as atividades políticas e de administração;

b) medidas para que os edifícios, os veículos e as instalações que venham a ser construídos ou fabricados em seus respectivos territórios facilitem o transporte, a comunicação e o acesso das pessoas portadoras de deficiência;

c) medidas para eliminar, na medida do possível, os obstáculos arquitetônicos, de transporte e comunicações que existam, com a finalidade de facilitar o acesso e uso por parte das pessoas portadoras de deficiência;

d) medidas para assegurar que as pessoas encarregadas de aplicar esta Convenção e a legislação interna sobre esta matéria estejam capacitadas a fazê-lo.

2. Trabalhar prioritariamente nas seguintes áreas:

a) prevenção de todas as formas de deficiência preveníveis;

b) detecção e intervenção precoce, tratamento, reabilitação, educação, formação ocupacional e prestação de serviços completos para garantir o melhor nível de independência e qualidade de vida para as pessoas portadoras de deficiência;

c) sensibilização da população, por meio de campanhas de educação, destinadas a eliminar preconceitos, estereótipos e outras atitudes que atentam contra o direito das pessoas a serem iguais, permitindo desta forma o respeito e a convivência com as pessoas portadoras de deficiência⁴⁵.

A Carta Magna busca assegurar os princípios que devemos perseguir na concretização de políticas públicas, dessa forma é possível identificar que diversas vezes existe a norma para coibir a ação de discriminação, porém, no cotidiano das pessoas com deficiência estas são submetidas a tratamento e imposições discriminatórias, havendo sempre a necessidade de programas e medidas para a complementação da Lei.

Acordos internacionais, projetos sociais, transformações culturais e diversidade exigem a participação do Estado e da Sociedade e o Brasil demonstra essa preocupação ao ratificar esta Convenção.

⁴⁵ **BRASIL**. Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/D3956.htm Acesso em: 16/10/2018.

4 A CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO COMO ANTECESSORA DO ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Vislumbrando as dificuldades enfrentadas pelas pessoas deficientes, em extrema exclusão social e profissional. Surgiu no ordenamento jurídico nacional a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, conhecida com a Lei de Cotas.

A mencionada legislação, buscando reverter a situação de exclusão e discriminação dos portadores de deficiência, objetivou ser o instrumento normativo que passou a determinar que empresas e instituições públicas ou privadas que possuem um número acima de 100 colaboradores devem reservar até 5% das suas vagas para a pessoa com deficiência (PCD).

Em decorrência do dispositivo legal supramencionado, não se pode ignorar que houve um aumento considerável na contratação de pessoas com deficiência, porém, a legislação determina que a pessoa com deficiência deva ter direito, em igualdade de oportunidade com as demais pessoas. Num patamar de condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo, igual remuneração, por trabalho de igual valor, o que infelizmente não ocorre na prática.

É de se admitir que o surgimento da chamada lei de cotas trouxe um apoio significativo para esse grupo de pessoas. Sendo necessário apenas destacar que todo o avanço ocorrido ainda não é de todo satisfatório.

De certo, o que se deseja é que as pessoas com deficiência possam ultrapassar o viés assistencialista e caridoso como meros beneficiários de políticas e programas de inclusão social, para efetivamente adentrar como protagonistas de suas próprias oportunidades e direitos garantidos constitucionalmente.

4.1 A Lei de Cotas como Processo de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

A lei de contratação de deficientes nas empresas, também conhecida como lei cotas para deficientes e pessoas com deficiência, dispõe sobre os planos de benefícios da previdência e dá outras providências relacionadas com a contratação de portadores de necessidades especiais no ambiente empresarial.

Nesse sentido, a lei 8.213/1991⁴⁶ estabelece que:

Art. 93 - a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:

- até 200 funcionários..... 2%.
- de 201 a 500 funcionários..... 3%.
- de 501 a 1000 funcionários..... 4%.
- de 1001 em diante funcionários... 5%.

O Sistema de cotas no Brasil seduziu os governantes que, usualmente, superestimam o poder da lei. A realidade mostra, porém, que o impacto positivo do sistema de cotas é reduzido. A simples imposição de uma obrigatoriedade não garante que ela seja cumprida, e muito menos que as empresas venham a oferecer, de bom grado, condições condignas de trabalho para os portadores de deficiência⁴⁷.

Essa legislação prevê a obrigatoriedade de empresas com cem (100) ou mais empregados preencherem uma porcentagem desse número de colaboradores com pessoas com deficiência, essa reserva é conhecida como Lei de Cotas.

O art. 93 da Lei nº 8.213/1991 descreve como será realizada essa divisão, 2% quando a empresa possuir de 100 a 200 empregados será 2%, 3% de 201 a 500, de 501 a 1.000 será de 4% e a partir de 1.001 em diante 5% essas são as proporções para que seja realizada a contratação das pessoas com deficiência nas empresas privadas.

A Lei está em vigor a quase 30 anos e infelizmente, existem empresas que não cumprem com a determinação legal. A justificativa mais utilizada pelos empregadores é de que não existe no mercado pessoas com deficiências qualificadas para os cargos oferecidos.

Analisando sob a ótica da pessoa com deficiência, a problemática se encontra justamente no quesito qualificação, se para ocupar a vaga a pessoa precisa estar qualificada ou possuir algum tipo de experiência profissional, o candidato está fadado ao fracasso. A pessoa com deficiência só preencherá os requisitos com uma oportunidade de emprego, mesmo porque boa parte da qualificação de um empregado acontece ao longo de sua carreira profissional.

⁴⁶ BRASIL. **Lei 8.213 de 24 de julho de 1991**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/vLeis/L8213cons.htm. Acesso em 23/04/2018.

⁴⁷ PASTORE, José. **Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência**. São Paulo: LTr, 2000.p.183

Andrea Schwarth e Jaques Haber⁴⁸ dissertam que a base de inclusão pela sociedade e pelo estado na divisão das responsabilidades dessas inserções, e que a sociedade na verdade se beneficia nessa inclusão de diversidade quando reconhece o valor agregado das pessoas com deficiência e toda a sua bagagem emocional e sensorial na qualidade de vida de todos os envolvidos no âmbito profissional e social.

A lei de cotas sem dúvida nenhuma, representa um fator de extrema relevância na inserção desse profissional no mercado formal, antes do advento dessa lei havia um desconhecimento total da possibilidade de incluir esses profissionais nos quadros das empresas, entende-se que ainda não é o resultado pretendido, mas uma parte do mundo profissional está se tornando cada vez mais diversificado.

As empresas se tornam verdadeiramente inclusivas na medida em que suas motivações não se restrinjam ao cumprimento da Lei de Cotas e , sim, que se fundamentem na crença de que a contratação de pessoas com deficiência e o consequente atendimento às suas necessidades especiais beneficiam a todos, inclusive as próprias empresas e refletem conceitos altamente valorizados no Século XXI⁴⁹.

A contratação das pessoas com deficiências não deve ser meramente quantitativas, mas sim qualitativas, é preciso haver um preparo de todos, para uma convivência inclusiva.

O universo das pessoas com deficiência ainda existe muitos paradigmas a serem quebrados, principalmente pelo desconhecimento das condições de cada deficiência que é fruto de uma censura.

4.2 Das inovações trazidas pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência e sua incorporação ao ordenamento jurídico pátrio

O Estatuto da Pessoa com Deficiência é resultado do encontro interdisciplinar do Direito Internacional, Direito Constitucional, Direitos Humanos e o Direito Civil, formando a base de construção com o objetivo de proporcionar igualdade, acessibilidade, respeito pela dignidade e autonomia individual, incluindo o poder de tomar as decisões que mais lhe aprouver, sem a intervenção de um terceiro, garantido liberdade de fazer suas próprias escolhas.

⁴⁸ SCHWARZ, Andrea. HABER, Jaques. **Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoa com deficiência**. São Paulo: I.Social. 2009. 25-27.

⁴⁹ SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

O Estatuto projetou um amplo alcance de suas normas, promovendo uma grande conquista social de inclusão, trazendo em seu pilar o princípio da Dignidade Humana em vários graus de extensão.

As principais alterações trazidas pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência no Código Civil foram brevemente comentadas nesse trabalho, outras áreas também merecem destaque quanto as inovações incorporadas pelo dispositivo.

O Código de Processo Civil tramitou concomitantemente ao projeto que resultou a Lei 13.146/2015, acabando por influenciar positivamente nas discussões e propostas que o culminaram. Fredie Didier⁵⁰ discorre como exemplo o direito do portador de deficiência auditiva a comunicar-se, em audiências, por meio da Língua Brasileira de Sinais, melhoria na comunicação processual por meio de acessibilidade aos meios eletrônicos, humanização dos processos de interdição, e a tramitação de forma prioritária para as pessoas idosas e portadoras de doenças graves.

Com a revogação dos artigos que tratavam sobre a incapacidade já devidamente abordado no presente trabalho, incorre uma outra alteração significativa agora no âmbito Eleitoral.

Assim como os direitos das pessoas com deficiência tem sido construído ao longo dos anos, a busca pelo direito de voto não seria diferente, galgando paulatinamente pelo reconhecimento do seu direito de voto, de votar em locais devidamente adaptados ou acessíveis de acordo com as necessidades individuais.

Com a promulgação do Estatuto da Pessoa com Deficiência a inclusão eleitoral das pessoas com deficiência ganhou um aliado forte para reforçar no cumprimento, concedendo o direito de voto para as pessoas com deficiência que outrora, eram considerados absolutamente incapazes.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência atingiu ainda, o Direito Penal, também em decorrência da revogação dos artigos do Código Civil que tratam da incapacidade.

⁵⁰ DIDIER JUNIOR, Fredie. **Estatuto da Pessoa com Deficiência**, Código de Processo Civil de 2015 e Código Civil: uma primeira reflexão. Disponível em: <http://www.frediedidier.com.br/editorial/editorial-187/>. Acesso em: 20/10/2018.

Expõe o mestre Miguel Reale⁵¹ que a própria noção de capacidade implica na possibilidade de ser agente passivo e ativo em obrigações e direitos, devendo tanto mais se estabelecem ligações comuns de natureza objetiva ou transpessoal tendentes a garantir a livre coexistência das iniciativas privadas.

Nesse sentido, ao reconhecer a capacidade daqueles que possuem algum tipo de transtorno ou doença mental, trouxe modificações significativas ao paradigma jurídico que existia sobre aqueles que possuem algum tipo de doença mental.

Desse modo, conclui-se que os efeitos do Estatuto atingirão a pessoa com deficiência independentemente de onde ela estiver, ou seja, no polo passivo ou no polo ativo da relação penal. Essa alteração deverá ser amplamente discutida no sentido de se buscar soluções dentro do caso concreto.

É certo, que modificações dessa amplitude, desconstruções de conceitos fortalecidos e apreendidos durante tantos anos no ordenamento jurídico, não serão abolidos sem efeitos colaterais.

Todavia, sob a ótica do Princípio da Vedação ao Retrocesso que impede que temas de direitos fundamentais de caráter social, caso seja alterado não poderá destituir direitos sociais adquiridos se referindo a este princípio Canotilho⁵² acrescenta:

[...] a ideia aqui expressa também tem sido designada como proibição de contrarrevolução social ou da evolução reacionária. Com isto, quer dizerse que os direitos sociais e os econômicos (ex: direito dos trabalhadores, direito à assistência, direito à educação), uma vez obtido um determinado grau de realização, passam a constituir, simultaneamente, uma garantia constitucional e um direito subjectivo [...]

⁵¹ REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. São Paulo: Saraiva. 2002, P.232.

⁵² CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 3.ed. (reimpressão). Coimbra: Almedina, 1999.

5 AS AÇÕES AFIRMATIVAS ENQUANTO POLÍTICAS DE INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

As pessoas com deficiência enfrentam dificuldades para sua inserção no mercado de trabalho. Mormente sob a justificativa de que não estão preparadas ou capacitadas para preencher os cargos e funções em condição de vaga no mercado de trabalho.

As políticas de ações afirmativas buscam promover a igualdade material entre os desiguais e constituem um importante instrumento de combate à discriminação de pouco acesso ao trabalho das pessoas com deficiência.

As ações afirmativas são políticas públicas, mecanismos desenvolvidos pelo governo ou através iniciativa privada, com o objetivo de corrigir paliativamente as desigualdades sociais, acumuladas ao longo dos anos no convívio em sociedade.

Ainda que no Brasil se possua todos os direitos legais de igualdade para todos, tais direitos não são cumpridos efetivamente e nem em todas as camadas sociais e por causa desse não cumprimento as ações afirmativas se fazem necessárias.

As ações afirmativas funcionam como políticas ou programas de caráter público⁵³

[...] o princípio da igualdade pressupõe que as pessoas colocadas em situações diferentes sejam tratadas de forma desigual: “Dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades [...]”⁵⁴

Segundo ensina Joaquim Barbosa Gomes⁵⁵, as ações afirmativas, em um primeiro momento, instigaram e encorajaram as autoridades públicas, sem as obrigar, a tomar decisões em prol de grupos flagrantemente excluídos. Considerando a raça, cor, sexo e origem nacional das pessoas, fatores que, até então, consideravam-se irrelevantes. A pressão organizada desses grupos evidenciou as injustiças e impulsionou o estímulo a políticas públicas compensatórias de acesso à educação e ao mercado de trabalho.

⁵³ MORAES, Guilherme Peña de. **Direito Constitucional: teoria da Constituição**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006, p. 298.

⁵⁴ NERY JUNIOR, José Afonso. **Princípios do Processo Civil à Luz da Constituição Federal**. São Paulo: Revista dos Tribunais. 1999, p. 42.

⁵⁵ GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação Afirmativa & princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 35-38.

Nas décadas de 1960 e 1970 nos Estados Unidos⁵⁶ o termo ações afirmativas foram utilizadas pela primeira vez, com o intuito de combater a discriminação racial do país. No Brasil o termo integra a herança histórica de escravidão, segregação racial, racismo. Diante da constatação da inoperância das normas de mera instigação, e tendo em conta o aumento da pressão dos grupos discriminados, adotaram-se cotas rígidas, obrigatórias, que vieram a compor nas escolas, no mercado de trabalho e em outros setores da vida social um quadro mais representativo da diversidade dos povos.

Joaquim B. Barbosa Gomes⁵⁷, na obra *Ação Afirmativa e Princípio Constitucional da Igualdade: O Direito Como Instrumento de Transformação Social*, ao discorrer acerca da ação afirmativa, apresenta o seguinte entendimento:

Um conjunto de políticas públicas ou privadas de natureza compulsória, facultativa ou voluntária, concebidas para o combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional. Elas buscam também corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por meta a concretização do ideal da efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como educação e emprego.⁵⁸

Imperioso destacar que quando se discorre sobre ações afirmativas, se está tratando diretamente dos princípios de igualdade e de isonomia, a ideia de isonomia consagrada no texto constitucional, que pressupõe o reconhecimento das diferenças e necessidades inerentes de cada indivíduo. Bem como, de se tratar os desiguais de acordo com suas desigualdades de modo a assegurar que a igualdade explanada pela Constituição Federal de 1988, possa atingir a todos sem distinção.

Nesse sentido, Lobo Torres, leciona que as ações afirmativas encontram respaldo na teoria da justiça distributiva, que nada mais é do que dar a todos os tratamentos equitativos dos bens e oportunidades que devem ser comuns a todos, sendo tratada com a ideia de “... na distribuição das honras, ou das riquezas, ou de outras vantagens que se repartem entre os membros da comunidade política⁵⁹”

Para que as oportunidades sejam iguais para todos é necessário que haja garantia disso, e, que esta garantia seja realizada por um sistema educacional subsidiado pelo Governo que

⁵⁶ MINISTÉRIOS DOS DIREITOS HUMANOS. **O que são Ações Afirmativas**. In: Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. Disponível em: <http://www.seppir.gov.br/assuntos/o-que-sao-acoes-afirmativas>> Acesso em 26/04/2018.

⁵⁷ GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação Afirmativa & Princípio Constitucional da Igualdade: o Direito como instrumento de transformação social**. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 200.

⁵⁸ Id.

⁵⁹ TORRES, Ricardo Lobo. **Os Direitos Humanos e a Tributação**. Rio de Janeiro: Renovar, 1995. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organizatio: UNESCO. Disponível em: <http://www.brasilia.unesco.org/>. Acesso em: 26/04/2018.

tem função de garantir o mínimo social para os indivíduos que não possuem o mínimo para a sobrevivência.

Nesse sentido, Roberto Gargarella, afirma:

Uma sociedade bem organizada é aquela direcionada para promover o bem de seus membros. Uma sociedade em que predominam as circunstâncias de justiça é aquela onde não existe nem uma extrema escassez nem uma abundância de bens, onde as pessoas são mais ou menos iguais entre si (quanto a suas capacidades físicas e mentais) e também vulneráveis as agressões dos demais (nesse sentido, por exemplo, uma sociedade hiperprodutiva, como a imaginada na utopia marxista, surgiria anulando, ou melhor, "superando" as mencionadas circunstancias de justiça).

Ações afirmativas significam a implementação ou incremento de políticas de discriminação positiva.

Chama-se de discriminação negativa aquela que é calcada no desrespeito à igualdade, já a discriminação positiva, possui a finalidade de favorecer pessoas que estejam em situações desfavoráveis com mecanismos que amenize ou elimine as desigualdades.

Nesse contexto, é importante, esclarecer que o princípio constitucional da igualdade, possui dois aspectos, o formal e o material.

O sentido formal do princípio da igualdade, se consubstancia no tratamento jurídico propriamente dito, explicitado na igualdade de todos perante a lei, impondo ao Estado o dever de agir igualitariamente com os administrados. Já o sentido material, do princípio da igualdade, implica em fornecer oportunidades e acesso aos meios de produção por intermédio de políticas públicas, ações reais de inserção de todos na sociedade, o que induz à justiça social. Nesse sentido, há um grande desafio a se alcançar⁶⁰.

A discriminação positiva encontra guarida no campo do sentido material do princípio da igualdade, impondo ao Estado conduta orientada a suprir essas desigualdades através de políticas públicas eficazes, que insiram os seus destinatários, na sociedade.

Nesse sentido, José Joaquim Canotilho⁶¹, na tentativa de demonstrar a importância da discriminação positiva, leciona que os direitos fundamentais, tem a função de não-

⁶⁰ ALMEIDA, Dayse Coelho de. Ações afirmativas e políticas de cotas são expressões sinônimas? In: **Jus**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/6238/acoes-afirmativas-e-politica-de-cotas-sao-expressoes-sinonimas>. Acesso em: 27/09/2018.

⁶¹ CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 3ª Edição. Coimbra: Almedina, 1999.

discriminação. Afirmando que o Estado trate seus cidadãos como fundamentalmente iguais. De modo que os direitos a prestações sejam garantidos a todos.

5.1 Da doutrina acerca da distinção entre ações afirmativas e lei de cotas

As ações afirmativas são espécies de políticas públicas, assim como o sistema de cotas, ambas visam diminuir ou atenuar desigualdades históricas estruturais. Outro ponto em comum das políticas públicas está relacionada com o princípio de igualdade e dos direitos de prestação de saúde, educação, habitação e trabalho, com base nessas funções se discute o problema de cotas para compensar a desigualdade de oportunidades.

A Teoria do Impacto Desproporcional tem sido apontada como reflexo doutrinário da tendência mundial a adotar as ações afirmativas que tem como princípio basilar proteger os cidadãos de toda lei, atitude, prática ou mesmo costume que estabeleça condições de desigualdade material, justamente medindo o impacto social desproporcional sobre determinada seara de pessoas que podem ser negros, homossexuais, mulheres, silvícolas e outros grupos que historicamente têm sido preteridos nas escolhas políticas e históricas⁶².

Nesse sentido, para Joaquim Barbosa⁶³, a teoria do impacto desproporcional é toda e qualquer prática de cunho legislativo ou administrativo, que mesmo não sendo promovida com a intenção de discriminar, discriminou na sua prática.

Luiza Helena da Silva Guedes⁶⁴, leciona que a teoria do impacto desproporcional nasceu nos Estados Unidos da América e trata-se de uma distorção na aplicação do princípio da igualdade. Pois em alguns casos, ao se buscar a promoção da igualdade, se acaba gerando uma discriminação indireta de algum grupo vulnerável.

Como critério para promoção de funcionários, uma empresa americana aplicava testes de Conhecimentos gerais. A medida, aparentemente neutra, acabou por possibilitar a promoção somente daqueles funcionários que tinham estudado nas melhores escolas. Como tais funcionários eram, em regra, brancos, a ação provocou uma distorção: só funcionários

⁶² ALMEIDA, Dayse Coelho de. Ações afirmativas e políticas de cotas são expressões sinônimas? In: **Jus**. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/6238/acoes-afirmativas-e-politica-de-cotas-sao-expressoes-sinonimas>>. Acesso em 27/09/2018.

⁶³ BARBOSA, Joaquim. **Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 24.

⁶⁴ GUEDES, Luiza Helena da Silva. **Princípio da igualdade e a teoria do impacto desproporcional**. In: <http://www.ambito-juridico.com.br>. Acessado em 28.09.2018.

brancos eram promovidos; os negros, por terem estudados em escolas piores, eram preteridos. Isso levou a Suprema Corte Americana a vedar o teste, por afronta à isonomia.

A prática da empresa foi pensada como atividade imparcial, mas sua aplicação causou discriminação indireta.

Nesse sentido, convém destacar que a discriminação no caso mencionado não se deu mediante discriminação causada por um texto de lei, e sim pela prática de uma empresa privada. Todavia, o setor privado, também se submete ao princípio da igualdade, por força da eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

No Brasil, a teoria foi aplicada pelo Supremo Tribunal Federal- STF numa ação direta de inconstitucionalidade que tratava do salário maternidade (ADI 1946/DF), quando consignou que, a pretexto de proteger a mulher, no caso concreto, a lei poderia dificultar a inserção da mulher no mercado de trabalho, mercê dos encargos trabalhistas.

Maria Berenice Dias, leciona que não é à igualdade perante a lei, mas o direito à igualdade mediante a eliminação das desigualdades que se deve ter como objetivo. O que impõe que se estabeleçam diferenciações específicas como única forma de dar efetividade ao preceito isonômico consagrado na Constituição Federal de 1988⁶⁵.

A busca pela igualdade é um desejo almejado por todos, em qualquer tempo, desde os primórdios até os dias atuais. Discorrido por inúmeros autores e concebeu ao longo dos anos vários subdireitos e serve como base para a criação de ações afirmativas.

Maria Berenice⁶⁶ destaque que o legislador se intimida na hora de assegurar os direitos às minorias alvo da exclusão social. Essa omissão da lei dificulta no reconhecimento de direitos, sobretudo diante de situações que se afastam de determinados padrões convencionais, o que faz crescer a responsabilidade do juiz.

A consagração da igualdade advém necessariamente do combate às desigualdades, objetivando-se que um dia haja menos discrepância entre a realidade fática e a realidade

⁶⁵ DIAS, Maria Berenice. Ações afirmativas: uma solução para a desigualdade. In: **Revista Del Rey**, nº 04, dez/98.

⁶⁶DIAS, Maria Berenice. **A Igualdade Desigual**. Disponível em: <http://www.esdc.com.br/seer/index.php/rbdc/article/viewFile/38/38>>. Acesso em: 20/10/2018.

jurídica. Escolher por adotar ação afirmativa é uma tarefa árdua porque o princípio da igualdade não é de cunho superior aos demais princípios constitucionais.

As ações afirmativas podem ser observadas na Lei 8.112/90, que prescreve, em art. 5º, § 2º, cotas de até 20% para os portadores de deficiências no serviço público civil da união. A primeira tentativa concreta de reduzir a discriminação das pessoas com deficiência no plano de acesso a empregos na iniciativa privada foi a criminalização de qualquer procedimento discriminatório na admissão do portador de deficiência⁶⁷.

O Governo Federal instituiu em o Plano Viver⁶⁸ sem Limite com uma meta de implantar centros especializados em reabilitação, visando ampliar o acesso e a qualidade dos serviços de Saúde prestado a pessoas com deficiência, contemplando ações de qualificação dos serviços já existentes. Em parceria com o Banco do Brasil criou o programa Crédito de Acessibilidade que proporciona para as pessoas com deficiência um financiamento com taxas de 0,64% ao mês para compra de produtos de tecnologia assistiva como próteses, aparelhos auditivos, computadores adaptados, software para cegos entre outros.

De certo que não se pode deixar de mencionar que uma das ações implantadas também pelo é o Cadastro Único (CadÚnico) instrumento utilizado para cadastrar as pessoas com e sem deficiência para o acesso a benefícios, programas e serviços do Governo Federal tais como, Passe Livre, Bolsa Família, isenção tarifa de energia elétrica, Minha casa minha vida entre outros⁶⁹.

O Sistema S contribuí fortemente sendo o maior qualificador de mão de obra da pessoa com deficiência, essas ações contribuem para o devido cumprimento da Lei de cotas, buscando promover a oportunidade dessas pessoas que sofrem pela segregação natural e instituída pela sociedade como um todo.

⁶⁷ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. As ações afirmativas enquanto políticas de inserção de pessoas portadoras de deficiências físicas. In: **Jus**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/20575/as-acoes-afirmativas-enquanto-politicas-de-insercao-de-pessoas-portadoras-de-deficiencia-no-mercado-de-trabalho>> Acesso em: 20/10/2018.

⁶⁸ BERNADES, Liliane Cristina Gonçalves. Avanços das Políticas Públicas para as Pessoas com Deficiência. Presidência da República. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. In: **Secretaria Especial de Direitos das Pessoas com Deficiência**. Disponível em: <https://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/livro-avancos-politicas-publicas-pcd.pdf>. Acesso em: 20/10/2018.

⁶⁹ Id.

6 DA FISCALIZAÇÃO E ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Diante de todo esse processo para efetivar a inclusão da pessoa com deficiência no Mercado de Trabalho, bem como, promover através de ações e programas sociais sua efetivação, existe um papel fundamental que deve ser exercido pelo Estado, garantido pelo Constituição Federal em seu art. 127 que dispõe:

Art. 127. O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

Destarte que o Ministério Público é legitimado para propor ação civil pública destinada a proteção dos interesses coletivos ou difusos das pessoas portadoras de deficiência, bem como a União, Estados, Municípios e Distrito Federal como está capitulado na Lei 7.347/1985⁷⁰ que trata das ações civis públicas.

O papel de fiscal do cumprimento da lei é de suma importância, pois sem essa fiscalização as empresas que não cumprem com a determinação legal, além de estarem em desacordo com o que preconiza a Lei está deixando de proporcionar para as pessoas com deficiência uma oportunidade profissional e o pleno exercício de um direito.

Outro papel desempenhado pelo Ministério Público em parceria com o Ministério do Trabalho e emprego é de conscientização de cunho educativo quanto a inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho e a continuidade do trabalho, deste modo, preceitua Cibelle Linero Goldfarb⁷¹ que:

Cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego o estabelecimento de sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como a instituição de procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência.

O Ministério do trabalho e emprego criou ainda um Manual no qual foi inclusive abordado neste trabalho, com objetivo de simplificar e facilitar o cumprimento das normas contidas na Lei 8.213/1991.

70 BRASIL. **Lei 7.347 de 24 de julho de 1985.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7347orig.htm>. Acesso em: 20/10/2018.

71 GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas Portadoras de deficiência e relação de emprego: O Sistema de Cotas no Brasil.** Curitiba: Juruá, 2009.

Ademais o Ministério de Trabalho e Emprego acompanha e divulga em seu portal da internet os dados de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, dessa forma pode-se observar que existe uma leve crescente nos números de inclusão.

De acordo com os dados da Relação Anual de Informações Sociais⁷² e do Ministério de Trabalho e emprego de 2015, quatrocentos e três e duzentas mil pessoas (403,2 mil) pessoas com deficiência trabalham formalmente, quase 24% da população brasileira é composta por pessoas que possuem algum tipo de deficiência. Desse quantitativo total de pessoas registradas em idade ativa, 53,8% foram declarados fora do mercado de trabalho, embora exista uma determinação legal para a inclusão das pessoas com deficiência, os índices se mostram muito aquém do necessário sem se falar em ideal.

E de acordo com o último Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil possui 45 milhões de Pessoas com Deficiência (PCDs), e existem milhares de talentos em determinadas empresas que não são explorados ou esculpidos de acordo com suas limitações conhecendo seus marcos e incentivando pessoas a ter seus direitos respeitados, por acreditar na grandeza do ser humano e que existem obstáculos a serem superados respeitando as desigualdades de cada um⁷³.

Muitas são as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência para se inserir no mercado de trabalho apesar da obrigatoriedade legal. Com base nesses dados é possível identificar claramente como o sistema de Cotas, não é suficiente para suprir essa problemática de inclusão.

Diante da problemática apresentada, busca-se não somente a inserção da pessoa com deficiência (PCD) no mercado de trabalho. Busca-se também, o melhor aproveitamento dessas mãos de obra com o direito a crescimento profissional e carreira, bem como, salário equânime.

Apesar de existir preceitos legais que buscam dar acesso ao emprego às pessoas com deficiência, não existe na prática, essa inclusão profissional de maneira adequada. Mas sim,

⁷² MINISTÉRIO DO TRABALHO. Boletim Especial do Observatório. Inserção de Pessoas com deficiência no Mercado de Trabalho. In: **MTE**: Disponível em: <http://obtrabalho.mte.gov.br/images/artigos/Boletim-ONMT-PCD.pdf> . Acesso em: 20/10/2018.

⁷³ GOVERNO DO BRASIL. **Cresce o número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Disponível em: < <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/09/cresce-numero-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-formal>> Acesso em: 20/10/2018

uma inclusão ilusória que não trata as necessidades dessas pessoas pontualmente como deveria ser tratada, ou seja, com respeito, atenção e humanidade.

(...) temos o direito a ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito a ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades”.⁷⁴

Nessas ações realizadas pelo Ministério Público do Trabalho e o MTE além de possibilitar a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, eles devem fiscalizar, promover campanhas educativas acerca do tema, investigar, e ainda tentam coibir a prática de discriminação contra as pessoas com deficiência, e precisam certificar que a empresa possua acessibilidade para esse enquadramento adequado.

Diante do exposto denota-se que é latente que o ordenamento jurídico vem ao longo dos anos buscando meios para tutelar os direitos das pessoas com deficiência, através da norma, das políticas públicas, porém não é suficiente.

⁷⁴ SANTOS, Boaventura de Sousa Santos. **Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitismo multicultural** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003. p. 56

6 CONCLUSÃO

Após todos os estudos e pesquisas realizadas para a elaboração do presente trabalho, desde o histórico da luta da pessoa com deficiência pelo reconhecimento de seus direitos, bem como, buscou demonstrar o conceito e as terminologias corretas que devem ser utilizadas ao se dirigir a pessoa com deficiência.

Destaque-se que as deficiências possuem diferenciações e características distintas que são extremamente relevantes para o seu convívio social, cultural e profissional, tendo em vista que, a deficiência pode ser física, intelectual, auditiva, visual, múltiplas, temporárias, definitivas, congênitas ou não. Ademais, o presente trabalho ponderou sobre os pressupostos legais que servem como base para inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Bem como, foi analisada as principais legislações que desenvolvidas ao longo dos anos visando tão puramente a inclusão dessas pessoas em condições menos favorecidas ou de fato excluídas socialmente.

Muitos são os programas criados para efetivar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, porém, não são suficientes e não atingem a eficácia necessária.

É preciso que se amplie a inserção das pessoas com deficiência, propiciando condições necessárias adequadas para cada tipo de deficiência, quebrar paradigmas e desfazer conceitos prontos das limitações sem conhecê-las a fundo.

Constatou-se que deveras são as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência, pelo próprio desconhecimento de seus direitos, por falta de capacitação, pelo não cumprimento dos quesitos legais pelas próprias empresas, que necessitam de uma lei para obrigar, infelizmente o sentido é esse mesmo, a legislação obriga as empresas a contratar pessoas com deficiências sob a pena de multa, esses fatos denotam as barreiras e dificuldades para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

O presente tema ainda deve ser muito debatido, analisado, explorado visando uma melhoria contínua nos processos de inclusão, com a participação ativa do Estado e da sociedade.

É preciso promover meios mais adequados para a superação de desvantagens que resistem no tempo para a efetiva inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

A lei de cotas que após a promulgação da Lei 13.146/2015 passou a ser reconhecida como Lei de Inclusão conforme estudado nesse trabalho, além de parcial, é um tanto excludente, já que não existem exigências sobre a característica ou o tipo da deficiência para o enquadramento na cota empregatícia, as empresas, de maneira geral, selecionam aqueles deficientes que assim desejam, ou que não exigirão da empresa muitos esforços, discriminando as deficiências mais severas, como cegos, cadeirantes, doentes mentais.

Essa seleção discriminatória presente nas empresas e não contemplada pela legislação configuram lacunas a serem preenchidas. Esse tratamento dado pelas empresas baseia-se em larga escala, aquilo que transpassa no plano da sociedade, os que possuem uma deficiência leve, considerada discreta recebe um tratamento, já os que possuem um grau de deficiência grave recebem outro tipo de tratamento.

Sem dúvidas, a lei de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho configurou um avanço no sentido de proporcionar oportunidades reais e efetivas para a contratação inclusiva, entretanto, a aplicação da norma, vem enfrentando barreiras que devem ser compelidas, que de acordo com todos os ensinamentos aprendidos com essa pesquisa, não deve estar fixado apenas na fiscalização do Estado, mas deve haver uma reforma na visão das empresas ao real cumprimento da lei.

É necessário que o legislador e a sociedade enfrentem o tema com mais sensibilidade, respeitando os direitos inerentes a condição física de cada um, firmando um compromisso de respeitar os direitos deveras mais básicos, garantidos constitucionalmente e que foram demonstrados nesse trabalho.

7 REFERÊNCIAS

_____ **Decreto 2.682/98** – Promulga a Convenção nº 168 da OIT, relativa à Promoção do Emprego e à Proteção contra o Desemprego. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2682.htm>. Acesso em: 19/10/2018.

_____ **Decreto 3.298/99** – Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispões sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providencias.

_____ **Decreto nº 3.956**, de 8 de outubro de 2001. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/D3956.htm Acesso em: 16/10/2018.

_____ Estatuto da Pessoa com Deficiência. **Lei 13.146/2016** Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015>. Acesso em 20/10/2018.

_____ **Lei 10.406/2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 17/10/2018.

_____ Lei 13.146/2015. **Estatuto da Pessoa com Deficiência**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm>. Acesso em 07/03/2018.

_____ **Lei 7.347/1985**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7347orig.htm>. Acesso em: 20/10/2018.

_____ **Lei 8.213** de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm. Acesso em 23/04/2018.

_____ **Relação dos Auditores-Fiscais do Trabalho**. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/relacao-dos-audidores-fiscais-do-trabalho>. Acesso em 07/03/2018.

AGENCIA BRASIL. **Apenas 1% dos Brasileiros com deficiência está no mercado de trabalho.** Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-08/apenas-1-dos-brasileiros-com-deficiencia-esta-no-mercado-de>. Acesso em 26/04/2018.

ALMEIDA, Dayse Coelho de. Ações afirmativas e políticas de cotas são expressões sinônimas? In: **Jus**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/6238/acoes-afirmativas-e-politica-de-cotas-sao-expressoes-sinonimas>. Acesso em: 27/09/2018.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O Direito do Trabalho como Dimensão dos Direitos Humanos**. São Paulo: LTR, 2009.

ARAUJO, Luiz Alberto David. **A Proteção Constitucional do Transexual**. 1ª ed. São Paulo: Del Rey, 2000.

ARAUJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 9.ª ed. 2005.

BAHIA, Melissa S. **Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: Contratando Pessoas com Deficiência**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BARBOSA, Heloisa Helena; ALMEIDA, Victor. **Reconhecimento, inclusão e autonomia da pessoa com deficiência: novos rumos na proteção dos vulneráveis, O Código Civil e o Estatuto da Pessoa com Deficiência**, vol. 1. Rio de Janeiro. Processo. 2017.

BARRETO, Alcyrus. **Manual de sobrevivência na selva acadêmica**. 2. ed. Rio de Janeiro: Objeto Direto, 1998.

BERNADES, Liliane Cristina Gonçalves. Avanços das Políticas Públicas para as Pessoas com Deficiência. Presidência da República. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. In: **Secretaria Especial de Direitos das Pessoas com Deficiência**. Disponível em: <https://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/livro-avancos-politicas-publicas-pcd.pdf>. Acesso em: 20/10/2018.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho; Apresentação de Celso Lafer. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. As ações afirmativas enquanto políticas de inserção de pessoas portadoras de deficiências físicas. In: **Jus**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/20575/as-aco-es-afirmativas-enquanto-politicas-de-insercao-de-pessoas-portadoras-de-deficiencia-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 20/10/2018.

BRASIL. **Constituição Federal**. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 17/04/2018.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 3.ed. (reimpressão). Coimbra: Almedina, 1999.

CARVALHO, André R. **Curso de Direitos Humanos**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

DIAS, Maria Berenice. **A Igualdade Desigual**. Disponível em: <<http://www.esdc.com.br/seer/index.php/rbdc/article/viewFile/38/38>>. Acesso em: 20/10/2018.
DIAS, Maria Berenice. Ações afirmativas: uma solução para a desigualdade. Revista Del Rey, nº 04, dez/98.

DIDIER JUNIOR, Fredie. **Estatuto da Pessoa com Deficiência, Código de Processo Civil de 2015 e Código Civil: uma primeira reflexão**. Disponível em: <<http://www.frediedidier.com.br/editorial/editorial-187/>>. Acesso em: 20/10/2018.

DIÓGENES JÚNIOR, Eliaci N. **Gerações ou dimensões dos direitos fundamentais?** Âmbito Jurídico. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11750#_ftn16>. Acesso em 18/10/18.

GARGARELLA, Roberto. **Teoria da Justiça depois de Rawls**. Um breve manual de filosofia política. São Paulo: Saraiva, 2014.

GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas Portadoras de deficiência e relação de emprego: O Sistema de Cotas no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2009.

GOMES, Joaquim Barbosa. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade: o Direito como instrumento de transformação social**. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GOVERNO DO BRASIL. **Cresce o número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Disponível em: < <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/09/cresce-numero-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-formal>> Acesso em: 20/10/2018.

GOVERNO DO BRASIL. **Cresce o número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal**. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/09/cresce-numero-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-formal>. Acesso em 07/03/2018.

GUEDES, Luiza Helena da Silva. **Princípio da igualdade e a teoria do impacto desproporcional**. In: <http://www.ambito-juridico.com.br>. Acessado em 28.09.2018.

GUGEL, Maria Aparecida. A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade. In: **AMPID**. Disponível em:< http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php >. Acesso em 26/04/2018.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2017.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. ed. – Brasília: MTE, SIT, 2007.

MINISTÉRIO DO TRABALHO, **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Brasília: MTE, SIT, 2007.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Boletim Especial do Observatório. Inserção de Pessoas com deficiência no Mercado de Trabalho. In: **MTE**: Disponível em: <http://obtrabalho.mte.gov.br/images/artigos/Boletim-ONMT-PCD.pdf>. Acesso em: 20/10/2018.

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS. O que são Ações Afirmativas. In: **Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial**. Disponível em: <http://www.seppir.gov.br/assuntos/o-que-sao-acoes-afirmativas>> Acesso em 26/04/2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E EMPREGO. **A Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência e do Beneficiário Reabilitado no Mercado de Trabalho**. Brasília, 2001. Disponível em:< http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/manual_ppd.pdf. Acesso em:26/04/2018.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**.13ª ed. São Paulo: Atlas, 2003, P. 51.

MORAES, Guilherme Peña de. **Direito Constitucional: teoria da Constituição**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006 p.298.

NERY JÚNIOR, Nélon. **Princípios do processo civil à luz da Constituição Federal**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

NOVELINO. Marcelo. **Curso de Direito Constitucional**. Edição: 11 Bahia: Ed. Juspodivm, 2016.

ONU. Assembleia Geral das Nações Unidas. **Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança**. 1989. Disponível em http://www.onu-brasil.org.br/doc_crianca.php. Acesso em 26/04/2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. (ONU). **Declaração dos direitos das pessoas deficientes**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf>. Acesso em: 20/10/2018.

PASTORE, José. **Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência**. São Paulo: LTR, 2000.

PFEIFER, Eliane; Aparecida. Formação Profissional para Surdos: resgatando uma história. In: **Scielo**. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pee/v3n1/v3n1a11.pdf>. Acesso em 07/04/2018.

PINTO, Lilian Marques, **A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada. Brasília: Secretaria Especial dos direitos Humanos**. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. 2008.

QUINTANILHA, Renata Flávia. **A Concepção de Justiça de John Rawls**. Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/intuitio/article/view/6107/5176>. Acesso em 26/04/2018.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. São Paulo: Saraiva, 2017.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. São Paulo: Saraiva. 2002.

ROMITA. Arion Sayão. **Trabalho do Deficiente**. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23248-23250-1-PB.pdf> acesso em 19/10/2018.

SANTOS, Boaventura de Sousa Santos. **Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitanismo multicultural**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos Direitos Fundamentais: Uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**, 10ª ed. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2012.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SCHWARZ, Andrea.; HABER, Jaques. **Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoa com deficiência**. 2009.

SILVA, Otto Marques da. **A Epopéia Ignorada. A Pessoa Deficiente na História do Mundo de Ontem e de Hoje.** São Paulo, Cedas, 1987.

TARTUCE, Flávio. Alterações do Código Civil pela Lei 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Repercussões para o Direito de Família e Confrontações com o nono CPC.

In: **Migalhas.** Disponível em:

<<https://www.migalhas.com.br/FamiliaeSucessoes/104,MI224217,21048->

Alteracoes+do+Codigo+Civil+pela+lei+131462015+Estatuto+da+Pessoa+com>. Acesso em: 16/10/2018.

TORRANO, Marco Antonio Valencio. Quantas Dimensões “ou gerações” dos direitos humanos existem. **Revista Jusnavigandi.** Fevereiro de 2015, Teresina. Ano 20.

TORRES, Ricardo Lobo. **Os Direitos Humanos e a Tributação.** Rio de Janeiro: Renovar, 1995. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization: UNESCO. Disponível em: <http://www.brasilia.unesco.org/>. Acesso em: 26/04/2018.

WIKIPÉDIA, Desenvolvido pela Wikimedia Foundation. **Deficiência.** Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Defici%C3%Aancia> Acesso em: 26/04/2018.