

# O DIREITO AO TRABALHO DIGNO NA PERSPECTIVA DA EDUCAÇÃO ESPECIAL INCLUSIVA

Vivianne Rigoldi\*

Andréa Antico Soares\*\*

## RESUMO

O presente artigo dedica-se ao estudo dos ideários constitucionais do direito ao trabalho digno na perspectiva da educação especial que tenha, dentre outros objetivos, o preparo para a qualificação profissional da pessoa com deficiência. Analisa-se a educação especial inclusiva e o direito ao trabalho a partir de sua adequação às diretrizes internacionais de direitos humanos e às normas e aos princípios do ordenamento jurídico constitucional de proteção das pessoas com necessidades especiais, como a dignidade da pessoa humana e a igualdade. Busca-se favorecer reflexões acerca das atuais problemáticas que envolvem a inclusão com qualidade da pessoa com deficiência no atual cenário laboral. Fundada em indicações bibliográficas, doutrinárias e legais, e aplicada a metodologia dedutiva, a pesquisa conclui que a defesa da dignidade da pessoa com deficiência pela inclusão no mercado de trabalho depende de que seja oportunizada educação especial de qualidade que lhe garanta condições de exercer um trabalho digno.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito ao Trabalho; Educação Especial; Dignidade Humana; Igualdade.

\* Doutoranda em Direito Constitucional pela Instituição Toledo de Ensino – ITE/Bauru, mestre em Direito pelo Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM/SP, mestre em Ciências Sociais pela Universidade Estadual Paulista “Julio de Mesquita Filho”- UNESP/Marília, professora universitária, titular da disciplina de Direito Constitucional e Coordenadora Adjunta do Curso de Direito do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM/SP.

\*\* Mestre em Direito pelo Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM/SP. Professora universitária titular das disciplinas de Direito Processual do Trabalho e Prática Jurídica Trabalhista e Coordenadora Adjunta do Núcleo de Prática Jurídica do Curso de Direito do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM/SP. Coordenadora do Curso de Pós Graduação *Latu sensu* de Direito do Trabalho e Previdenciário do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM/SP.

# **THE RIGHT TO DECENT WORK IN VIEW OF INCLUSIVE EDUCATION SPECIAL**

## **ABSTRACT**

This article is dedicated to the study of the constitutional ideals of the right to decent work from the perspective of special education that has, among other objectives, the preparation for the qualification of the person with disabilities. Analyzes the special inclusive education and the right to work from their adaptation to international guidelines on human rights and the norms and principles of constitutional law for the protection of persons with special needs, such as human dignity and equality . We seek to encourage reflections on the current issues involving inclusion and quality of people with disabilities in the labor market. Founded in bibliographic, legal and doctrinal statements, and applied deductive methodology, the research concludes that the defense of the dignity of the person with disabilities for inclusion in the labor market depends on what special education is nurtured quality which guarantees able to exercise a job worthy.

**KEYWORDS:** Right to Work; Special Education; Human Dignity; Equality.

## INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 surge num contexto de positivação dos direitos humanos, defesa e realização de direitos fundamentais tanto em âmbito individual quanto coletivo, elegendo a dignidade da pessoa humana como princípio e parâmetro primordial de todo o ordenamento jurídico nacional.

Assim, as garantias e os direitos fundamentais são os suportes axiológicos de todo o sistema jurídico vigente em nosso país e devem ser respeitados, uma vez que a Lei Maior consagra o Estado Democrático de Direito especialmente destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais. Por estas razões, a Constituição brasileira atribuiu aos poderes públicos o dever de promover as condições imprescindíveis para que a liberdade e a igualdade dos indivíduos sejam reais e efetivas.

Neste contexto, a Constituição Federal considera, a um só tempo, o trabalho como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, um direito fundamental a prestações, e acima de tudo, o vetor interpretativo da ordem econômica e social.

Significa dizer que o Estado Democrático tem como um dos objetivos a promoção do trabalho digno, tornando-se responsável pela tarefa de promover medidas que concretizem esse ideal.

A inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro é centro de debates. As diretrizes internacionais de direitos humanos foram gradativamente absorvidas pelo ordenamento jurídico brasileiro. Nesse sentido, ganha expressividade a lei de cotas que dispõe sobre a reserva de vagas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência.

No campo do direito à educação, a política integracionista do ensino pode ser vista unicamente como instrumento de convívio social ou ser avaliada a partir da efetividade e do respeito aos direitos fundamentais, numa visão de instrumento de profissionalização voltada para o desenvolvimento do trabalho digno.

Portanto, o problema se concentra na confrontação entre as condições estabelecidas pela diretriz constitucional de educação especial inclusiva e o direito fundamental ao trabalho, na perspectiva de um atendimento educacional especializado que tenha, dentre outros objetivos, o preparo para a qualificação no mercado de trabalho.

O que se pretende, na presente pesquisa, é questionar: da forma como prevista, a educação especial inclusiva está adequada às normas e aos princípios do ordenamento jurídico constitucional de proteção das pessoas com deficiência, como a dignidade da pessoa humana,

a igualdade e o direito ao trabalho digno? E, especialmente, qual a relação existente entre a educação especial e a garantia de inclusão no mercado de trabalho pelo exercício profissional digno?

Busca-se, portanto, favorecer reflexões acerca das discussões que envolvem os direitos fundamentais relacionados ao trabalho e à educação da pessoa com deficiência no que se refere a sua inclusão no mercado de trabalho de forma digna.

Para tanto, o estudo foi orientado por um plano de pesquisa, fundado em indicações bibliográficas, doutrinárias e legais. Aplicando uma metodologia dedutiva, a pesquisa parte da avaliação em âmbito geral do tema até alcançar a clareza e a determinação que possibilitem a conclusão no âmbito pretendido.

## **1. O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

A Constituição Federal brasileira de 1988 é um conjunto de princípios e regras destinadas à realização de um sistema aberto de valores. Dentre eles está o princípio da dignidade da pessoa humana que se relaciona tanto com a liberdade e valores do espírito, como com as condições materiais de subsistência. O conteúdo jurídico do princípio vem associado aos direitos fundamentais e envolve aspectos dos direitos individuais, políticos e sociais. Portanto, é indissociável a vinculação entre a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais, especialmente criando-se condições de exercício e fruição da dignidade.

Para Ingo Wolfgang Sarlet (2007, p. 48) “como tarefa imposta ao Estado, a dignidade da pessoa reclama que este guie as suas ações tanto no sentido de preservar a dignidade existente, quanto objetivando a promoção da dignidade”.

Para tanto, é essencial que se estabeleça a exata compreensão do sentido e conteúdo da dignidade da pessoa humana, como princípio fundamental, ou seja, a positivação da dignidade na condição de princípio jurídico-constitucional fundamental.

Esclarece Oscar Vilhena Vieira (2006, p. 43):

A Constituição Brasileira estabelece a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos de nossa República, por intermédio de seu art. 1, III. A expressão não volta mais a aparecer no texto como um direito subjetivo expressamente reconhecido. Talvez essa tenha sido uma posição sábia de nosso constituinte, pois a dignidade é multidimensional, estando associada a um grande conjunto de condições ligadas à existência humana, a começar pela própria vida, passando pela integridade física e psíquica, integridade moral, liberdade, condições materiais de bem-estar, etc. Nesse sentido, a realização da dignidade humana está vinculada à realização de outros

direitos fundamentais – estes sim, expressamente consagrados pela Constituição de 1988.

A dignidade da pessoa humana não finca sua existência em um direito à dignidade, sob pena de reduzir-se sua amplitude e magnitude, mas deve sim ser entendida como um direito ao respeito à dignidade, direito à proteção da dignidade, à promoção e desenvolvimento, uma vez que constitui uma qualidade inerente ao ser humano e que, por isso, não poderá ser concedida pelo ordenamento jurídico.

O princípio da dignidade da pessoa humana traduz, na Constituição Federal de 1988, a ideia de que o valor central da sociedade está na pessoa, centro convergente dos direitos fundamentais. Considerada referida perspectiva constitucional é que se qualifica a dignidade como princípio fundamental de todo o ordenamento jurídico brasileiro. (DELGADO, 2006, p. 80)

Embora expressa a formulação principiológica da dignidade sem que se determine seu conteúdo fixo, a Constituição brasileira alçou-a a um patamar axiológico-normativo inquestionável, não restando dúvidas sobre sua plena normatividade.

Neste sentido, cabe lembrar a doutrina de Robert Alexy (2014, p. 146) segundo a qual “princípios são normas que comandam que algo seja realizado na maior medida possível em relação às possibilidades fáticas e jurídicas”.

Rizzato Nunes (2002, p. 48) afirma que é necessário identificar a dignidade da pessoa humana como uma conquista da razão ético-jurídica, fruto da reação histórica de atrocidades que, infelizmente, marcam a experiência humana. Acrescenta, ainda, que se trata de um verdadeiro supraprincípio constitucional que ilumina todos os demais princípios e normas constitucionais. Para o Direito, é tal a relevância do princípio que afirma ser a dignidade que dá o parâmetro para a solução dos conflitos; ela é luz do ordenamento, a estrela máxima do universo principiológico.

No entanto, vale dizer, na vida real do cidadão brasileiro são inegáveis e alarmantes as diferenças no campo social, econômico, cultural e político, ora em razão da etnia, ora em razão da classe social, da condição física e psíquica ou até mesmo do sexo. Não restam dúvidas de que as desigualdades, em nosso país, sejam por qualquer motivo determinadas, são imensas, surgindo, assim, a necessidade de invocar o princípio da igualdade, legitimado para estabelecer a diferença de tratamento que se deve a cada pessoa em razão de diferenças específicas.

Em síntese, ainda que não se possa reconhecer um conceito universal de dignidade da pessoa humana, não se pode olvidar que onde há desrespeito pela vida e pela integridade

do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, enfim, onde os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana.

Finalmente, cumpre ressaltar que, o reconhecimento de que a dignidade da pessoa humana somente se realiza vinculado à realização dos direitos fundamentais, consagrados pela Constituição de 1988, é fundamental para a compreensão da extensão do direito à educação especial e do exercício do trabalho digno das pessoas com deficiência.

## **2. O PRINCÍPIO DA IGUALDADE E O RESPEITO À DIFERENÇA**

A Constituição pátria estabelece em seu art. 5º, *caput*, que “todos são iguais perante a lei”. Entende-se que o princípio nivela os indivíduos diante da norma legal e determina que a própria lei não pode ser editada em desconformidade com a isonomia (MELLO, 2009, p.10).

A igualdade perante a lei tem matriz liberal e pode ser entendida também como ‘igualdade de direito’ ou ‘igualdade como imparcialidade’, não só compatível com a liberdade, mas a ela inerente. Tem, ainda, grande força como mandato de não discriminação, impedindo classificações e diferenciações destituídas de sentido.

Isto porque, como bem salienta Walter Claudius Rothenburg (2014, p. 126):

É provável que a igualdade não seja encontrada espontaneamente na sociedade, a despeito da natureza comum (biológica e moral, física e espiritual) de todo ser humano. As pessoas são diferentes e a igualdade é algo que precisa ser obtido a partir de reivindicações e conquistas, para o que o direito pode servir de valiosa ferramenta.

Sendo assim, o princípio da igualdade de tratamento jurídico (isonomia) deve basear-se em um dado lógico, mais genérico – caso exista diferenciação, o critério de distinção deve ter relação com o tratamento diferenciado – e num dado normativo mais específico – a discriminação deve encontrar respaldo na Constituição Federal.

O texto constitucional de 1988 reconhece ainda o direito à igualdade, de matriz mais social, por meio do qual o constituinte buscou impor a criação de condições materiais de igualdade entre os indivíduos (igualdade distributiva). A determinação da igualdade deve estar atrelada ao conteúdo informativo da igualdade entre quem e a igualdade em quê.

Com a finalidade de que a igualdade entre dois indivíduos seja considerada justa, são estabelecidos critérios de justiça em que se pretende estabelecer caso a caso em que duas pessoas devem ser iguais. Este, aliás, é o clássico ensinamento de Aristóteles (2006, p. 104) segundo o qual “evidentemente todos os atos conforme a lei são atos justos em certo sentido,

pois os atos prescritos pela arte do legislador são conforme a lei e dizemos que cada um deles é justo”.

Em outras palavras, pergunta Mello (2009, p. 11):

Quem são os iguais e quem são os desiguais?

A dizer: o que permite radicalizar alguns sob a rubrica de iguais e outros sobre a rubrica de desiguais? Em suma: qual o critério legitimamente manipulável - sem agravos à isonomia - que autoriza distinguir pessoas e situações em grupos apartados para fins de tratamentos jurídicos diversos?

A Constituição brasileira incorporou critérios como mérito e universalização, mas é o critério constitucional da necessidade, de cunho marxista, que determina que seja dado a cada um em conformidade com sua necessidade, e que por isso mais oferece respaldo às pessoas com deficiência para a garantia do respeito à sua condição especial. O mesmo critério pode ser aplicado aos idosos, aos jovens e às crianças e a todos aqueles que em razão de alguma necessidade especial podem ser sujeitos de direitos especiais.

O princípio da diferença parte da análise da dificuldade em se criar igualdades de ordem econômica e social e da impossibilidade de superação das desigualdades naturais, tendo como finalidade precípua minorar os efeitos das diferenças a que as pessoas estão submetidas. Neste sentido, os mais favorecidos produzem bens e conhecimentos que podem ser utilizados em favor dos menos favorecidos, ou seja, no princípio da diferença a desigualdade será admitida desde que beneficie os menos favorecidos.

Especialmente no tocante à relação entre o direito à educação especial e o direito ao trabalho digno das pessoas deficientes, é importante ainda, frisar a distinção entre igualdade nos direitos e igualdade de direito.

A igualdade nos direitos significa o igual gozo, por parte dos cidadãos, de alguns direitos fundamentais constitucionalmente assegurados. Engloba, além do direito de igualdade perante a lei, todos os demais direitos fundamentais como direitos políticos, direitos civis, direitos sociais – educação e trabalho, proclamados nas constituições. Já a igualdade de direito, ou igualdade jurídica é aquela que faz de todo indivíduo um sujeito de direito, um sujeito jurídico, mesmo os relativa ou absolutamente incapazes.

Considerado um dos pilares da democracia, o princípio da igualdade de oportunidades tem como objetivo colocar os indivíduos de uma mesma sociedade em situação de igualdade para participar das disputas sociais e busca dos anseios mais significativos da vida em condições equilibradas e equitativas. Neste sentido, a defesa da dignidade da pessoa com deficiência pela inclusão no mercado de trabalho está em que seja oportunizada educação

especial de qualidade que lhe garanta condições de exercer um trabalho digno.

No entanto, a igualdade de oportunidades aponta para as dificuldades oriundas das desigualdades de nascimento que somente são sanáveis, caso assegure-se ao menos favorecido certa vantagem em relação ao mais favorecido a fim de colocá-los em igual ponto de partida, promovendo neste caso, a igualdade de condições, de modo que uma desigualdade torna-se um instrumento de igualdade simplesmente por corrigir uma desigualdade anterior. Assim, a nova igualdade é o resultado da equiparação de duas desigualdades. (BOBBIO, 1997, p. 32).

A igualdade de fato, também conhecida como igualdade material ou substancial representa uma concretização maior, um aperfeiçoamento em relação à igualdade formal e levanta questões de alta controvérsia a respeito das formas e dos modos específicos por meio dos quais se supõe que essa igualdade possa ser realizada. (ROTHENBURG, 2014, p. 132)

Portanto, “a igualdade entendida como equalização dos diferentes é um ideal permanente e perene dos homens vivendo em sociedade. Toda superação desta ou daquela discriminação é interpretada como uma etapa do progresso da civilização” (BOBBIO, 1997, p. 43).

Finalmente, como nunca antes na história da civilização, a discriminação de toda e qualquer natureza, especifique-se a de condição física ou intelectual, tem sido vista como uma infâmia. Por esta razão, a Constituição brasileira de 1988 introduziu a igualdade como um princípio fundamental de nossa ordem jurídica, com o reconhecimento normativo do direito à igualdade, sendo que os critérios a serem utilizados em sua aplicação alcançam suma importância para a efetivação do direito fundamental à educação especial e do direito ao trabalho digno das pessoas com deficiência.

### **3. EVOLUÇÃO JURÍDICA DA PROTEÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO PLANO INTERNACIONAL**

A questão da deficiência esta intimamente ligada a questões de direitos humanos quando se ampara nos ideais de proteção e promoção da pessoa humana. A Declaração de Direitos Humanos de 1948, em seus primeiros artigos, garante que toda pessoa tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades, sem distinção de qualquer espécie ou condição (Artigo II), bem como que todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação (artigo VII) (ONU, 1948).



Com relação à deficiência, a declaração determina que os direitos humanos nela cristalizados sejam protegidos e garantidos pelos Estados, que devem se guiar pelo objetivo de promover a igualdade em uma condição de desigualdade existente entre as condições das pessoas com deficiência e as das pessoas sem deficiência.

Na mesma direção da Declaração Universal dos Direitos Humanos, coexistem convenções internacionais e pactos sobre Direitos Humanos que compõem a coluna vertebral do sistema jurídico-normativo internacional dos direitos humanos e fundamentais.

Em 1971, a ONU proclamou a Declaração dos Direitos dos Deficientes Mentais, cujas garantias foram reiteradas em 1975, quando a ONU proclamou a Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência, estabelecendo em seu artigo 3º que:

Às pessoas portadoras de deficiências, assiste o direito, inerente a todo e qualquer ser humano, de ser respeitado, sejam quais forem seus antecedentes, natureza e severidade de sua deficiência. Elas têm os mesmos direitos que os outros indivíduos da mesma idade, fato que implica desfrutar de vida decente, tão normal quanto possível (ONU, 1975).

Em 1981, a ONU proclamou o Ano Internacional da Pessoa com Deficiência e em 1982, a ONU aprovou o Programa de Ação Mundial para pessoa com deficiência e a década de 1983 a 1992, como forma objetiva de execução do referido programa. Seguiu-se a proclamação, também pela ONU, do ano de 1993 como marco da década de igualdade de oportunidades para a pessoa com deficiência.

Em 1994, ao promulgar a Declaração de Salamanca, a ONU apresentou os procedimentos padrões das Nações Unidas para a equalização de oportunidades para pessoas com deficiências. É considerada mundialmente um dos mais importantes documentos que visam à inclusão social, pois demanda que os Estados assegurem que toda pessoa com deficiência seja incluída no sistema educacional.

Com base no princípio da educação inclusiva, a Declaração de Salamanca proclamou o entendimento de que toda criança deficiente tem direito fundamental à educação, mediante a oportunidade de atingir e manter o nível adequado de aprendizagem e levando em consideração as características, interesses, habilidades e necessidades de aprendizagem de cada ser humano.

Em 1999, a OEA (Organização os Estados Americanos) promulgou a Convenção da Guatemala, ratificada no Brasil por meio do Decreto 3.956 de 2001, na qual prevê a criação de esforços para a eliminação de todas as formas de discriminação contra pessoas portadoras de deficiência e o favorecimento pleno de sua integração à sociedade. Define a discriminação

como toda diferenciação, exclusão ou restrição baseada na deficiência da pessoa que impeçam ou anulem o reconhecimento ou exercício, por parte delas de seus direitos humanos e suas liberdades fundamentais. (BRASIL, 2001)

Em 2006, na Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, a ONU consignou medidas de conscientização sobre a deficiência, com o propósito promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.

Logo em seu preâmbulo, a convenção reconhece que a discriminação contra qualquer pessoa, por motivo de deficiência, configura violação da dignidade e do valor inerentes ao ser humano e reafirma a universalidade, a indivisibilidade, a interdependência e a inter-relação de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, e prevê a necessidade de garantir que todas as pessoas com deficiência os exerçam plenamente, sem discriminação. (ONU, 2006, p. 15)

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

O documento ressalta a relevância conferida para as pessoas com deficiência, em relação ao desenvolvimento de sua autonomia e independência individuais, inclusive da liberdade para fazer as próprias escolhas, bem como a importância da acessibilidade aos meios físico, social, econômico e cultural, à saúde, à educação e à informação e comunicação, para possibilitar às pessoas com deficiência o pleno gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais.

Com relação ao direito à educação, em seu artigo 24, a Convenção de 2006 confere a diretriz internacional no sentido de que os Estados devem assegurar um sistema educacional inclusivo em todos os níveis, bem como o aprendizado ao longo de toda a vida, de forma a garantir a igualdade de oportunidades. (ONU, 2006, p. 28)

Os objetivos contidos no texto internacional são inúmeros, a começar pelo pleno desenvolvimento do potencial humano e do senso de dignidade e autoestima das pessoas com deficiência. A proposta é que, por meio da educação, seja promovido o desenvolvimento tanto quanto possível da personalidade, dos talentos e da criatividade das pessoas com deficiência, assim como de suas habilidades físicas e intelectuais.

Para a realização desses direitos, o documento sinaliza que os Estados devem garantir que às pessoas com não sejam excluídas do sistema educacional em todos os níveis e que elas possam ter acesso ao ensino primário inclusivo, de qualidade e gratuito, e ao ensino secundário, em igualdade de condições com as demais pessoas na comunidade em que vivem.

Os Estados devem assegurar às pessoas com deficiência a possibilidade de adquirir as competências práticas e sociais necessárias de modo a facilitar sua plena e igual participação no sistema de ensino e na vida em comunidade e, para tanto, deverão tomar todas as medidas apropriadas para a facilitação do aprendizado de forma a considerar as diferentes necessidades relacionadas às diferentes deficiências.

A Convenção de 2006 aponta, também, para o reconhecimento por todos os Estados do direito das pessoas com deficiência ao trabalho digno (artigo 27), em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Contextualiza que o direito ao trabalho é o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. (ONU, 2006, p. 36)

Percebe-se que os Estados signatários acordam no sentido promover ações afirmativas que promovam a realização do direito ao trabalho que seja digno, assim compreendido como o labor que seja isento de discriminações e que tenha respeito às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, que favoreçam a ascensão profissional, bem como condições seguras e salubres de trabalho.

Na mesma direção, as Recomendações e Convenções da Organização Internacional do Trabalho, enquanto organismo especializado da ONU tem papel importante na definição de trabalho digno e na proteção do trabalho das pessoas com deficiência. É o que se pode auferir das diretrizes contidas nas Recomendações 99 (dispõe sobre a reabilitação profissional das pessoas com deficiência) e nas Convenções 111 (Convenção sobre a Discriminação no Emprego e na Profissão), 117 (Convenção sobre Política Social) e 159 (de Convenção sobre Reabilitação e Emprego de Pessoas Deficientes).

Em 2011, A Organização Mundial da Saúde publicou um documento “Relatório Mundial sobre a Deficiência” estimando que, pelo menos, 15% da população mundial, possuem algum tipo de deficiência e que aproximadamente 90 milhões desse total está na região iberoamericana. Segundo o relatório, a deficiência é maior nos países de menor renda. (OMS, 2011).

Em novembro de 2012, a Cúpula Iberoamericana proclamou a Declaração de Cadiz que considerou o ano de 2013 para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

#### **4. O DIREITO À EDUCAÇÃO ESPECIAL PARA QUALIFICAÇÃO AO TRABALHO DIGNO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL**

O Brasil acolheu e ratificou os tratados e convenções internacionais de direitos humanos, de modo que a Constituição Federal de 1988 protege os direitos inerentes às pessoas com deficiência em vários dispositivos. A legislação infraconstitucional segue a mesma diretriz.

Há mais de três décadas estão positivados os direitos das pessoas com deficiência, cabendo ao Estado a criação de políticas públicas que visem a efetivação dos direitos fundamentais e conseqüentemente, a diretriz constitucional de inclusão social. As ações afirmativas são, no caso das pessoas com deficiência, medidas absolutamente justificáveis, ao passo que, estão aptas a efetivar socialmente os direitos fundamentais deste grupo, que detém a característica de serem carecedores de necessidades especiais.

A definição jurídica da deficiência está prevista no Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, Portaria nº 298 de 09 de agosto de 2001, segundo o qual a incapacidade está diretamente ligada à deficiência, sendo a deficiência permanente aquela que se estabilizou durante um período de tempo suficiente, não permitindo recuperação ou probabilidade de que se altere, apesar dos tratamentos. Define as deficiências nas seguintes categorias: deficiência física – comprometimento da função física pela alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo; deficiência auditiva – perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, com variação de graus e níveis; deficiência visual – acuidade visual igual ou menor de 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, campo visual inferior a 20, ou ocorrência simultânea de ambas as situações; deficiência mental – funcionamento intelectual geral significativamente abaixo da média, oriundo do período de desenvolvimento, concomitante com limitações associadas a duas ou mais áreas da conduta adaptativa ou da capacidade do indivíduo em responder adequadamente às demandas da sociedade; deficiência múltipla – duas ou mais deficiências primárias associadas no mesmo indivíduo, com comprometimentos que acarretam conseqüências no seu desenvolvimento global e na sua capacidade adaptativa.

O direito à educação especial é um direito constitucional voltado aos grupos sociais em condições de desigualdade em razão de deficiências permanentes e deve ser considerado como aquele do qual depende a concretização de outros direitos fundamentais como o trabalho digno, a habilitação e reabilitação, o exercício da cidadania em suas diferentes acepções, posto que, corresponde à forma de aprimoramento intelectual que prepara o indivíduo para o exercício de uma profissão, para a integração de uma vida familiar e social, sendo, direito de todos e, em âmbito geral, dever do Estado e da família assegurar este direito.

A Constituição Federal em seu artigo 205 estabelece que a educação é direito de todos e dever do Estado e da família, visa o pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. Assim, as metas traçadas para o processo educacional são: a qualificação do aluno para o trabalho e a preparação para o exercício consciente da cidadania, sendo a educação uma das principais formas de realização concreta do ideal democrático.

O artigo 206 enumera os princípios constitucionais do ensino que tem por finalidade atingir os objetivos constitucionais da educação e que são: igualdade de condições; liberdade de cátedra; gratuidade do ensino; planos de carreira para o magistério público; gestão democrática e separação de poderes e finalmente, garantia de padrão de qualidade.

Na Constituição Federal de 1988, o dever do Estado em relação às pessoas com deficiência está especificamente consignado no artigo 23, inciso II que é repetido no artigo 208 no que diz respeito ao direito à educação.

Nos termos do artigo 208, inciso III, da Constituição Federal, o Estado, visando garantir o direito à educação, prevê atendimento educacional especializado gratuito a educandos com necessidades especiais, preferencialmente nas redes regulares de ensino.

Em 2005, o Ministério da Educação, seguindo as referências internacionais acerca do tema<sup>1</sup>, por meio da Secretaria de Educação Especial divulgou o Documento Orientador do Programa ‘Educação Inclusiva: direito à diversidade’ segundo o qual os gestores que participam do Programa deverão ter uma atuação coletiva na busca da qualidade e do respeito aos direitos constitucionais dos alunos com necessidades educacionais especiais.

Isto porque, o respeito à diversidade ou o tratamento especializado às pessoas às quais a Constituição Federal garante o direito de serem tratadas de forma desigual em razão

---

<sup>1</sup> Em junho de 1994, foi aprovada a Declaração de Salamanca sobre educação especial, por representantes de 88 países, incluindo o Brasil e de 25 organizações internacionais, em assembleia da Conferência Mundial de Educação Especial, que reconhece a educação especial como forma de equalização de oportunidades e de inclusão de pessoas com deficiência, razão pela qual deve ser parte integrante do sistema regular de ensino dos países signatários.

de suas especificidades, do ponto de vista jurídico-constitucional, separa a educação inclusiva em dois aspectos bem distintos para o cumprimento das normas legais de educação especial das pessoas com deficiência: primeiro, a escola é que deve ser regular, ou seja, a expressão ‘escola regular’ corresponde tão somente a um ambiente físico em que se deve interagir e segundo, a educação continua sendo a especializada, que possa dar vazão ao desenvolvimento de aptidões e habilidades que qualifique o deficiente a todos os níveis de interação social, inclusive para a realização de uma atividade laboral digna junto ao mercado de trabalho.

Em 2008, o Brasil aprovou a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, segundo a qual, os Estados reconhecem o direito das pessoas com deficiência à educação, devendo-lhes ser assegurado um sistema educacional inclusivo em todos os níveis, bem como o aprendizado ao longo de toda vida, do que se pode depreender a qualificação para o exercício de trabalho digno.

Portanto, para que a diretriz da Educação Inclusiva não acarrete prejuízo ao direito ao trabalho, garantido aos deficientes, cumpre efetivar o atendimento educacional especializado de qualidade a que a fazem jus as pessoas com necessidades especiais.

Importantíssimo ressaltar que a Constituição federal ao determinar o ‘atendimento educacional especializado’ sinaliza de forma clara a necessidade de alguns deficientes precisarem, ainda que, por período determinado, de ensino especializado para ter acesso aos demais direitos fundamentais, especialmente àqueles com deficiências mentais, auditivas ou com limitações físicas acentuadas, o que definitivamente não tem sido respeitado na maior parte das escolas públicas.

Assim, a educação especial por meio do atendimento educacional especializado de qualidade é a única maneira de o Estado assegurar à pessoa com deficiência o direito ao trabalho - não a simples inclusão no mercado, mas o desenvolvimento de uma atividade laborativa que reflita o desenvolvimento de suas habilidades e aptidões - uma vez que, para cumprir os preceitos constitucionais relativos ao direito à cidadania, é necessário que a rede pública de ensino mantenha classes em suas unidades de ensino dotadas de recursos materiais e humanos destinados a educar e preparar a pessoa com deficiência, objetivando, primeiramente, seu desenvolvimento e de suas aptidões para participação social e em última análise, sua integração profissional digna.

## **5. O DIREITO AO TRABALHO DIGNO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

O trabalho é elemento capaz de integrar e dignificar o ser humano em sociedade, pois estabelece modos de viver, hábitos, deveres e direitos. No exercício do trabalho, o ser humano pode encontrar sentido para a vida e para a realização de suas aspirações.

Nas lições de Gabriela Neves Delgado (2006, p. 26) “o trabalho, como elemento que concretiza a identidade social do homem, possibilitando-lhe autoconhecimento e plena socialização, é da essência humana”. Em sua obra, a autora identifica a expressão “Direito ao Trabalho” como condição essencial do homem, capaz de honrá-lo como pessoa e de integrá-lo na sociedade, quando prestado dignamente.

A concretização da identidade social do homem tem estreita correlação com o exercício de um trabalho digno. A explicação deve ser compreendida por meio da contradição permanente que se desenvolve na sociedade civil, pois, ao mesmo tempo em que o trabalho possibilita a construção da identidade social do homem, pode também destruir sua existência, caso não existam condições mínimas para o seu exercício. (DELGADO, 2006, p. 237)

As normas internacionais do trabalho estabelecidas pela OIT, reconhecedoras da promoção dos direitos fundamentais do trabalho, guardam pertinência com a Declaração dos Direitos Humanos.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 dispõe em seu artigo 23 que “Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

Hodiernamente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) considera trabalho digno aquele executado em condições de liberdade, equidade e dignidade. Para a OIT, o conceito de trabalho digno, resume as aspirações do ser humano no domínio profissional e abrange vários elementos: oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração equitativa; segurança no local de trabalho, proteção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens. (OIT, 2010)

A Constituição Federal de 1988 absorveu estes ideais humanísticos e considerou o trabalho como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, IV), um direito

fundamental a prestações (art. 6º), um fundamento da ordem econômica (art. 170, *caput*) e a base da ordem social (art. 193, *caput*).

O artigo 170 da Constituição Federal revela que a ordem social é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por fim assegurar a existência digna, conforme os ditames da justiça social. Em completude, o artigo 193 também retrata a relevância do trabalho, ressaltando que a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo, o bem-estar e a justiça social.

Delgado (2006, p. 80) destaca que um dos fundamentos enunciados pela República Federativa do Brasil é o valor social do trabalho, considerado parâmetro relevante para a vida da comunidade brasileira para as políticas estatais destinadas aos seres humanos. Significa, portanto, que a carta magna fixa um conteúdo para o direito, para a sociedade e para o próprio estado em torno do valor do trabalho.

De tudo extrai-se o entendimento de que a Constituição Federal de 1988, a um só tempo, considerou a valorização do trabalho humano como fundamento da ordem social, da ordem econômica e da República, além de elevá-lo à condição de direito fundamental.

Nos pilares constitucionais do valor social do trabalho e da dignidade humana têm-se, implicitamente, o dever de promoção a um trabalho digno sob a ótica dos direitos humanos, pois “onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado, não haverá dignidade humana que sobreviva”. (DELGADO, 2006, p. 23)

A Carta Magna deu força principiológica ao trabalho tornando-o vetor interpretativo da ordem econômica e social. Ao consagrá-lo como um direito fundamental, tornou o Estado responsável pela tarefa de promover medidas que concretizem seus ideais.

Mais que uma norma programática, essa norma deve ter caráter e força vinculativa imediata para o Estado. Diante desta responsabilidade, pode ser reclamada do Estado a promoção desse direito fundamental.

A inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro é centro de debates tendo em vista que a Constituição de 1988 assegura a igualdade entre as pessoas e a proibição de discriminação entre os trabalhadores.

A Convenção 159, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes foi ratificada inteiramente no Brasil por meio do Decreto 129/91. O texto ratificado no Brasil, em seu artigo 4º, prevê que o Estado membro promova uma política inclusiva no trabalho que deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral, de forma a respeitara igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras deficientes.



Nesse sentido, têm-se o Decreto nº. 3.298 de 20/12/1999, que regulamenta a Lei 7.853 de 1989, que dispõe sobre a reserva de vagas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência. Em seu artigo 36, o decreto regulamenta a obrigatoriedade de empresas privadas, com 100 ou mais funcionários contratados, reservarem cotas que variam de 2% e 5% das vagas disponíveis para pessoas que apresentem algum tipo de deficiência. A legislação estabelece, ainda, que empresas com até 200 funcionários reservem a cota de 2% do quadro de empregados ocupados por PCD, para as empresas que possuem entre 201 e 500 reservem 3%; para as empresas que possuem entre 501 e 1.000, 4% e, por fim, para as empresas que possuem mais de 1.001, a cota de 5%, respectivamente. O mesmo documento, em seu artigo 37, dispõe sobre a reserva de 5% das vagas em concursos público para as pessoas com deficiência.

Desta forma, o sistema de quotas para pessoas com deficiência estabelece o preenchimento mínimo de vagas por pessoas com deficiência, proporcionalmente à quantidade de empregados de cada empresa. Figura como uma ação afirmativa para efetivar os direitos fundamentais das pessoas com deficiência, e conseqüentemente, a diretriz constitucional de inclusão social.

A lei de cotas caracteriza-se, sobretudo, como uma ação afirmativa, que no caso das pessoas com deficiência, se revela medida absolutamente justificável e apta a efetivar socialmente os direitos fundamentais deste grupo, que detém a característica de serem carecedores de necessidades especiais.

## **6. O CENÁRIO ATUAL DA EDUCAÇÃO E DO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL**

Segundo a doutrina do professor Lafayette Pozzoli (2009, p. 149), atualmente o Estado brasileiro caminha no sentido de estabelecer uma legislação própria de proteção dos direitos das pessoas com necessidades especiais, segura e de acordo com a legislação internacional de inclusão dos deficientes, que representam hoje, aproximadamente 25% de brasileiros, se consideradas as pessoas que ficam em volta da pessoa com deficiência.

O Brasil tem uma legislação que obriga a inclusão da população com deficiência nas investigações dos censos nacionais. A partir do Censo de 2010, a elaboração de um documento “Cartilha do Censo de 2010” demonstra os principais dados das pessoas com deficiência no Brasil. Neste particular, dado o recorte do tema, receberão enfoque especial os dados ligados à educação e ao trabalho.

Em 2010, a pesquisa demonstra que, considerando a população residente no país, 23,9% possuíam pelo menos uma das deficiências investigadas: visual, auditiva, motora e mental ou intelectual. Desse percentual, 8,3% da população brasileira apresentava pelo menos um tipo de deficiência severa. (BRASÍLIA, 2012. p. 6).

Com relação à educação, o Censo 2010 apontou que as pessoas com deficiência apresentaram taxas de alfabetização menores do que a população total em todas as regiões brasileiras. No tocante a taxa de escolarização, assim entendida como a percentagem dos estudantes de 6 a 14 anos matriculados, ficou constatada uma uniformidade entre os dois segmentos da população com ou sem deficiência, demonstrando, portanto, que as pessoas com deficiência são regularmente matriculadas nas escolas brasileiras, todavia apresentam menor índice de alfabetização.

Já com relação ao nível de instrução, as desigualdades se revelaram mais profundas e preocupantes, pois, em 2010, na população com deficiência, 14,2% possuíam o fundamental completo, 17,7%, o médio completo e 6,7% possuíam superior completo. A pesquisa revela, portanto, que grande parte da população se encontrava sem instrução e fundamental completo, um total de 61,1% das pessoas com deficiência.

O segundo maior nível de diferença entre os segmentos foi o de médio completo e superior incompleto, pois em 2010, 6,7% das pessoas com deficiência possuíam diploma de cursos superior, enquanto 10,4% das pessoas sem deficiência o possuíam.

Os dados demonstram que as pessoas com deficiência não possuem o mesmo nível educacional, em condições de igualdade de condições e oportunidades, em relação às pessoas sem deficiência. Essa discrepância aparece reforçada no cenário laboral, pois a política nacional voltada à educação regular não se conectou com a preparação profissional desses trabalhadores.

Por consequência, também em relação ao trabalho, apesar da exigência legal de cotas para trabalhadores com deficiência, a participação deles no mercado de trabalho ainda é baixa quando comparada à das pessoas sem deficiência.

O Censo de 2010 aponta que havia 44 milhões de pessoas com pelo menos uma deficiência em idade ativa, mas 23,7 milhões não estavam ocupadas. A população ocupada, com pelo menos uma das deficiências investigadas representava 23,6% do total de ocupados. A população sem deficiência empregada representava 76,4% desse total. (BRASÍLIA, 2012. p. 23).

A pesquisa mostra que com relação ao rendimento do trabalho em salários mínimos, a população com deficiência foi maior que a população sem deficiência, sendo que as

diferenças ficaram menores à medida que a renda nominal aumentou, de forma que os maiores rendimentos ficaram concentrados na população sem deficiência. Tal fato gera a constatação que as pessoas sem deficiência têm um rendimento bem maior do que as pessoas com deficiência.

Os dados da pesquisa levam a conclusão de que a educação, medida por números de anos de estudo ou por níveis de ensino concluídos, influencia fortemente na colocação e na renda dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho.

Por tal fato, esse binômio trabalho e educação inclusiva da pessoa com deficiência tem sido objeto de inúmeras discussões, inclusive jurídicas, quando se trata da atual sistemática de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Primeiro porque, para cumprir a legislação de cotas, as empresas brasileiras promovem a simples inclusão no mercado, mas nem sempre inserem os trabalhadores no desenvolvimento de atividades laborativas que reflitam o desenvolvimento das habilidades e aptidões das pessoas com deficiência, sobretudo porque as pessoas contratadas ocupam cargos que não exigem complexidade na execução das tarefas e, por consequência, não se desenvolvem profissionalmente a ponto de se tornarem competitivas no mercado de trabalho.

A lei de cotas, ao longo de duas décadas, apesar de promover a inclusão, não se caracterizou como um instrumento jurídico pelo qual se procurou assegurar o desenvolvimento de competências para a realização de um trabalho produtivo, autônomo e rentável, de forma que proporciona plenamente a integração profissional digna da pessoa com deficiência.

Segundo porque, as empresas brasileiras enfrentam dificuldades no cumprimento da lei de cotas por não encontrarem mão de obra com um mínimo de qualificação para o exercício das mais diversas atividades laborais.

O que se percebe do cenário laboral é que as empresas ofertam as vagas no mercado de trabalho, mas há escassez de profissionais qualificados para o preenchimento. Por consequência, muitas empresas sofrem autuações do Ministério Público do Trabalho por não preencherem a cota mínima necessária de contratação de pessoal com deficiência.

Em razão desse contexto, empresas brasileiras têm invocado os tribunais trabalhistas a respeito da legalidade dessas autuações. A jurisprudência trabalhista, por sua vez, tem constatado o fato de muitos empregadores comprovarem a intenção de contratar pessoas com deficiências, sem, no entanto, obterem sucesso.

Desta forma, empresas brasileiras têm alcançado judicialmente o direito de não cumprir com a lei de cotas em razão da ausência de trabalhadores com qualificação mínima para exercer o trabalho.

Já se constata que os juízes trabalhistas têm reconhecido a necessidade de flexibilizar a aplicabilidade do artigo 93 da Lei de cotas. É o que depreende do exemplo concreto, no qual o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, localizado na cidade do Rio de Janeiro/RJ, se manifestou favorável à suspensão da execução da multa administrativa imposta pelo não cumprimento da cota com o fundamento de que a empresa recorrente não poderia ser penalizada por não encontrar mão de obra qualificada.

Certo é que há provas nos autos que, de várias formas, mesmo através de concurso, a embargante tenta, repetidamente, preencher a cota prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91. Como dito, a interpretação da norma é teleológica e dentro do princípio da razoabilidade. Não está obrigada a embargante a contratar pessoas despreparadas, sem noção técnica para o cargo que irá ocupar, sem as habilidades necessárias para o cargo. A colocação daqueles que não são portadores de deficiência está difícil, apesar dos noticiários em jornais demonstrarem a existência de vagas. Não basta numa política de diminuição de taxa de desemprego abrir as vagas; por força da revolução tecnológica, cabe aos empregados e os candidatos ao emprego se atualizarem e por isso estamos vendo cursos promovidos por várias entidades a fim de qualificar os profissionais. As vagas existem; o que não está existindo é a qualificação dos candidatos ao emprego. Obrigar empresas a contratar qualquer um, um despreparado, sem qualificação profissional, é o mesmo que colocar em risco o empreendimento. (...) Vejo, também, com os documentos juntados nos autos, que a empresa-embargante não está parada. Procura atender as cotas previstas pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91, colocando à disposição vagas para o trabalho. Não pode, no entanto, ser apenada por não ter conseguido atingir a cota porque a percentagem do art. 93 da Lei nº 8.213/91 tem que ser interpretada dentro do princípio da razoabilidade. (...). Na interpretação teleológica do texto e utilizando o princípio da razoabilidade, certo que a embargante, naquela oportunidade, estava objetivando o cumprimento da lei e do percentual legal e não conseguiu por motivos alheios a sua vontade. (RIO DE JANEIRO, 2012).

No mesmo sentido, o Tribunal Superior do Trabalho também já se manifestou a respeito da matéria entendendo não haver violação a artigo 93 da Lei nº 8.213 de 1991, quando fica comprovado nos autos processuais que a empresa não cumpre a cota por não encontrar trabalhadores com qualificação.

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. AUTO DE INFRAÇÃO. AUSÊNCIA DE PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. PERCENTUAL DO ART. 93 DA LEI 8.213/91. DIFICULDADE PARA CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA. DESPROVIMENTO.** Não há se falar em ofensa ao art. 93 da Lei 8.213/91 quando o eg. Tribunal Regional traz o entendimento de que a empresa comprovou, documentalmete, que se propôs a cumprir a norma

legal, no sentido de preencher percentual de vagas para contratação de pessoas reabilitadas pela Previdência Social ou portadoras de deficiência. O fato, tão-somente de o julgado regional ter considerado que a empresa não conseguiu contratar empregados, por comprovada dificuldade de encontrar mão-de-obra com o perfil previsto na norma, não denota ofensa literal ao dispositivo legal. Agravo de instrumento desprovido.(BRASÍLIA, 2011).

Por óbvio que o posicionamento majoritário dos tribunais trabalhistas é no sentido de impor a empresas o cumprimento da lei de cotas para deficientes, qualquer que seja o setor produtivo, dada a natureza pública e cogente da norma atrelada ao ideal de que todas as atividades laborais são passíveis de ser executadas por pessoas com deficiência.

O que se pretende, no entanto, é levar em conta também os diversos casos que se desdobram em discussões nos tribunais trabalhistas a respeito da flexibilização e da aplicação do princípio da razoabilidade no cumprimento da lei de cotas, nos diversos setores da economia brasileira, tais como de vigilância, transporte, construção civil, entre outros, justamente por não haver trabalhadores qualificados no mercado de trabalho.

É importante, ainda, destacar que a lei de cotas estabelece o direito do empregador de realizar a dispensa do empregado desde que contrate outro empregado em condição semelhante, de forma que a reserva de cargos seja mantida. Assim, a lei de cotas funciona como verdadeira norma protetora do emprego e da manutenção do vínculo empregatício, de forma que a inobservância das normas nela inseridas pode gerar o direito à reintegração ao emprego.

Todavia, se por um lado protege e garante o emprego, por outro levanta discussões notadamente relevantes no que tange a manutenção do empregado com deficiência no trabalho. Isso porque, a legislação força a empresa manter em seus quadros empregados inaptos ao exercício das atividades laborais, diante da grande dificuldade de substituição.

Diante desse quadro fático, as empresas são obrigadas a promover a qualificação profissional do trabalhador com deficiência. Segundo Maria Aparecida Gugel (2013, p. 1), subprocuradora-geral do Trabalho, a habilitação e a qualificação profissional poderão ocorrer de forma associada à elevação do grau de instrução da pessoa ou então na preparação para o exercício das atividades. Tudo demonstra um movimento conjunto de diferentes setores da sociedade (empresas, escolas, entidades) que apontam para um modo eficiente e novo de contratar pessoas com deficiência.

Gugel (2013, p.1) exemplifica o TAC (Termo de compromisso de ajustamento de conduta nº 119 de 2007), relativo ao procedimento investigatório nº 615/97 ocorrido na instituição financeira HSBC Bank Brasil S/A – Banco Múltiplo, realizado pelo Procurador

Regional do Trabalho, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, no qual a instituição financeira se comprometeu a disponibilizar as pessoas contempladas no acordo um programa especial de capacitação profissional básica, para a inserção do trabalhador com deficiência em suas unidades, bem como a disponibilização de mão-de-obra preparada para o mercado de trabalho. Trata-se de um programa que foi composto de 640 horas de treinamento, desenvolvidas por meio de atividades teóricas e práticas, cuja programação técnica, didática e pedagógica restou sob a exclusiva responsabilidade da empresa.

E mais, a fim de se ajustar sua conduta junto ao Ministério Público do Trabalho, a instituição financeira se comprometeu a adotar voltadas a viabilizar a contratação de pessoas com deficiência, flexibilizando suas exigências no recrutamento e seleção, mormente no que concerne ao nível intelectual, formação cultural e grau de escolaridade e restritivos cadastrais, respeitado o bom senso e a boa técnica.

Não se olvidar a respeito do valor das ações afirmativas de toda a sociedade na resolução dos problemas da pessoa com deficiência e, neste particular, na resolução dos problemas relacionados à inclusão e manutenção desses trabalhadores no mercado de trabalho. No entanto, a educação inclusiva, notadamente deficiente por parte do Estado, levou com que a empresa exemplificada, tivesse que assumir o encargo educacional.

Na resolução dessa problemática, se pretende considerar que há dificuldades para se efetivar a contratação de trabalhadores com deficiência, em razão da baixa escolaridade e da falta de qualificação para a sua inclusão no mercado de trabalho. Contudo, não se objetiva excluir as empresas da obrigação social de contratar, mas questionar a formação educacional insuficiente dos trabalhadores.

Já em vias de conclusão, o que se pretende é levantar reflexões acerca do fato de que existe grande dificuldade em se encontrar pessoas com deficiência que tenham qualificação mínima para o trabalho, fato que tem direta relação com a educação deficiente que tiveram durante a sua formação. Por outro lado, o atual mundo do trabalho exige maior escolaridade, qualificação, conhecimentos atualizados e o aprendizado das novas tecnologias.

Entende-se que em razão da lacuna do Estado em promover o direito fundamental à educação inclusiva, trabalhadores e empregadores enfrentam essas problemáticas no mercado de trabalho, e por consequência, têm-se violado o direito fundamental ao trabalho digno.

Assim, quando ocorrem violações do direito à educação, na forma de crianças e adolescentes com deficiência, que ficam sem frequentar a escola, ou então, sem o ensino adequado, verifica-se que dificilmente o direito ao trabalho será realizado ou o trabalho originará renda suficiente para prover uma vida com dignidade.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo teve como objetivo cuidar das discussões que envolvem os direitos fundamentais relacionados ao trabalho e à educação da pessoa com deficiência no que se refere a sua inclusão no mercado de trabalho de forma digna.

Para se alcançar o caminho desejado, pretendeu-se, inicialmente, proceder ao estudo do princípio da dignidade da pessoa humana constante da Constituição Federal brasileira de 1988. Nesse sentido, verificou-se que a dignidade da pessoa humana se relaciona tanto com a liberdade e os valores do espírito, como com as condições materiais de subsistência, de forma que se perfaz indissociável a vinculação entre a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais.

Em razão do recorte do tema “pessoa com deficiência”, passou-se a realizar uma análise do princípio da igualdade. Nesse aspecto, a Constituição brasileira de 1988 introduziu a igualdade como um princípio fundamental de nossa ordem jurídica, com o reconhecimento normativo do direito à igualdade, sendo que os critérios a serem utilizados em sua aplicação alcançam suma importância para a efetivação do direito fundamental à educação especial e ao direito ao trabalho digno das pessoas com deficiência.

Para desenvolver a ideia proposta, buscou-se ampliar a visão da pessoa com deficiência no plano internacional, considerando, para tanto, que a questão esta intimamente ligada aos direitos humanos quando se ampara nos ideais de proteção e promoção da pessoa humana.

Grandes foram os avanços internacionais acerca da proteção da pessoa com deficiência. Na mesma direção da Declaração Universal dos Direitos Humanos, coexistem convenções internacionais e pactos sobre Direitos Humanos que compõem a coluna vertebral do sistema jurídico-normativo internacional dos direitos humanos e fundamentais relacionados à pessoa com deficiência.

O Brasil acolheu e ratificou os tratados e convenções internacionais de direitos humanos, de modo que a Constituição Federal de 1988 protege os direitos inerentes às pessoas com deficiência em vários dispositivos. A legislação infraconstitucional segue a mesma diretriz.

O direito à educação especial inclusiva da pessoa com deficiência deve ser considerado como aquele do qual depende a concretização de outros direitos fundamentais, tendo em vista que, por meio da educação, deve ser promovido o desenvolvimento tanto

quanto possível da personalidade, dos talentos e da criatividade das pessoas com deficiência, assim como de suas habilidades físicas e intelectuais.

A Constituição Federal de 1988, a um só tempo, considerou a valorização do trabalho humano como fundamento da ordem social, da ordem econômica e da República, além de elevá-lo à condição de direito fundamental, cuja promoção pode ser reclamada do Estado.

A inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho exige que o Estado promova políticas inclusivas no trabalho com base no princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e os trabalhadores em geral.

O Estado brasileiro caminha nesse sentido, sendo certo que a lei de cotas que dispõe sobre a reserva de vagas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência pode ser considerada como uma ação afirmativa capaz de efetivar os direitos fundamentais das pessoas com deficiência, e conseqüentemente, a diretriz constitucional de inclusão social. Todavia, o caminho ainda é longo e depende da efetivação de outros direitos fundamentais, em especial, o da educação inclusiva.

As pesquisas apontam que a educação, medida por números de anos de estudo ou por níveis de ensino concluídos, influencia fortemente na colocação e na renda dos trabalhadores com deficiência no cenário laboral.

Esse binômio trabalho e educação inclusiva da pessoa com deficiência tem sido objeto de inúmeras discussões, inclusive jurídicas, quando se trata da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Isso porque, as empresas brasileiras enfrentam dificuldades no cumprimento da lei de cotas por não encontrarem mão de obra com um mínimo de qualificação para o exercício das mais diversas atividades laborais.

Verificou-se que, para cumprir a legislação de cotas, as empresas brasileiras promovem a simples inclusão no mercado, mas nem sempre inserem os trabalhadores no desenvolvimento de atividades laborativas que reflitam o desenvolvimento das habilidades e aptidões, razão pela qual não há plena integração profissional.

Vislumbrou-se, também, a problemática enfrentada pelas empresas brasileiras no cumprimento da lei de cotas por não encontrarem mão de obra com um mínimo de qualificação para o exercício das mais diversas atividades laborais e, por consequência, sofrem autuações do Ministério Público do Trabalho.

Constatou-se que há recentes decisões nos tribunais trabalhistas no sentido de reconhecer a dificuldade de contratação de pessoas portadoras de necessidades especiais, haja vista a ausência de mão de obra qualificada no mercado de trabalho. As empresas brasileiras



têm alcançado judicialmente o direito de não cumprir com a lei de cotas em razão da ausência de trabalhadores com qualificação mínima para exercer o trabalho.

Há, também, empresas que estão firmando Termos de Ajustamento de conduta perante o Ministério Público do Trabalho nos quais se comprometem a disponibilizar a capacitação profissional básica, bem como flexibilizar as exigências no recrutamento e seleção das pessoas com deficiência.

Não se olvidar a respeito do valor das ações afirmativas de toda a sociedade na resolução dos problemas da pessoa com deficiência e, neste particular, na resolução dos problemas relacionados à inclusão e manutenção desses trabalhadores no mercado de trabalho. No entanto, a educação inclusiva, notadamente deficiente por parte do Estado, sobrecarrega e onera toda a sociedade.

Entende-se que em razão da lacuna do Estado em promover o direito fundamental à educação inclusiva, trabalhadores e empregadores enfrentam essas problemáticas no mercado de trabalho, e por consequência, têm-se violado o direito fundamental ao trabalho digno.

Assim, quando ocorrem violações do direito à educação, na forma de crianças e adolescentes com deficiência, que ficam sem frequentar a escola, ou então, sem o ensino adequado, verifica-se que dificilmente o direito ao trabalho será realizado ou o trabalho originará renda suficiente para prover uma vida com dignidade.

Desta forma, conclui-se que a educação especial por meio do atendimento educacional especializado de qualidade é a única maneira de o Estado assegurar à pessoa com deficiência o direito ao trabalho digno, que contemple, além da simples inclusão no mercado, o desenvolvimento de uma atividade laborativa que reflita o desenvolvimento de suas habilidades e aptidões.

Para cumprir os preceitos constitucionais relativos ao direito à cidadania, é necessário que a rede pública de ensino mantenha classes em suas unidades de ensino dotadas de recursos materiais e humanos destinados a educar e preparar a pessoa com deficiência, objetivando, primeiramente, seu desenvolvimento e de suas aptidões para participação social.

Há uma relação indissociável entre o direito constitucional de atendimento educacional especializado e o exercício da cidadania, pelo desenvolvimento de trabalho digno. Por estas razões, o direito fundamental à educação especial, pela aplicação incondicional do tratamento educacional especializado e respeito à diversidade das pessoas as quais a Constituição brasileira garante o direito de serem tratadas de forma desigual em razão de suas especificidades, tem o condão de descobrir e desenvolver as potencialidades e garantir

o direito à inclusão no mercado de trabalho pelo exercício de uma atividade profissional digna.

Conforme dito alhures, o respeito à diversidade e o tratamento especializado às pessoas às quais a Constituição Federal garante o direito de serem tratadas de forma desigual em razão de suas especificidades, do ponto de vista jurídico-constitucional, separa a educação inclusiva em dois aspectos bem distintos para o cumprimento das normas legais de educação especial e inclusão no mercado de trabalho: primeiro, a escola é que deve ser regular, ou seja, a expressão ‘escola regular’ corresponde tão somente a um ambiente físico em que se deve interagir e segundo, a educação continua sendo a especializada, que possa dar vazão ao desenvolvimento de aptidões e habilidades que qualifique o deficiente a todos os níveis de interação social, especialmente para a realização de uma atividade laboral digna junto ao mercado de trabalho.

A organização de escolas e classes especiais deve ser repensada, implicando uma mudança estrutural e cultural da escola para que todos os alunos tenham suas especificidades atendidas e suas aptidões profissionais desenvolvidas, uma vez que a educação inclusiva está fundamentada na concepção de direitos humanos e por isso deve conjugar igualdade, diferença, educação, trabalho, cidadania como valores indissociáveis.

O Princípio da Igualdade não se concretiza pelo simples fato de se matricular a pessoa com deficiência nas escolas regulares, conforme as propostas governamentais de educação inclusiva; pelo contrário, o desrespeito aos direitos fundamentais está em realizar a matrícula em escola regular sob a égide de métodos pedagógicos inapropriados, professores sem orientação específica, instalações físicas de acessibilidade inadequadas à movimentação dos alunos especiais, ausência de material didático específico para cada forma de deficiência, o que em última análise irá obstaculizar uma profissionalização digna, afastando o deficiente do mercado de trabalho ou condenando-o a um subemprego, que não requeira nenhuma qualificação e não lhe propicie qualquer satisfação pessoal ou progressão profissional, como alternativa de renda mínima para a sobrevivência humana.

## **REFERÊNCIAS**

ALEXY, Robert. **Teoria Discursiva do Direito**, tradução de Alexandre Travessoni Gomes Trivisonno, Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2014.

ARAÚJO, Luiz Alberto David; RAGAZZI, José Luiz. A Proteção Constitucional das Pessoas Portadoras de Deficiência. In: Revista do Advogado. **Direitos da Pessoa com Deficiência**. São Paulo: AASP, 2007. p.42-55.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**, tradução de Pietro Nassetti, São Paulo: Martin Claret, 2006.

ASSIS, Olney Queiroz; POZZOLI, Lafayette. **Pessoa Portadora de Deficiência: direitos e garantias**. São Paulo: Damásio de Jesus, 2005.

BARROSO, Luis Roberto. **O Direito Constitucional e a efetividade de suas normas: limites e possibilidades da Constituição brasileira**. Rio de Janeiro: Renovar, 1993.

BOBBIO, Norberto. **Igualdade e liberdade**, tradução de Carlos Nelson Coutinho, Rio de Janeiro: Ediouro, 1997.

BRASIL. (Constituição 1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 05 de outubro de 1988. Organização do texto: Juarez de Oliveira. 39ª ed.. São Paulo: Saraiva, 2006. (Série Legislação Brasileira).

\_\_\_\_\_. Decreto nº129, de 22 de maio de 1991. **Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D0129.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm)>. Acesso em 22 de julho de 2014.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996.

\_\_\_\_\_. Decreto n.3298, de 20 de dezembro de 1999. **Regulamenta a Lei n.7853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional de Integração da Pessoa com Deficiência**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 dez. 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm)>. Acesso em 04 de julho de 2014.

\_\_\_\_\_. 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/D3956.htm)>. Acesso em 22 de julho de 2014.

\_\_\_\_\_. Decreto 6.949 de 25 de agosto de 2009. **Promulga a Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência e seu protocolo facultativo assinados em Nove York em 30 de março de 2007**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)>. Acesso em 07 de julho de 2014.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. **Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva**. Apresentada em 07 de janeiro de 2008.

BRASÍLIA. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) / Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) / Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência. **Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência**. 2012. Disponível em:

<<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>> Acesso em 23 de julho de 2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo nº TST-AIRR-1072-72.2010.5.10.0000**. Agravante: União (Procuradoria Geral da União), Agravada: Contal Empreiteira de Reformas e Serviços LTDA. Órgão Julgador 6ª Turma. Publicado o acórdão em 18/03/2011. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIIR%20-%201072-72.2010.5.10.0000&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAALAzAAQ&dataPublicacao=25/03/2011&query=portador%20de%20necessidades%20especiais>> Acesso em: 23 de julho de 2014.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. As ações afirmativas e os processos de promoção da igualdade efetiva. In: **Seminário Internacional – As Minorias e o Direito**. Série Cadernos do CEJ, n. 24, Brasília/DF, 12 dez. 2001. p. 86-115.

GUGEL, Maria Aparecida. **A inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho e o ano iberoamericano**. 2013. Disponível em : < <http://www.ampid.org.br/v1/?p=550>>. Acesso em 23 de julho de 2014.

HERKENHOFF, João Baptista. O que é justiça. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 939, 28 jan. 2006. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7893>. Acesso em: 20 de junho de 2014.

MENEZES, Paulo Lucena de. **A Ação Afirmativa (Affirmative ActionI) no Direito Norte-Americano**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. São Paulo: Malheiros, 2009.

NUNES, Rizzato. **O princípio constitucional da dignidade humana**. São Paulo: Saraiva, 2002.

OMS. **Relatório Mundial sobre Deficiência**. 2011. Disponível em: < [http://whqlibdoc.who.int/hq/2011/WHO\\_NMH\\_VIP\\_11.01\\_por.pdf](http://whqlibdoc.who.int/hq/2011/WHO_NMH_VIP_11.01_por.pdf)> Acesso em 20 de julho de 2014.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em: < [http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis\\_intern/ddh\\_bib\\_inter\\_universal.htm](http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm)>. Acesso em 01 de julho de 2014.

\_\_\_\_\_. **Declaração dos Deficientes Mentais**. 1971. Disponível em: < <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Direito-dos-Portadores-de-Defici%C3%Aancia/declaracao-de-direitos-do-deficiente-mental.html>>. Acesso em 13 de julho de 2014.

\_\_\_\_\_. **Declaração dos Direitos da Pessoa Deficiente**, 1975. Disponível em: <[http://direitoshumanos.gddc.pt/3\\_7/IIIPAG3\\_7\\_3.htm](http://direitoshumanos.gddc.pt/3_7/IIIPAG3_7_3.htm)>. Acesso em 13 de julho de 2014.

\_\_\_\_\_. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**, 2006. Disponível em: [http://www.ulbra.br/ acessibilidade/files/cartilha\\_onu.pdf](http://www.ulbra.br/ acessibilidade/files/cartilha_onu.pdf).. Acesso em 13 de julho de 2014.

\_\_\_\_\_. **Declaração de Salamanca**, 1994. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf> >. Acesso em 22 de julho de 2014.

OIT. Convenção 111. **Discriminação em matéria de emprego e ocupação**. 1960.<Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/node/472>>Acesso em 22 de julho de 2014.

\_\_\_\_\_. Convenção 117. **Objetivos e Normas Básicas da Política Social**. 1964. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/node/520>> Acesso em 22 de julho de 2014.

\_\_\_\_\_. Convenção 159. **Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes**. 1985. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/505>>Acesso em 22 de julho de 2014.

\_\_\_\_\_. LISBOA/PT. **Trabalho digno – a chave do progresso social**. 2010. Disponível em [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal\\_visita\\_guiada\\_02\\_pt.htm](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_02_pt.htm). Acesso em 10.maio.2011

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 7ªed. rev. ampl. at. São Paulo: Saraiva, 2006.

POZZOLI, Lafayette. O Direito como função promocional da pessoa humana: inclusão da pessoa com deficiência – fraternidade. In PADILHA, Norma Sueli; NAHAS, Thereza Cristina; MACHADO, Edinilson Donisete (org.). **Gramática dos direitos fundamentais – A Constituição Federal de 1988, 20 anos depois**. São Paulo: Elsevier, 2009.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº: 0025800-83.2008.5.01.0038**. Execução Fiscal. . Agravo de Petição.Órgão Julgador 2ª Turma. Desembargador Relator: Marcia Leite Nery. Publicação em 04/12/2012. Disponível em: <[http://bd1.trt1.jus.br/xmlui\\_portal/bitstream/handle/1001/417424/00258008320085010038%2312-04-2012.pdf?sequence=1&#search=digite aqui...](http://bd1.trt1.jus.br/xmlui_portal/bitstream/handle/1001/417424/00258008320085010038%2312-04-2012.pdf?sequence=1&#search=digite aqui...) >. Acesso em 23 de julho de 2014.

ROTHENBURG, Walter Claudius. **Direitos Fundamentais**. São Paulo: Editora Método, 2014.

SARLET, Ingo W. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ltda., 2007.

VIEIRA, Oscar Vilhena. **Direitos Fundamentais – Uma leitura da jurisprudência do STF**. São Paulo: Malheiros, 2006.

WERNECK, Cláudia. **Ninguém mais vai ser bonzinho na sociedade inclusiva**. Rio de Janeiro: WVA, 2000.

WOLKMER, Antonio Carlos. **Introdução aos fundamentos de uma teoria geral dos**

**'novos' direitos.** In: Wolkmer, Antonio Carlos; LEITE, José Rubens Morato (Org). **Os 'novos' direitos no Brasil:** natureza e perspectiva. São Paulo: Saraiva, 2003. p.1-30.