

O direito fundamental do deficiente físico ao trabalho digno e sua inclusão no mercado de trabalho

GOLDSCHMIDT, Rodrigo *

PALMA, Darléa Carine **

Resumo: O presente artigo objetiva discorrer sobre o direito dos deficientes físicos ao exercício do trabalho digno, como corolário do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, bem como sobre a inclusão de tais pessoas no mercado de trabalho, analisando a evolução histórica da respectiva normatização e ações afirmativas de inclusão.

Palavras-chave: Princípio da dignidade da pessoa humana. Trabalho digno. Pessoa com deficiência. Mercado de trabalho. Inclusão.

Introdução

A dignidade da pessoa humana é um dos princípios estruturantes da ordem constitucional brasileira. Insculpido no art. 1º, III, da Constituição da República,¹ constitui-se em um dos fundamentos pátrios que devem ser tutelados em quaisquer circunstâncias, inclusive em âmbito trabalhista.

As pessoas com deficiência possuem, como todos os outros cidadãos, o direito fundamental ao trabalho digno; a negação a tais pessoas de exercer esse direito, por sua vez, configura contraponto e negativa ao princípio da dignidade da pessoa humana.

* Juiz do Trabalho em Santa Catarina; Doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC); Professor da graduação e pós-graduação da Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc); Coordenador da linha de pesquisa em Direitos Fundamentais Sociais da Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc).

** Advogada; Especialista em Direito Constitucional pela Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc). Professora da graduação na Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc).

¹ O artigo 1º da Constituição da República assim dispõe: “A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I – a soberania; II – a cidadania; III – a dignidade da pessoa humana; IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político. Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.”

No mundo contemporâneo, embora a necessidade da inclusão esteja sendo debatida em larga escala por todas as facções da sociedade, ainda existe dificuldade de acesso, pelos deficientes, ao mercado de trabalho, mesmo àqueles que possuem plenas condições para exercer os mais diversos ofícios.

Sob esse ponto de vista, urge fazer uma relação entre o princípio constitucional da dignidade humana, que deve ser respeitado e tutelado em qualquer hipótese, e a necessidade de inclusão das pessoas com deficiência física no mercado de trabalho, realizando-se, inclusive, a análise da evolução histórica da respectiva normatização, em âmbito nacional e internacional, com o fim precípuo de bem visualizar os contrastes ainda existentes e analisar ações afirmativas de inclusão.

1 O direito fundamental da pessoa com deficiência ao trabalho digno

1.1 O princípio da dignidade da pessoa humana

A ideia de dignidade humana está presente na história, desde a antiguidade até os tempos atuais. Ao falar-se em direitos humanos, sobressaem-se, comumente, preceitos vinculados à dignidade dos cidadãos.

Desde a Carta Magna de 1215, passando pelo *Bill of Rights* da Revolução Inglesa (1689), pela Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789), pelo Tratado de Versalhes (que também instituiu a Organização Internacional do Trabalho, em 1919) e pela Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU (1948), culminando com as hodiernas disposições constitucionais do mundo globalizado, é resguardada a dignidade ao ser humano, sob todos os seus aspectos, e os demais fundamentos que norteiam as atividades laborais.

Até os dias de hoje, a força normativa do princípio da dignidade humana é objeto de inúmeras análises doutrinárias, determinada sua importância na ordem constitucional.

De acordo com Queiroz,² atribui-se a primeira enunciação do princípio da dignidade humana ao pensamento de Immanuel Kant, pelo fato de este ter sido o primeiro teórico a reconhecer que “[...] ao homem não se pode atribuir valor – assim entendido como preço –, justamente na medida em que deve ser considerado como um fim em si mesmo e em função da sua autonomia enquanto ser racional.”

Nas palavras do próprio Kant,³ a lei universal refuta a utilização do homem como meio para outro fim que não seja ele mesmo: “Todos os seres racionais estão, pois, submetidos a essa lei que ordena que cada um deles jamais se trate a si mesmo ou aos outros simplesmente como meios, mas sempre simultaneamente como fins em si.”

O princípio da dignidade da pessoa humana configura-se em um dos fundamentos da República Federativa do Brasil de 1988 e em um dos princípios estruturantes do sistema jurídico pátrio, previsto no art. 1º da Constituição da República.

A existência digna é também preceituada no art. 170 da Constituição,⁴ como o objetivo a ser assegurado pela ordem econômica brasileira, fundada na valorização do trabalho humano.

Alexandre de Moraes⁵ tece importantes considerações acerca do princípio da dignidade da pessoa humana, como se vê, *in verbis*:

² Queiroz (2005).

³ Kant (2004, p. 64 apud QUEIROZ 2005, p. 1).

⁴ A Constituição de 1988, ao tratar sobre a Ordem Econômica e Financeira e definir os princípios da atividade econômica, assim fez constar no *caput* do artigo 170: “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...]”

⁵ Moraes (2001, p. 48 apud LAZZARI, 2008, p. 275).

[...] a dignidade da pessoa humana: concede unidade aos direitos e garantias fundamentais, sendo inerente às personalidades humanas. Esse fundamento afasta a ideia de predomínio das concepções transpessoalistas de Estado e Nação, em detrimento da liberdade individual. A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

A dignidade possui forte cunho hermenêutico, devendo, porém, ser interpretada conforme a Constituição. Dessa forma, justamente sob a ótica constitucional, não pode ser objeto de renúncia, sendo um direito adquirido do trabalhador.

Como princípio fundamental do Estado Democrático de Direito, a dignidade da pessoa humana deve ser não apenas respeitada, mas, também, protegida e concretizada, por meio de atos que viabilizem a construção de uma sociedade livre de desigualdades e discriminações.

1.2 O direito ao trabalho digno

O trabalho foi adquirindo *status* de instrumento de concretização da dignidade da pessoa humana ao longo de sua própria história, até atingir, nos tempos atuais, a natureza de direito social do cidadão brasileiro, nos termos do artigo 6º da Constituição da República.⁶

O texto constitucional, ao elencar os direitos fundamentais dos cidadãos, não lhes garantiu apenas a igualdade perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, em âmbito individual e coletivo, mas assegurou-lhes, também, direitos sociais – entre os quais, conforme já salientado, situa-se o trabalho.

Os direitos fundamentais sociais, hoje reforçados por preceitos de democracia e pluralismo, são frutos de movimentos sociais que, ao longo da história, demonstraram a força do homem quando unido aos seus pares em prol de um objetivo comum. Tal movimentação logrou demonstrar que, uma vez desrespeitados tais direitos, os efeitos de seu não cumprimento recaem sobre toda a sociedade, afetando a justiça social.

Também por disposição constitucional,⁷ os direitos fundamentais sociais têm aplicabilidade imediata, concluindo-se que, quando omissos, o Estado pode ser condenado na obrigação de fazer “o que se entende por judicialização das políticas públicas.” Ou seja, quando se fala em direitos sociais, por serem também fundamentais, não pode haver supressão e diminuição de sua aplicabilidade.

Nesse contexto, vincula-se o direito social do trabalho ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, diante do esteio constitucional de ambos e sua imprescindibilidade de aplicação.

O princípio da dignidade da pessoa humana possui inquestionável força normativa, configurando-se em um regulador de todas as relações intersubjetivas disciplinadas pelo Direito, notadamente em

⁶ Assim preceitua o referido dispositivo constitucional, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 64/2010: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.”

⁷ Conforme determinação contida na Constituição da República, art. 5º, §1º, “[...] as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”.

âmbito trabalhista. Nos processos de elaboração, aplicação e integração do ordenamento jurídico, deve ser fonte inesgotável à qual deve recorrer todo legislador e operador jurídico.

No Direito do Trabalho, como corolário dessa norma-princípio fundamental, as relações jurídico-trabalhistas devem sempre preservar e resguardar a dignidade do trabalhador. O trabalho digno é, indiscutivelmente, um dos principais instrumentos de solidificação da dignidade do ser humano.

Todavia, não são raros, infelizmente, no cotidiano, os vários exemplos de afronta a este princípio geral fundamental, como acontece nos casos de negativa de acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho.

O constituinte, ao erigir a dignidade da pessoa humana a fundamento da República Federativa do Brasil, buscou, na verdade, enfatizar que os pilares do Estado Democrático de Direito se apoiam nessa noção.

Frisa-se que o direito ao trabalho deve ser entendido como o direito ao trabalho em condições decentes, de forma a assegurar a sua valorização social, assim como o efetivo respeito à dignidade do trabalhador. Dessa forma, a dignidade, enquanto bem jurídico inerente à própria condição humana, revela-se inestimável objeto de tutela do intérprete e aplicador do Direito do Trabalho.

Como é cediço, um dos requisitos ou pressupostos da relação de emprego é a prestação de serviços por parte de uma pessoa física ou natural em benefício de um tomador, consoante o disposto no artigo 3º da CLT.⁸

Na referida definição legal, concentra-se a figura do empregado na pessoa física. Isso explica-se pelo fato de o próprio Direito do Trabalho, enquanto conjunto de regras, princípios e institutos que disciplinam a relação de emprego e outras relações de trabalho normativamente especificadas, vir a tutelar bens jurídicos inerentes à própria condição humana. E todos esses bens da vida, objeto de tutela da ordem jurídico-trabalhista, encontram na dignidade da pessoa humana do trabalhador o seu alicerce estrutural.

O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana impõe ao Estado o dever de viabilizar condições hábeis para que as pessoas desenvolvam atividades laborais em ambiente saudável, com a preservação de sua personalidade e de seu bem-estar.

Nesse sentido, escreve Lazzari:⁹

O ser humano está acima dos aspectos técnicos e econômicos da produção de bens, o que realça a importância das normas jurídicas voltadas a garantir a segurança e a higiene do trabalho.

A vida humana – um dos núcleos da dignidade humana – sobrepõe-se aos objetivos do mercado de capital e do lucro. O Estado existe em função das pessoas e deve preocupar-se preponderantemente pela dignidade humana, que é irrenunciável e inalienável, devendo para tanto promover a promoção da vida e da saúde dos trabalhadores.

Nesse contexto, o trabalhador tem o direito a um ambiente laboral hígido, humanizado, livre de riscos, ou, quando inevitáveis, deve ter acesso aos meios tecnológicos de proteção à saúde e à integridade física [...].

Sem a existência de condições dignas de trabalho, não resta preservado o princípio da dignidade da pessoa humana.

Assim, caso não estejam sendo propiciadas aos deficientes físicos oportunidades de trabalho digno, necessária faz-se a realização de atos de inclusão, para que, promovendo-se a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, a normatividade revista-se de plena eficácia na realidade concreta.

⁸ O artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho assim preceitua: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único – Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.”

⁹ *Op. cit.*, p. 276.

2 A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho

2.1 Evolução da fundamentação jurídica da proteção às pessoas com deficiência

As pessoas com deficiência receberam, historicamente, tratamento que foi da total exclusão social ao moderno patamar das inúmeras propostas de inclusão.

Considera-se um marco, em termos de institucionalização e de integração, o período pós-Segunda Guerra, principalmente pelo grande número de mutilados resultantes dos combates.

A partir dos anos 1980, houve um avanço qualitativo do tema em âmbito internacional. As Nações Unidas, por meio da Organização Internacional do Trabalho e da Organização Mundial de Saúde, com a realização de inúmeros encontros e eventos sobre o tema, despertaram as pessoas com deficiência, bem como os organismos de defesa desse segmento e de políticas públicas, a uma reivindicação maior de seu papel de cidadão, para que passasse a haver uma igualdade de condições com os demais.

Vários documentos internacionais foram produzidos, podendo ser citados: a Declaração dos Direitos do Impedido (1975), a Carta dos Anos 1980, o Programa de Ação das Nações Unidas (1982), as Normas Internacionais do Trabalho sobre a Readaptação Profissional (1984), a Declaração de Cartagena (1992) das Índias sobre as Políticas Integradas para as Pessoas Portadoras de Deficiência, na região ibero-americana, a Declaração de Manágua (1993), a Primeira Conferência Internacional de Ministros Responsáveis pela Atenção de Pessoas Portadoras de Deficiência (1992), as Normas Uniformes sobre a Igualdade de Oportunidades para as Pessoas Portadoras de Deficiência – ONU (1993), a Declaração de Salamanca e Marco das Ações sobre Necessidades Educativas Especiais (1994), a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência – Convenção da Guatemala (1999) e a Declaração de Madri, no Congresso Europeu de Pessoas com Deficiência (2002).

Embora se verifique uma atuação surpreendente, no que tange à inclusão, nos Estados norte-americanos, considera-se como o mais conhecido centro de estudos em inclusão o *Center for Studies on Inclusive Education* (CSIE), da Comunidade Britânica, sediado em Bristol, na Inglaterra. No referido centro, foram produzidos alguns dos mais importantes documentos internacionais sobre inclusão, dentre os quais se pode citar a já referida Declaração de Salamanca (*UNESCO Salamanca Statement*), de 1994 – produto de uma Conferência Mundial, promovida pelo governo espanhol e pela UNESCO, em que uma assembleia representativa de vários países e organizações internacionais debateram e adotaram o termo “inclusão”¹⁰ – utilizado, a partir de então, para representar a luta de inserção das pessoas com deficiência.

No Brasil, a Constituição da República de 1988 constitui-se no fundamento jurídico marcante para a evolução dos direitos das pessoas com deficiência, aliada às disposições infraconstitucionais subsequentes (como a Lei n. 7.853/89 e o Estatuto da Criança e do Adolescente), que dispuseram sobre o apoio e a integração social das pessoas com deficiência, tipificando, inclusive, condutas criminosas, passíveis de severas punições para quem viesse a infringir aquelas normas.

¹⁰ Muito se debate sobre a diferença entre os termos “integração” e “inclusão”, principalmente no meio educacional. Conforme a doutrina (NOGUEIRA, 2004, p. 40-41), segundo estudos realizados pelo Ministério de Educação do Governo Federal (MEC), a integração e a inclusão têm origem no princípio da “normalização”, surgido no final da década de 1950; ambas falam sobre “acolher o diferente”, mas, na integração, as pessoas têm que se adaptar à sociedade como ela é, enquanto na inclusão, é o “entorno” que precisa se adaptar às demandas e às necessidades dos indivíduos.

Infere-se o regramento legal de proteção às pessoas com deficiência do que dispõe o art. 4º do Decreto n. 3.298/99 (que regulamentou a Lei federal n. 7.853/89), com a nova redação fornecida pelo Decreto n. 5.296/04 (que regulamenta as Leis federais n. 10.048 e n. 10.098, ambas de 2000).

Em termos teóricos, deficiência física pode ser conceituada como a “[...] variedade de condições não-sensoriais que afetam o indivíduo em termos de mobilidade, coordenação motora geral ou da fala, como decorrência de lesões neurológicas, neuromusculares e ortopédicas, ou, ainda, de má-formação congênita ou adquirida,”¹¹ ou, ainda, de forma mais analítica, como a “[...] 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.”¹²

Cumpra registrar que a deficiência física situa-se em uma entre as várias categorias nas quais são divididas as necessidades especiais: deficiência auditiva, deficiência visual, deficiência mental, deficiência múltipla, deficiência física, altas habilidades (ou “superdotação”) e condutas típicas (ou “problemas de conduta”).¹³

Não obstante possua esteio constitucional, o direito das pessoas com deficiência e a oportunização, a todas estas pessoas, do exercício de um trabalho digno (que lhes permita viver uma vida que compense ser vivida), evoluíram em termos de positivação e proteção legal, mesmo a partir do marco que foi a Constituição de 1988. Até porque o direito positivo incorpora, lentamente, as transformações havidas na sociedade e constitui-se, não raro, em um identificador da evolução dos tempos.

Deve-se entender a legislação, assim, como o espaço propício para desenvolvimento de princípios e regras, por meio dos quais se garanta o avanço em busca da igualdade material em prol das pessoas com deficiência.

2.2 O princípio da igualdade de oportunidades

É fácil vincular a defesa da dignidade da pessoa com deficiência – e seu direito a um trabalho digno – ao princípio da igualdade, no sentido de que sejam oportunizadas, igualmente, a todos, condições de exercer um trabalho digno.

Sobre o tema, esclarece Bobbio:¹⁴

O princípio da igualdade de oportunidades, quando elevado a princípio geral, tem como objetivo colocar todos os membros daquela determinada sociedade na condição de participar da competição pela vida, ou pela conquista do que é vitalmente significativo, a partir de posições iguais.

Nas lições de Canotilho,¹⁵ o princípio da igualdade não é apenas um princípio de Estado de Direito, mas, também, um princípio de Estado Social. Assim, pode e deve ser considerado um princípio de justiça social, assumindo relevo enquanto princípio de igualdade de oportunidades (*equality of opportunity*) e de condições reais de vida.

¹¹ Conceituação trazida pelo Ministério da Educação (MEC) e pela Secretaria da Educação Especial (Seesp). Nogueira (2004, p. 27).

¹² Art. 4º, I, do Decreto n. 3.298/99.

¹³ Segundo transcrito por Nogueira (2004, p. 27-28).

¹⁴ Bobbio (2000, p. 30-31 apud RIBEIRO, 2006, p. 93).

¹⁵ Canotilho (2002, p. 430).

Dessume-se, portanto, que a singularidade caracteriza cada uma das pessoas; entretanto, é na pluralidade que se reconhece e se aplica o direito à igualdade.

2.3 O mercado de trabalho e a inclusão dos deficientes físicos

A Constituição da República, ao preceituar em seu artigo 170 que “[...] a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]”, não excluiu as pessoas com deficiência do rol daqueles a quem se assegura a existência digna, por meio da valorização do trabalho, ou seja; o trabalho digno deve ser oportunizado a todos que possam exercê-lo – enquadrando-se aí, também, os deficientes físicos.

A deficiência não deve ser vista como sinônimo de ineficiência, de doença, de incapacidade. Sempre há alguma atividade passível de ser desenvolvida por alguma pessoa em especial, ou por todos, ou por um grupo de pessoas. Dessa forma, o mercado de trabalho deve estar, permanentemente, aberto à inclusão, oportunizando aos deficientes físicos que exerçam atividades laborais na medida em que sua limitação física permita.

Geralmente, os deficientes físicos não possuem limitações que lhe impeçam de trabalhar em alguma área específica; de modo geral, costumam bem desenvolver inúmeras atividades, se devidamente inseridos no mercado de trabalho. Quando se tem a atividade intelectual preservada, por exemplo, podem ser desenvolvidas tarefas que exijam esforço mental, concentração, articulação e outras particularidades, perfeitamente passíveis de serem executadas pelos deficientes físicos.

Utilizando-se a conceituação de deficiência física já trazida por Nogueira¹⁶ como a “[...] variedade de condições não-sensoriais que afetam o indivíduo em termos de mobilidade, coordenação motora geral ou da fala, como decorrência de lesões neurológicas, neuromusculares e ortopédicas, ou, ainda, de má-formação congênita ou adquirida”, percebe-se que as pessoas com deficiência física podem ser preparadas para o exercício de atividades e a execução de tarefas compatíveis com suas habilidades, de forma que restem respeitadas suas necessidades especiais.

O mercado de trabalho deve adaptar-se às necessidades do trabalhador deficiente físico, considerando-se o que já fora dito sobre a vida humana se sobrepor aos objetivos do mercado de capital e do lucro.

Não se está falando, apenas, em questões de acessibilidade física, com a adequação de condições para utilização, com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida; objetiva-se, sim, abrir o mercado para essas pessoas, com a oportunização de idênticos direitos.

Nesse sentido, as considerações de Goldschmidt:¹⁷

[...] não é difícil constatar que o capital (ou o poder econômico) é o meio para assegurar e promover a dignidade do ser humano, sendo ilegítimo e inconstitucional qualquer raciocínio que pretenda inverter esta ordem, ou seja, colocar o homem como *meio*, como um *mero fator de produção*, para fomentar o capital, sem dele participar ou se beneficiar.

¹⁶ Canotilho (2002, p. 27).

¹⁷ Goldschmidt (2009, p. 150).

Dessa lógica decorre que a dignidade da pessoa humana (...) constitui o fundamento material e instrumental para desencadear ações legítimas de resistência contra a flexibilização nociva de direitos trabalhistas.

Se o Estado existe em função dos cidadãos, devendo preocupar-se com a dignidade humana, impõe-se que o próprio Estado promova a vida e a saúde dos trabalhadores, através do exercício do trabalho digno, sejam eles deficientes físicos ou não, como forma de preservar a dignidade. Isso pode ser feito mediante ações afirmativas, ou seja, conforme definição de Goldschmidt,¹⁸ ações que “afirmem”, tornando firme e eficaz o princípio da dignidade da pessoa humana.

3 Ações afirmativas de inclusão

Não basta discutir o tema e defender, teoricamente, na sociedade ou em meios acadêmicos, a inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho. Urge concretizar ações afirmativas que propiciem a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência.

Conforme afirma Canotilho,¹⁹ o princípio da igualdade configura-se em princípio de justiça social. Assim, essa igualdade conexas-se, por um lado, com a política de justiça social e com a concretização das imposições constitucionais tendentes à efetivação dos direitos; por outro, ela é inerente à própria ideia de “igual dignidade social” (e de igual dignidade da pessoa humana). Desse modo, funciona não apenas como fundamento antropológico-axiológico contra discriminações, objetivas ou subjetivas, mas, também, como princípio jurídico-constitucional impositivo à compensação de desigualdade de oportunidades e como princípio sancionador da violação da igualdade por comportamentos omissivos.

As palavras do referido doutrinador português bem se aplicam à realidade atual brasileira, uma vez que, muito, peca-se pela omissão, nos dias atuais – não obstante existam, como já salientado, belos discursos acadêmicos sobre inclusão do deficiente físico.

Consoante lições doutrinárias pátrias,²⁰ vem dos Estados Unidos a origem da expressão *affirmative action*, surgida na década de 1960, objetivando designar a “[...] exigência de favorecimento de algumas minorias socialmente inferiorizadas e juridicamente desiguadas, por preconceitos fixados histórica e culturalmente.”

Segundo Bobbio,²¹ a desigualdade torna-se instrumento de igualdade por corrigir uma desigualdade anterior, sendo a nova igualdade o resultado da equiparação de duas desigualdades. Assim, políticas de ações afirmativas visam a atingir a igualdade mediante o tratamento diferencial e positivamente privilegiado de indivíduos pertencentes a determinados grupos, vítimas de discriminação negativa e difusa.

Dessa forma, as ações afirmativas usam da discriminação para combater a própria discriminação; utilizam a discriminação positiva para garantir a inclusão social pela igualdade de oportunidades.

As práticas discriminatórias podem ser perpetradas tanto no setor público quanto no privado, de forma que, por isso, as políticas de ações afirmativas podem ser públicas ou privadas.

A igualdade de oportunidades é um dos objetivos das ações afirmativas, porquanto, mediante tais ações, assegura-se a condição de participação em posições iguais pelos cidadãos. Assim, não é suficiente

¹⁸ Goldschmidt (2009, p. 150).

¹⁹ Goldschmidt (2009, p. 430-431).

²⁰ Rocha (apud PINHO, 2008, p. 358).

²¹ Bobbio (2000 apud PINHO, 2008, p. 359).

o estabelecimento de normas, mas, sim, há que serem realizadas obras de base, de fundo, com um direcionamento adequado para que os deficientes físicos ocupem o seu lugar no mercado de trabalho.

A Constituição da República inseriu, no texto de 1988, algumas políticas afirmativas. Ao estabelecer seus objetivos fundamentais, no art. 3º, empregou verbos de ação, que designam comportamento ativo.

Senão, veja-se: *construir* uma sociedade livre, justa e solidária; *garantir* o desenvolvimento nacional; *erradicar* a pobreza e a marginalização e *reduzir* as desigualdades sociais e regionais; *promover* o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Sem uma forte aliança entre governos e organizações de pessoas com deficiência, não há como desenvolver mais efetivamente a equiparação de oportunidades e a participação social, com inclusão laboral, dessas pessoas. Para tanto, faz-se necessário estimular a capacidade das organizações e instituições de defesa e de preparação das pessoas com deficiência, por meio da alocação de maiores recursos, que lhes permitam melhor adequar cada pessoa, conforme a deficiência que lhe acomete, a uma determinada atividade laboral.

Isso implica maior responsabilidade, por parte das organizações, no que concerne ao aperfeiçoamento contínuo de seus níveis de representatividade.

Não se pode olvidar da necessidade da realização de campanhas. A mídia possui um papel de grande importância na inserção dos deficientes físicos no mercado de trabalho, ao melhorar a imagem e a descrição dessas pessoas nos meios de comunicação em massa. Quando se referir a questões de pessoas com deficiência, a mídia deve evitar quaisquer abordagens condescendentes ou humilhantes, focalizando as barreiras enfrentadas por elas em seu cotidiano e as contribuições positivas que podem propiciar à sociedade quando essas barreiras tenham sido removidas.

Os sindicatos de classe também podem e devem cumprir a sua parte; cabe-lhes criar e fortalecer parcerias de incentivo e divulgação das potencialidades dos deficientes físicos, por exemplo, melhorando o acesso destes ao emprego e à permanência nele. Quando estiverem em negociação com empresas e com setores profissionais, podem, ainda, estimular que os trabalhadores deficientes tenham as mesmas oportunidades de treinamento e promoção que os demais trabalhadores. Pode-se, ainda, conferir atenção reforçada à participação, promoção e representação de trabalhadores deficientes físicos dentro das estruturas decisórias dos sindicatos e em órgãos representativos nas empresas e em todos os locais de trabalho.

Os empregadores, por sua vez, devem rever as políticas internas das empresas, assegurando que os deficientes físicos tenham, de fato, no dia a dia do trabalho, oportunidades iguais àquelas usufruídas pelos seus colegas sem deficiência. Podem, também, aumentar seus esforços para incluir, reter e promover pessoas com deficiência em sua força de trabalho, bem como projetar seus produtos e serviços de forma que se tornem acessíveis a elas.

As instituições educacionais também possuem papel de destaque na inclusão laboral dos deficientes físicos, uma vez que lhes é possível disseminar mensagens de compreensão e aceitação dos direitos das pessoas com deficiência, fazendo com que se perceba que o mercado de trabalho está aberto para todos os trabalhadores, sejam eles deficientes ou não. Convivendo com essas informações no meio educacional (local onde se forma opiniões e se desenvolvem, não raro, condutas basilares para toda a vida), é fácil banir os medos, os mitos e as falsas concepções, reconhecendo-se mais positivamente as diferenças e a aceitação do senso de individualidade de cada um.

As instituições educacionais, outrossim, podem colaborar aumentando a oferta e a extensão de cursos preparatórios, técnicos e profissionalizantes aos deficientes físicos, divulgando-os com princípios de plena participação em igualdade.

Importante lembrar que, acima de todas as ações inclusivas sugeridas, deve-se focar, sempre, na preparação do deficiente físico, para que sejam, permanentemente, estimuladas suas habilidades. Dessa forma, cada pessoa, consoante suas possibilidades, poderá inserir-se no mercado de trabalho de forma realmente competitiva, não apenas por meio de cotas e de atividades beneficentes, mas, sim, em condições concretas de igualdade de oportunidades para com os demais.

Goldschmidt²² enfatiza a temática, entendendo possíveis linhas de ações afirmativas conjuntas, a serem tomadas nos campos político, jurídico e social. Tudo porque se faz imperioso apresentar soluções e agir no sentido da promoção de novos direitos, que visem, acima de tudo, melhorar a condição social dos trabalhadores e afirmar a dignidade da pessoa humana.

Registram-se, sobre o tema, as palavras de Sarlet:²³

O princípio da dignidade da pessoa humana impõe ao Estado, além do dever de respeito e proteção, a obrigação de promover as condições que viabilizem e removam toda sorte de obstáculos que estejam a impedir as pessoas de viverem com dignidade. Para além desta vinculação (na dimensão positiva e negativa) do Estado, também a ordem comunitária e, portanto, todas as entidades privadas e os particulares encontram-se diretamente vinculados pelo princípio da dignidade da pessoa humana. Com efeito, por sua natureza igualitária e por exprimir a ideia de solidariedade entre os membros da comunidade humana, o princípio da dignidade da pessoa humana vincula também no âmbito das relações particulares.

O Estado deve cumprir o seu papel, realizando as políticas que lhe competem, e, inclusive, agindo por meio da jurisdição, que é uma de suas funções (preferencialmente, em consonância com o princípio da efetividade). Todavia, a sociedade civil e os particulares devem permanecer agindo, mediante os devidos mecanismos.

Importante frisar que, ao defender a realização de ações afirmativas de inclusão laboral, como as ora descritas, não se objetiva favorecer, de modo paternalista, os deficientes físicos, privilegiando-os em detrimento dos trabalhadores sem qualquer deficiência; fala-se, sim, em assegurar, de fato, igualdade de oportunidades para todos os trabalhadores, para que cada um, com seus próprios méritos, possa – deficiente físico ou não – demonstrar suas capacidades e galgar posições de destaque no meio laboral que for de seu alcance, escolha profissional e vocação.

Conclusão

Os princípios são os alicerces do sistema jurídico e condicionam todas as estruturas deles subsequentes. Sob esse prisma, pode-se dizer que a efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana, erigida a fundamento constitucional da República Federativa do Brasil, possui função relevante no contexto fático-jurídico das relações de trabalho. Entretanto, uma das principais formas de negação e de contraponto ao princípio da dignidade é a negativa de acesso dos deficientes físicos ao mercado de trabalho.

²² Goldschmidt (2009, p. 152).

²³ Sarlet (2006, p. 111-112 apud BOLLMANN, 2008, p. 604).

O direito das pessoas com deficiência física ao trabalho digno, por meio de sua real inserção no mercado de trabalho (em condições de desenvolver atividades laborais em um ambiente saudável, com a preservação de sua personalidade e de seu bem-estar) é forma de confirmação do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Com o passar do tempo, houve uma maior conscientização da sociedade civil quanto à necessidade não apenas de debater o assunto e de aceitar a inclusão, mas, de concretizar ações afirmativas para a inclusão do deficiente no mercado de trabalho. Trata-se de condutas cuja realização cabe a todos, cada um à maneira que lhe é possível e pertinente, de forma a contribuir para o fim da discriminação das pessoas que possuem necessidades especiais.

As pessoas com deficiência têm os mesmos direitos humanos que todos os demais cidadãos, consoante se deduz da simples leitura do primeiro artigo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que estabelece: "Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos [...]". Dessa forma, aos deficientes, deve ser garantido o direito ao trabalho digno, por sua simples condição de ser humano.

Assim, a prática de ações afirmativas de inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho requer uma ativa mobilização não apenas dos defensores da inclusão social, mas também das autoridades públicas (que precisam continuar a fortalecer as medidas legais já em vigor e – mais – facilitar o seu cumprimento pela sociedade civil), das instituições educacionais, dos empregadores, entre outros; além de ser necessário que os próprios deficientes físicos não hesitem ao demonstrar do que são capazes na atividade laboral.

A informação é, ainda, muito importante. Entretanto, esforços especiais precisam ser feitos para promover o acesso das pessoas com deficiência ao emprego no mercado competitivo de trabalho. Essa é uma das formas de combater-se a exclusão social destas pessoas e de promover sua dignidade, por meio de uma vida cada vez mais independente, mediante o exercício do trabalho digno e desenvolvido em condições de igualdade de oportunidade para com os demais.

Registra-se, por derradeiro e oportuno, as palavras de Lauro Luiz Gomes Ribeiro²⁴ sobre os Direitos Humanos e a Dignidade da Pessoa com Deficiência:

É tempo de mudanças e somos obrigados a reconhecer que apesar de já se ter avançado muito na efetivação dos direitos das pessoas com deficiência, resultado do aprimoramento legislativo e do trabalho hercúleo de vários segmentos sociais, precisamos criar a consciência de que estamos no Século XXI e que é muito mais agradável e bonito assistir a um desfile de carnaval, que prima pela diversidade, pela igualdade entre todos quando pisam na avenida, que a uma monótona parada militar, uniforme e hierarquizada, que a diversidade é a ordem do dia e que somos muito mais que paulistas, cariocas, baianos, brasileiros, pois somos cidadãos do mundo e como tais devemos afastar os fantasmas do preconceito e da discriminação negativa para reverenciar a igualdade e não a uniformidade ("somos o mesmo, mas não os mesmos", já disse o líder das "Novas Vozes Africanas", Shafil Abu-Tahir); a tolerância sem convivência; a solidariedade sem paternalismo; e a diversidade sem desigualdade, na busca pela paz e a felicidade.

Cumprindo-se as ações afirmativas necessárias à concretização do princípio da dignidade da pessoa humana e ao exercício do trabalho digno pelas pessoas com deficiência, estar-se-á oportunizando, aos deficientes físicos, sua inclusão no mercado de trabalho por oportunidades iguais, não por caridade, de forma a se exercer a justiça social e o fortalecimento de uma das imprescindíveis balizas do Estado Democrático de Direito.

²⁴ Ribeiro (2006, p. 96).

Referências

BOLLMANN, Vilian. Políticas públicas, direitos fundamentais e os limites da atuação do Poder Judiciário. *Curso Modular de Direito Constitucional*. Florianópolis: Conceito Editorial, 2008.

BOBBIO, Norberto. *Igualdade e Liberdade*. 4. ed. Tradução Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Ediouro, 2000.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 27 jun. 2011.

_____. Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n. 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. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 21 dez. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm>. Acesso em: 27 jun. 2011.

_____. Decreto n. 5.296, de 02 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis n. 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e n. 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 03 dez. 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 27 jun. 2011.

_____. Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 27 jun. 2011.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 6. ed. Coimbra: Almedina, 2002.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. *Flexibilização dos Direitos Trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2009.

KANT, Immanuel. *Fundamentos da Metafísica dos costumes e outros escritos*. Tradução Leopoldo Holzbach. São Paulo. Martin Claret, 2004.

LAZZARI, João Batista. O princípio da dignidade da pessoa humana e a Proteção Social Previdenciária. *Curso Modular de Direito Constitucional*. Florianópolis: Conceito Editorial, 2008.

MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

NOGUEIRA, Mário Lúcio de Lima. *Legislação e políticas públicas em educação inclusiva*. Curitiba: IESDE, 2004.

PINHO, Leda de Oliveira. A outra face da discriminação positiva: uma investigação sobre os parâmetros para limitação da discriminação negativa gerada pelas políticas públicas e privadas de ação afirmativa. *Curso Modular de Direito Constitucional*. Florianópolis: Conceito Editorial, 2008.

QUEIROZ, Victor Santos. A dignidade da pessoa humana no pensamento de Kant. Da fundamentação da metafísica dos costumes à doutrina do direito. Uma reflexão crítica para os dias atuais. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 10, n. 757, 31 jul. 2005. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/7069>>. Acesso em: 27 jun. 2011.

RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes. Direitos Humanos e a Dignidade da Pessoa com Deficiência. *Revista de Direito Social*, Porto Alegre: ano 6, n. 21, jan./mar. 2006.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

VILLELA, Fábio Goulart. *O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana no Direito do Trabalho*. Disponível em: <http://portalciclo.com.br/downloads/artigos/direito/artigo_o_principio_constitucional_da_dignidade_da_pessoa_humana_no_direito_do_trabalho_fabio_goulart.pdf>. Acesso em 27 jun. 2011.

