

A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: O CUMPRIMENTO DA LEI DE RESERVA DE MERCADO NA CONSTRUÇÃO CIVIL

INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOUR MARKET: COMPLIANCE WITH LAW RESERVE MARKET IN CIVIL CONSTRUCTION

Rosiani do Rocio Godoy¹

RESUMO

Segundo dados do IBGE, o Brasil possui cerca de 45 milhões de pessoas que se declaram com algum tipo de deficiência. No mundo, são aproximadamente 650 milhões, de acordo com a Organização Mundial de Saúde. Dentre estas pessoas, boa parte está à margem do mercado de trabalho, sem oportunidade de trabalhar, vivendo de benefícios assistenciais e de ajuda de familiares. Faz-se necessário que se criem mecanismos de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, através do cumprimento da reserva de mercado. O presente texto pretende defender a ampla aplicação da reserva de mercado incluindo os campos de obra da construção civil, numa perspectiva ampliadora das oportunidades. Fez-se ampla leitura sobre o tema e breve estudo de campo. Após, conclui-se através da apresentação de ideias de inclusão e base jurídica que defende a ampliação da reserva de mercado nos campos de obra da construção civil.

Palavras-chave: inclusão, deficiência, reserva de mercado, construção civil.

1 Técnica Judiciária - EMATRA IX – Escola da Associação dos Magistrados do Trabalho do Paraná - UNIBRASIL – Faculdades Integradas do Brasil

ABSTRACT:

According to the IBGE, Brazil has about 45 million people who declare themselves with some kind of disability. In the world, about 650 million, according to the World Health Organization. Among these people, much is the margin of the labor without opportunity labor market, living on welfare benefits and help from family. It is necessary to create mechanisms for the inclusion of people with disabilities in the labor market by meeting the market reserve. This work intends to defend the wide application of market reserve including the fields of construction work, in a perspective of enlarging opportunities. There was extensive reading on the subject and brief field study. After, we conclude by presenting ideas of inclusion and legal basis that supports the expansion of market reserve in the fields of civil construction work.

Keywords: inclusion, disability, reserve market construction.

1. INTRODUÇÃO

A dificuldade encontrada pelas pessoas com deficiência para se inserirem no mercado de trabalho é de notório conhecimento. Apesar de toda evolução existente na história mundial, em relação a estas pessoas, ainda há muito que se avançar em relação à abertura de oportunidades no mercado de trabalho, com foco na dignidade da pessoa humana e pelos princípios constitucionais pátrios, e ênfase na igualdade. A legislação defende a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, através da “reserva de mercado”. No entanto, há grande dificuldade de se cumprir esta reserva. Nos campos de obra da construção civil não é diferente, também se encontra dificuldade de inclusão social, e apresenta-se como um desafio ainda maior.

A ampliação da aplicação da reserva de mercado é necessária, atingindo os canteiros de obras da construção civil. É necessário vislumbrar meios efetivos para fazer valer o direito de toda pessoa com deficiência em ingressar nos campos de trabalho da construção civil, e assim se fazer cumprir a lei de reserva de mercado, inclusive nos canteiros de obra.

Apesar de toda legislação hoje existente, na prática ainda há discriminação, falta oportunidade às pessoas com deficiência demonstrarem sua capacidade laborativa e produtiva.

A reserva de mercado é uma das formas de proteção e inclusão da pessoa com deficiência no mercado. Porém, nos campos de trabalho da construção civil observam-se diversas alegações para justificar o não cumprimento da reserva de mercado. Garantia da integridade física, falta de qualificação, escassez de candidatos habilitados entre outros, são alguns dos argumentos utilizados pelos empregadores.

Outra discussão gerada pelo tema é sobre as empresas que cumprem a lei de reserva de mercado, mas concentram os empregados com deficiência em determinada área, geralmente administrativa. Será que estas empresas estariam cumprindo seu papel social de inclusão?

A aplicação da lei fatalmente ocasionará a ampliação das oportunidades. Somente assim é que se garantirá a igualdade de oportunidades e salários. No Brasil são aproximadamente 45 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência. É necessário pensar no futuro dessas pessoas e no direito delas em exercer a dignidade plena através do trabalho.

2. MOMENTO HISTÓRICO

Vislumbram-se na história quatro fases: a da eliminação; do assistencialismo; da integração e a fase da inclusão (LORENTZ, 2006, p. 194).

A primeira fase é marcada pela **eliminação** ou fase da intolerância. Segundo FERRAZ (2012, p. 46), as pessoas com deficiência “simbolizavam impureza, pecado ou mesmo castigo divino” Nesta fase, utilizaram-se diversos termos para indicar a pessoa com deficiência, com as mais variadas conotações, todos, no entanto, severamente pejorativos, sendo as pessoas tratadas como “coisas, de animais ou de quase-pessoas” (LORENTZ, 2006, p. 194). Muitas destas pessoas com deficiência foram eliminadas porque representavam um empecilho às demais pessoas. “A Lei das XII Tábuas previa, expressamente, autorização para que os *pater familias* eliminassem os filhos com deficiência (...)” (FONSECA, 2006, p. 71).

Foi durante o Renascimento que surgiu a fase do **assistencialismo**, período em que aqueles termos pejorativos foram aos poucos sendo substituídos. Neste momento histórico, Idade Média, deixam de ser tratados como coisas ou quase-pessoas e passam a ser tratados como pessoas, embora com conotação de “dependentes” e “inferiores”. Nesta fase as pessoas com deficiência eram vistas a partir do enfoque médico e biológico, eram pessoas que “portavam” determinada “doença” e precisavam ser tratadas. Apesar de superada a eliminação, as pessoas com deficiência passaram a ser toleradas pela sociedade. Buscou-se a profissionalização das pessoas com deficiência, e surgiu na Idade Moderna, criações que buscavam propiciar meios de trabalho através da de cadeiras de rodas, muletas, etc. (FONSECA, 2006, p. 72).

Com o advento da Revolução Industrial surgiu a precariedade do trabalho. Com as 1ª e 2ª Guerras Mundiais surgiram vários tipos de mutilações. O Estado precisou criar políticas para inserir esse grupo no mercado de trabalho (COSTA, 2008, p. 23). Os avanços surgidos em favor das pessoas com deficiência também se deve ao avanço dos direitos humanos.

Superada a fase do assistencialismo, chega-se a fase da **integração**, momento de “inserir”, “integrar”, “restituir”, a pessoa com deficiência à sociedade, o que demonstra um grupo ainda estigmatizado pelas terminologias.²

É na fase da **inclusão** que surge o termo “pessoa portadora de deficiência”, utilizado na Constituição Federal de 1988, conforme a seguir exposto.

Quanto à terminologia utilizada PESSOA COM DEFICIÊNCIA, PORTADOR DE DEFICIÊNCIA ou PESSOA COM NECESSIDADES ESPECIAIS, o conceito utilizado dependeu sempre do momento histórico vivido, de acordo com os valores difundidos à época.

A Constituição Federal utiliza o termo **portador de deficiência**³. Esse termo pretendeu padronizar os demais termos utilizados à época, apesar de não ser o mais adequado (LORENTZ, 2006, p. 197). “(...) a palavra “portadora” se referia a alguém que carregava consigo alguma coisa, como se a deficiência não fosse algo da pessoa, mas algo que está com a pessoa” (FERRAZ, 2012, p.55). Mas o termo “pessoa portadora de deficiência” apresenta-se su-

2 Entende-se por Estigma aquilo que é considerado indigno, desonroso, marca. Dicionário Houaiss da língua portuguesa. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

3 Constituição Federal, artigos 7º, inciso XXXI e 37, inciso VIII, entre outros.

perado com o advento da Convenção da ONU pelos direitos das pessoas com deficiência (Decreto 6.949/2009).

Outro termo utilizado no decorrer da história é **pessoa com necessidades especiais**, no entanto a expressão significa grupo de pessoas que possuem necessidades decorrentes ou não da deficiência. Exemplo, idosos e gestantes. Pessoa com deficiência é espécie. Pessoa com necessidades especiais é gênero (COSTA, 2008, p. 27). “Todas elas demonstram uma transformação de tratamento que vai da invalidez e incapacidade à tentativa de nominar a característica peculiar da pessoa, sem estigmatizá-la” (FONSECA, 2006, p. 270).

A partir do Decreto 6.949/2009, que trouxe ao ordenamento jurídico a Convenção Internacional da ONU pelos direitos das pessoas com deficiência, com força de emenda constitucional, adota-se a terminologia **PESSOA COM DEFICIÊNCIA**. “Há uma simbologia importante no novo tratamento. A deficiência passa a ser parte da pessoa, integrando-se a ela, e não algo que estava perto em virtude de posse ou portabilidade. Ela não carrega; ela é” (FERRAZ, 2012, p. 55).

Muda-se o paradigma⁴ de PORTADOR - conceito que se delineou a partir de critérios médicos, como se a ênfase estivesse na doença -, para PESSOA COM DEFICIÊNCIA dando ênfase na PESSOA e não em suas limitações, soma-se aos critérios médicos, o meio em que a pessoa está incluída. “(...) a capacidade ou incapacidade da pessoa com deficiência nada tem de ver com suas condições pessoais, seus impedimentos físicos, mentais, intelectuais ou sensoriais” (FERRAZ, 2012, p. 22).

É a Convenção da ONU pelos Direitos das Pessoas com Deficiência, que traz o conceito em seu Artigo 1, e no preâmbulo, letra ‘e’, deixa clara a mudança de paradigma, colocando ênfase na relação da pessoa com o seu meio ambiente e não focada em aspectos médicos. A deficiência resulta de atitudes e da interação da pessoa com o meio em que convive.

Com a Convenção, ficam estabelecidas as seguintes categorias de deficiências: física, mental, intelectual ou sensorial. E dentro de cada categoria, há diversos tipos de deficiências.

4 Entende-se por Paradigma, exemplo que serve como modelo, padrão. Dicionário Houaiss da língua portuguesa. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

Saliente-se, que a Convenção deixa em aberto o conceito de deficiência, considerando que se devem levar em consideração as limitações pessoais e do meio ambiente em que a pessoa se encontra inserida. A partir do ingresso da Convenção Internacional da ONU pelos direitos das pessoas com deficiência ao ordenamento jurídico brasileiro, o termo a ser utilizado é “pessoa com deficiência”, termo internacionalmente utilizado.

Apesar do termo a ser utilizado seja PESSOA COM DEFICIÊNCIA, em algumas passagens outro termo poderá ser utilizado em transcrições fiéis de autores ou legislações.

3. TERMINOLOGIAS: INCLUSÃO, INSERÇÃO E INTEGRAÇÃO

Outro conceito que será utilizado neste trabalho é a INCLUSÃO ao invés de INSERÇÃO ou INTEGRAÇÃO (LORENTZ, 2006, p. 195).

Inserção tem, etimologicamente, o sentido de introduzir, restaurar. Nessa fase, difundiu-se o entendimento de que as pessoas com deficiência precisavam de ajuda técnica para viver em sociedade. Ou seja, as pessoas precisavam se adaptar ao meio em que estavam inseridas, pois, a deficiência era da pessoa, sob um aspecto médico.

Integrar vem do latim *integrare* do verbo entregar, que significa reparar algo, adaptar. Nessa fase, difundiu-se a ideia de que a pessoa com deficiência precisava se adaptar ao meio em que vivia.

Inclusão traz o sentido de “alteração de uma determinada situação”, o que parece mais adequado. O que se pretende é a defesa da inclusão das pessoas com deficiência na sociedade como um todo, e não reparar algo nestas pessoas (LORENTZ, 2006, p. 195). Na fase de inclusão, a sociedade assume o compromisso de zelar pelo indivíduo em relação ao meio. Muda-se o modelo social na busca de uma sociedade que se adapte aos grupos com suas necessidades, sejam elas provenientes de deficiência ou não. Abandona-se a ideia de que cabe à pessoa com deficiência o dever de se adaptar ao meio, ao contrário cabe a sociedade o dever de se adaptar e assim promover a inclusão das pessoas, com ou sem deficiência. INCLUSÃO é um dever de todos.

4. GARANTIAS CONSTITUCIONAIS

A ordem constitucional da dignidade da pessoa humana está elencada no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal e traduz o preceito supremo da Constituição, pois, é a base fundamental dos demais direitos constitucionais. Dentre estes outros, estão o direito a igualdade e o direito ao trabalho.

No caso das pessoas com deficiência, está prescrito no artigo 7º, inciso XXXI, em que veda qualquer tipo de discriminação decorrente da deficiência. Traduz que o direito ao trabalho é o que concretiza a dignidade da pessoa, o que a torna cidadão pleno, perante um Estado Democrático de Direito ⁵.

O Estado precisa promover a garantia à saúde, disponibilizar tratamentos, reabilitação, habilitação das pessoas com deficiência, para tornar possível o ingresso destes trabalhadores no campo de trabalho. É preciso vencer as barreiras físicas e sociais, o que também está garantido na Constituição Federal, conforme prevê o seu artigo 203, incisos III e IV.

Quando a Constituição trata da “promoção ao mercado de trabalho”, traduz que o trabalho é uma das formas de integração de qualquer cidadão a vida em sociedade, sendo o trabalho o direito básico para assegurar o acesso aos demais bens da vida. Nas palavras da própria Constituição Federal, “construir uma sociedade livre, justa e solidária”, significa que a assistência social vem defender os objetivos da República, em busca da dignidade da pessoa humana, diminuição das desigualdades os demais direitos, principalmente o da dignidade da pessoa humana, sem se esquecer de que este é um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (MORAES, Alexandre de, 2002, p. 1942).

Cabe ao Estado, conforme entendimento do artigo 227, parágrafos 1º e 2º da Constituição Federal, promover políticas de inclusão, “integração social”, “treinamento para o trabalho”, “facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação”. Dispõe, ainda, sobre “normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de

5 Estado Democrático de Direito traz a idéia de comunidade a serviço do interesse comum de todos. Organização política representada por seus governantes escolhidos pelo povo, detentor do poder. Estado garantidor do exercício de cidadania (MENDES, 2010, p. 197).

transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência”⁶. O Estado deve garantir a criação de programas de prevenção e atendimento especializado às pessoas com deficiência e adotar políticas públicas de inclusão.

O artigo 37, inciso VIII assegura a participação das pessoas com deficiência nos concursos públicos. Assim como o artigo 173, parágrafo 1º, relativo às empresas públicas e de economia mista, impõe a estas empresas observar a reserva de mercado prevista na Lei 8.213/1991 “(...) porque, embora sujeitas as determinações que as obriga a contratar por concurso, restam empregadoras como qualquer outra da esfera privada, por força do que dispõe o art. 173 da Constituição” (FONSECA, 2006, p. 279).

O artigo 24 da Constituição Federal, ao tratar das competências dos Estados, Municípios e do Distrito Federal, consagra a competência concorrente entre os entes federativos e o dever de legislar para garantir a “proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência” (inciso XIV).

Ressalte-se que apesar da lei expressamente proibir a discriminação, esta quando elaborada para equilibrar as diferenças e amenizar a discriminação através do favorecimento de uma das partes em detrimento da outra, é legítima, pois, proporcionar educação e distribuição de renda é uma das formas de se conseguir a efetiva inclusão social.

5. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS APLICÁVEIS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

São vários os princípios constitucionais que auxiliam na defesa da plena inclusão da pessoa com deficiência nos campos de trabalho, incluindo a construção civil. No entanto, o rol não é taxativo.

A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA é um dos fundamentos da Constituição Federal da República, conforme artigo 1º do documento constitucional. Princípio fundamental, a dignidade é à base de todos os demais direitos previstos na Constituição Federal. E como fundamento da República, o Estado existe em função da pessoa (COSTA, 2008, p. 34).

6 http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_06.08.2013/art_227_.shtm.

A Declaração Universal da ONU, de 1948, diz que: “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos”. Portanto a dignidade é inerente a todo ser humano, “...deve representar um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar” (SILVA, Beatriz Ferreira Corrêa da, 2011, p. 16), crucial para a realização de uma sociedade justa e solidária para todos.

Em relação às pessoas com deficiência, dar-lhes a oportunidade e acesso a um emprego digno é também forma de garantir-lhes a dignidade, incluí-las na sociedade. Por isso, o princípio é base de interpretação da Constituição Federal em relação às demais normas, e a preservação da dignidade humana deve ser o objetivo final.

Outro princípio a ser analisado será o VALOR SOCIAL DO TRABALHO E DA LIVRE INICIATIVA - artigo 1º da Constituição Federal, inciso IV, assim como o princípio da dignidade da pessoa humana, é também um dos fundamentos da República. É através do trabalho que o cidadão garante a sua subsistência e de sua família, adquire bens da vida e atua economicamente para o desenvolvimento do país.

A livre iniciativa deve respeitar o valor social do trabalho, buscando um complementar o outro, com o intuito de gerar uma sociedade que encontre o desenvolvimento econômico, mas sem ferir os valores pessoais do trabalhador e da justiça social. A implementação de políticas de inclusão não depende apenas do Estado, mas se trata de uma responsabilidade social que deve ser suportada por todos.

O terceiro princípio analisado é o da IGUALDADE, princípio consagrado na Constituição Federal, artigo 5º, *caput*. Trata-se da igualdade formal que pretende dar a todos o mesmo tratamento sem privilégios de um sobre o outro. Busca-se traçar critérios para que o próprio legislador não crie distinções fortuitas. Veda-se o tratamento desigual em razão de sexo, idade, cor, estado civil, e traz ao longo da Carta Constitucional regras de igualdade material (SILVA, José Afonso da, 2011, p. 213).

Percebeu-se que a igualdade formal não era suficiente para atingir a igualdade pretendida, pois, apesar da previsão em lei, na prática não anulou as desigualdades presentes na sociedade. No passo seguinte, buscou-se a igualdade material como complemento na busca da igualdade formal e

assim amenizar desigualdades no caso concreto. São as ações afirmativas ou discriminação positiva (COSTA, 2008, p. 32). Quando direcionado às pessoas com deficiência, o princípio da igualdade pretende resguardá-las da discriminação.

A princípio, poderia parecer que as regras e políticas públicas favoráveis às pessoas com deficiência, seriam inconstitucionais. No entanto, o que tutela a proteção é a necessidade de tornar isonômico o tratamento e o acesso a direitos. Quanto ao acesso ao trabalho, trata-se de trabalho digno, decente e sem discriminação, excluindo ou amenizando as barreiras atitudinais que inibem as oportunidades das pessoas com deficiência em demonstrar suas habilidades e conquistar o seu lugar no mercado de trabalho.

Não há ilegalidade na quebra da igualdade formal quando feita para amenizar desigualdades. A igualdade deve corresponder a critérios pessoais relativos ao que se pretende exercer (para ser engenheiro é necessário ser formado em Engenharia, por exemplo), e não individuais personalíssimos para se determinar quem será ou não escolhido, quem participará ou não do certame (cor, raça, religião, sexo).

Outro princípio de essencial análise é a FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA.

A atividade empresarial é fator de desenvolvimento econômico e financeiro da sociedade, e exerce sua função social de empregar e desta forma tornar a sociedade financeiramente ativa. “(...) a empresa é responsável pela criação de empregos, pelo recolhimento de tributos e pela movimentação da economia. Inequívoca, portanto, a importância da atividade empresarial” (MASTRANTONIO, 2011, p. 235). A empresa é responsável juntamente com o Estado pela criação de uma sociedade mais justa e solidária. Sua obrigação é zelar e buscar o bem estar social de seus empregados e cumprir sua função social.

Sendo fundamentos da República a dignidade da pessoa humana e o valor do trabalho e da livre iniciativa, num Estado Democrático de Direito, significa dizer que a função social da empresa é de zelar em atingir os fundamentos do Estado, para a construção de uma sociedade livre, justa e solidária.

A empresa que emprega, assalaria e faz girar a economia de mercado cumprirá sua função social se atender aos princípios da dignidade da pes-

soa humana e os valores sociais do trabalho. Não basta empregar, a empresa tem que promover a dignidade daqueles que para si trabalha, bem como para aqueles que usufruem do produto de sua empresa como consumidores, e, ainda, manter a boa-fê⁷ diante das relações comerciais com as demais empresas. Com o advento da globalização da economia - fenômeno que “acelerou as condições de concorrência no plano mundial” (MASTRANTONIO, 2011, p. 224) - a empresa não pode ter por único objetivo o lucro.

A reserva de mercado é um mecanismo concreto pelo qual a empresa cumpre sua função social. Se o trabalho é um direito fundamental, bem da vida intimamente ligada à dignidade da pessoa humana, gerar postos de trabalho digno, para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é cumprir a função social da empresa.

6. CONVENÇÃO INTERNACIONAL DA ONU PELOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O Brasil é signatário da Convenção pelo Direito das Pessoas com Deficiência, de 13 de dezembro de 2006. Esta convenção seguiu trâmite especial no Congresso Nacional, através do Decreto Legislativo 186 de 1º de agosto de 2008, aprovado em dois turnos de votação, por três quintos de seus membros, com força equivalente à de Emenda Constitucional, conforme prevê o artigo 5º, parágrafo 3º da Constituição Federal, o que dá a Convenção norma com *status* de Emenda Constitucional (FERRAZ, 2012, p. 31). O Decreto Presidencial 6.949/2009 promulgou a Convenção. Diante da observação do rito legislativo especial, modificou-se a legislação vigente, pois, a Convenção com *status* de emenda constitucional impõe sua observação por toda legislação infraconstitucional.

Esta convenção teve a participação de cerca de 800 pessoas com deficiência na sua elaboração, dos mais variados países de origem, o que a torna historicamente relevante, pois, contou com a contribuição das pessoas com

⁷ Entende-se por boa-fê o dever de agir de forma leal, com fidelidade ao convencionado e com os integrantes da relação, sejam eles empregados, contratantes consumidores e a sociedade. LISBOA, Roberto Senise. *Contratos difusos e coletivos: consumidor, meio ambiente, trabalho, agrário, locação, autor*. 2ª Edição. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2000, p. 87.

deficiência na discussão de seus termos (FERRAZ, 2012, p. 19). É um marco histórico para o Brasil, por ser a primeira convenção internacional de direitos humanos a ser incorporada à Constituição Federal. A aprovação da Convenção pelo Brasil também se deu por conta de ampla mobilização social (FERRAZ, 2012, p. 47).

Todo o ordenamento jurídico deve ser lido e interpretado a partir da Convenção Internacional da ONU pelos direitos das pessoas com deficiência. O propósito da convenção é dar pleno exercício dos direitos e liberdades às pessoas com deficiência como forma de respeito a sua dignidade, sendo que qualquer barreira imposta, seja física ou não, é forma de obstrução de direitos.

A sociedade deve primar pela inclusão social das pessoas com deficiência com o intuito de cada vez mais lhes proporcionar o direito ao lazer, com superação das barreiras arquitetônicas existentes no meio ambiental; direito ao trabalho, assegurando a participação igualitária de oportunidades; direito ao estudo de qualidade, enfim, direito a fazer suas próprias escolhas.

Segundo Convenção, barreiras à acessibilidade são discriminatórias. Neste caso, haverá a obrigação de promover ações de simples modificações que não causem desproporcional onerosidade, mas que proporcionem acesso as mesmas oportunidades para todos. Busca-se uma sociedade inclusiva. Como trata o “desenho universal”, pretende-se que a sociedade permita que o maior número de pessoas, com ou sem deficiência, usufruam da vida em sociedade.

É muito importante gerar oportunidades de trabalho entre as pessoas com deficiência. Nítida mudança de paradigma, deixando de lado a visão paternalista e assistencial, em que se dava ênfase à deficiência e não à pessoa; defende a criação de mecanismos de autonomia.

Deve-se permitir-lhes ter vida digna e independente para fazer suas próprias escolhas. Busca-se um novo modelo de sociedade, em que se preze a liberdade de escolhas, o respeito pelas diferenças e de ser aceito como qualquer um.

A sociedade deve se preparar para receber os indivíduos respeitadas as suas particularidades, pretendendo zelar pela igualdade de oportunidades: de concorrer a um trabalho, de assistir ao cinema, de acesso a qualquer lugar

através de rampas ou elevadores, etc. Enfim, não se pode conceber uma sociedade que limita o acesso. Isto é discriminatório. O princípio da acessibilidade se mostra como um dos mais importantes princípios difundidos pela Convenção. Toda legislação a partir da Convenção tem que respeitar os princípios elencados em seu bojo, pois se trata de um comando com *status* de norma constitucional.

A Convenção também resguarda de modificação qualquer dispositivo já existente no ordenamento pátrio que seja mais favorável que as determinadas pela Convenção. Busca-se proteger os avanços já existentes nos Estados-Partes. Há também preocupação em conscientizar as famílias e a sociedade em geral para aceitar as diversidades.

Quanto a Acessibilidade, a convenção é muito importante por estar intimamente ligada à igualdade de oportunidades. O princípio pretende resguardar o direito a independência, liberdade de escolhas e oportunidades.

Trata do trabalho e do emprego, garantindo o direito das pessoas com deficiência igualdade de oportunidades com as demais pessoas, segundo sua escolha, em trabalho digno, inclusivo e acessível a todos. A Convenção defende o pleno emprego e o respeito à acessibilidade para que a pessoa com deficiência sinta-se parte do grupo como qualquer outro, por livre escolha como garantia do seu direito de ir e vir e da sua dignidade. Caberá às empresas promover as adaptações necessárias para bem receber esses trabalhadores, inclusive daqueles trabalhadores que adquiriram a deficiência no emprego.

Preocupa-se em proteger o trabalhador que adquiriu uma deficiência durante o seu contrato de trabalho. Os postos de trabalho destes empregados deverão passar por adaptações se necessários, prezando pela acessibilidade. O trabalho deve se adaptar a pessoa e não ao contrário. Em sequência, reafirma os princípios da igualdade e da não discriminação, em consonância com a Constituição Federal. Depreende-se que a Convenção impõe aos estados participantes, a promoção ampla do acesso ao trabalho em iguais condições de participação.

No caso do Brasil, a Convenção encontra guarida na Constituição Federal, com todos os princípios expostos anteriormente, em especial ao princípio da igualdade expressamente disseminada pela Convenção. Esta deve signifi-

car: igualdade de condições e de participação na vida em sociedade, respeito à dignidade da pessoa humana, e por meio do trabalho alcançar autonomia e vida digna.

7. O DIREITO CONSTITUCIONAL AO TRABALHO – DIREITO FUNDAMENTAL

O trabalho é a principal fonte de subsistência humana. Através do trabalho o homem se torna cidadão em sua plenitude, eis que seus bens de consumo, lazer, estudo e manutenção familiar estão intimamente ligados ao trabalho. É através do trabalho que o homem adquire os bens da vida.

A valorização do ser humano se dá através do trabalho digno. Por isto está entre os direitos sociais expostos no artigo 6º, da Constituição Federal.

O direito ao trabalho é direito fundamental estreitamente ligado à dignidade da pessoa humana. Por isso, é certo dizer que o direito ao trabalho garante o exercício de cidadania, pois, se é através do trabalho que o cidadão tem a principal fonte de subsistência, é o trabalho que põe em prática a inclusão social plena. Aquele que não tem acesso a um trabalho digno é usurpado de inúmeros outros direitos, além de acarretar ônus ao Estado que arca com o prejuízo financeiro e econômico decorrente de uma classe inativa.

As pessoas com deficiência, pela sua peculiaridade, apresentam uma dificuldade em maior grau para abandonarem este *status* de desempregados, inativos ou até mesmo dependentes, e modificarem suas condições financeiras e a sua realidade social.

Muitos são segregados da vida em sociedade, do acesso à educação de qualidade na idade escolar e, conseqüentemente, do mercado de trabalho no futuro. Historicamente, as pessoas com deficiência sofreram com a segregação e a falta de acesso aos bens sociais. Hoje o que se percebe é a nítida conseqüência da história que cercam as pessoas com deficiência.

São vários os motivos de segregação, dentre os quais as barreiras arquitetônicas, condições de transporte público e a própria ignorância social, faz com que as condições de competição das pessoas com deficiência sejam consideravelmente menores em relação aos demais grupos.

Tornar cada vez mais inclusivo e competitivo o mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, resultará em lucro social e financeiro para o Estado, em manter esse grupo efetivamente como trabalhadores ativos do que simplesmente sustentá-los como inativos, através de benefícios assistenciais arcados pela previdência social. Fomentar o acesso ao trabalho das pessoas com deficiência é um ganho também para a sociedade, pois, há muitos talentos a serem descobertos.

8. LEGISLAÇÃO INFRACONSTITUCIONAL APLICADA ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Um dos marcos de proteção às pessoas com deficiência está o Decreto 93.481/1986 e a Lei 7.853/1989, que instituiu a Coordenadoria para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE). Esta lei trouxe ao sistema normas gerais relativas ao exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência. Normatizou a atuação do Ministério Público em defesa dos direitos difusos e coletivos desse grupo e definiu crimes (FERRAZ, 2012, p. 278).

A Lei 7.853/1989 foi regulamentada pelo Decreto 3.298/1999. Ficou disposta a Política Nacional de integração e proteção das pessoas com deficiência. O Decreto 3.298/1999 ao regulamentar a reserva de mercado, estabeleceu o percentual mínimo de 5% de reserva das vagas ofertadas em concursos públicos. O Decreto 3.298/1999, artigos 3º e 4º, trouxe algumas considerações sobre deficiência para fins do cálculo da reserva.

Conforme previsto no artigo 2º da Lei 7.853, inciso III, 'd', a reserva de mercado expressamente deveria ser tratada por legislação própria, impondo a responsabilidade tanto do setor privado como do setor público em tratar do assunto.

Assim, a edição da lei previdenciária 8.213/1991, artigo 93, introduziu a conhecida reserva de mercado na iniciativa privada, em que determina a contratação de porcentual de empregados com deficiência, para empresas com número igual ou superior a cem empregados. Segundo o artigo, empresas com até 200 empregados devem empregar pessoas com deficiência, em 2% do seu

número de vagas; 3% para empresas com 201 a 500 empregados; 4%, de 501 a 1000 empregados e 5% para empresas com mais de 1001 empregados.

Esta lei não faz previsão quanto à forma de cálculo dessa cota. Existe, uma Instrução Normativa do Ministério do Trabalho e Emprego que tratou do assunto e determinou que esse percentual fosse aplicado sobre o número total de empregados da empresa⁸. Se a empresa resultar de vários estabelecimentos, a cota será calculada sobre a soma total de empregados em todos os estabelecimentos (FERRAZ, 2012, p. 426). Trata-se de uma interpretação vigente, mas não de imposição legal.

Defende-se a ampliação da reserva de mercado, principalmente no que diz respeito à aplicação da porcentagem, pois, não se concebe, diante da Convenção da ONU que se aglutinem as vagas a uma só atividade dentro da empresa. Para se ampliar as vagas ofertadas, e efetivar a igualdade de oportunidades, é necessário que a lei atinja todos os postos de trabalho.

A conhecida reserva de mercado também está prevista na Constituição Federal, artigo 37, inciso VIII, quando prevê expressamente a reserva de vagas às pessoas com deficiência na administração pública, com acesso por concurso público. A lei 8.112/1990, Estatuto dos Servidores Públicos da União, veio disciplinar o assunto no setor público. Em seu artigo 5º, parágrafo 2º, trata da cota nos concursos públicos da União. Portanto, a reserva de mercado deve ser observada tanto pela iniciativa privada quanto pública, ambas de acordo com as regras legislativas pertinentes.

A Lei 11.180/2005 instituiu a possibilidade da contratação de aprendizes com deficiência, sem a idade máxima aplicada aos demais e sem a limitação de duração do contrato de aprendizagem⁹.

O Brasil também é signatário da Convenção 159/1983, ratificada pelo Decreto 129/1991, que trata da reabilitação profissional e emprego das pessoas com deficiência, traz em seu texto definições e parâmetros de enquadramento ou não da pessoa com deficiência, por fim preza pela inclusão do grupo em sociedade.

⁸ Instrução Normativa n. 20/2001 do Ministério do Trabalho e Emprego, artigo 10, parágrafo 2º trata: “Os trabalhadores a que se refere o caput poderão estar distribuídos nos diversos estabelecimentos da empresa ou centralizados em um deles”.

⁹ Aprendizagem é espécie de contrato de trabalho por prazo determinado, com regras específicas, direcionado ao menor entre 14 e 24 anos, com o intuito de ensiná-lo um ofício.

Toda a legislação apresentada é pertinente ao tema, no entanto, salienta-se que a Convenção da ONU pelos direitos das pessoas com deficiência é o documento mais importante na defesa destas pessoas, por ser norma constitucional. A leitura de todo ordenamento infraconstitucional deve ser lido e interpretado conforme a Convenção.

10. INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA CONSTRUÇÃO CIVIL

A aplicação da reserva de mercado pela construção civil é desafiadora. Desafia a sociedade em geral, pois, não se pode conceber sobre o prisma da dignidade da pessoa humana, igualdade e demais princípios expostos anteriormente, que as pessoas com deficiência fiquem à margem de qualquer campo de trabalho, inclusive os campos de obra da construção civil.

A Convenção Internacional da ONU, Artigo 2, veda qualquer tipo de discriminação. O próprio sistema constitucional em vigor veda a limitação ou exclusão de qualquer campo de trabalho às pessoas com deficiência, sob pena de discriminação. “Nesse passo, a Convenção repreende tanto a intenção de excluir, diferenciar ou restringir direitos de pessoas com deficiência quanto a constatação objetiva de que tal se opera em determinada sociedade” (FERRAZ, 2012, p. 25).

Além dos princípios e normas constitucionais tratados anteriormente, as Convenções Internacionais n. 111/1959 e n. 159/1983 foram ratificadas pelo Brasil e devem ser observadas. Há um particular compromisso em criar, através das oportunidades, meios de inclusão efetiva das pessoas com deficiência no mercado de trabalho (LORENTZ, 2006, p. 268).

Com o advento da Lei 8.213/1991, que em seu artigo 93 fez previsão das cotas para contratação das pessoas com deficiência nas empresas, surgiu a oportunidade de inclusão efetiva destes trabalhadores no mercado de trabalho e na vida em sociedade.

Se por um lado o trabalho é o meio de inclusão social e garantia de subsistência do trabalhador e de sua família, quanto maior o campo de atuação

e aplicação da reserva de mercado, maiores serão também as oportunidades oferecidas às pessoas com deficiência.

É necessário que se deixe de lado o sentimento paternalista assistencial e criar efetivos mecanismos de autonomia das pessoas com deficiência, pois, são trabalhadores como qualquer outro, ressalvadas as suas limitações, mas desde que lhes permitam demonstrar suas capacidades e fazer suas próprias escolhas. Quando se fomenta o direito a ter opções, não tem sentido as vagas reservadas pela lei de cotas, sejam acumuladas em apenas alguns setores da empresa. Devem-se disseminar as oportunidades através da ampliação das vagas a todos os setores da empresa. Assim, pretende-se atingir desde os mais aos menos habilitados, gerando oportunidade de trabalho a todos. Ampliar as oportunidades de trabalho através da reserva de mercado, atingindo todos os campos de atuação da empresa, é dar efetividade à própria Constituição Federal. É um passo importante para a preparação de uma sociedade inclusiva.

Na esfera pública, a lei prevê a reserva de vagas nos concursos públicos em que o candidato presta o concurso em igualdade de condições com aqueles que não se declaram com deficiência. Está sujeito à aprovação prévia em prova ou prova e títulos, de acordo com o artigo 37, inciso II da Constituição Federal. A reserva de vagas apenas faz com que o candidato concorra às vagas reservadas, mas deverá ser aprovado como todos os demais.

Segundo dados do IBGE, Censo de 2010, há dados relevantes a serem expostos quanto ao trabalho das pessoas com deficiência no Brasil.

Dentre as pessoas que se declararam com pelo menos um tipo de deficiência, 5,9% estavam empregados no serviço público como militares ou estatutários. Trabalhadores sem deficiência declarada apenas 5,5% estavam nas mesmas condições. Já no setor informal, sem carteira assinada, pessoas com deficiência se mostraram 1,9% a mais do que as que se declararam sem deficiência.

Conclui-se que a reserva de mercado no serviço público traz condições melhores de subsistência às pessoas com deficiência. Isto fica claro quando o Censo de 2010 demonstra que há um número próximo entre aqueles que se declararam com ou sem deficiência. Demonstra que o acesso está alcançando o seu objetivo.

Na iniciativa privada, há expressivo número de trabalhadores sem carteira assinada, à margem de seus direitos sociais. Dentre estes trabalhadores, há 1,9% a mais de pessoas com deficiência nesse grupo. Com carteira assinada, a diferença é de 9% a mais para aqueles que se declararam sem nenhuma das deficiências pesquisadas. Por fim, dentre trabalhadores sem qualquer remuneração, formal ou informal, 2,2% declaram-se pessoa com alguma das deficiências pesquisadas, contra 1,7% dos demais.

Parece louvável que a reserva nos concursos públicos tem gerado a oportunidade de colocar as pessoas com deficiência em igualdade de condições na sociedade. Por isso, defende-se que a reserva de mercado na iniciativa privada seja cada vez mais ampliada, atingindo todos os seguimentos das empresas envolvidas. No caso da construção civil, não há porque não abrir os campos de obra para oportunizar emprego a estes trabalhadores.

Na construção civil, muito se fala quanto à segurança da pessoa com deficiência executar seu trabalho nos campos de obras. A Convenção da ONU, Artigo 27, defende a inclusão das pessoas com deficiência em ambiente de trabalho seguro e salubre. Entende-se que esse meio ambiente deve ser seguro e salubre em qualquer condição para qualquer trabalhador. As normas de segurança devem atender todos os trabalhadores. Mas, diante de uma pessoa com deficiência e considerando haver inúmeros tipos de deficiência, deverá haver compatibilidade entre a deficiência apresentada e a atividade a ser desenvolvida.

Podem-se perceber duas vertentes na questão: se a compatibilidade não existe por falta de acessibilidade da empresa, ou a atividade não é compatível com a deficiência.

Deve haver proporcionalidade entre a função disponibilizada pela empresa e a limitação do candidato. Há funções em que a limitação possa ser superada através de treinamento? Dentre tantas fases no campo de obras, da fundação até a fase de acabamentos, há um momento em que a segurança do trabalhador permite sua inclusão plena e efetiva? Havendo certas adaptações, dentre aquelas que pareçam razoáveis, permitirá a inclusão segura do trabalhador? Não há o porquê para tal entendimento não seja aplicável à construção civil de forma plena.

Ademais, sob o aspecto constitucional, “estabelecer de antemão que a pessoa com deficiência não poderá exercer determinadas funções fere mortalmente o direito pétreo à igualdade (Art. 5º, caput) e o direito de não ser discriminada (...)” (GUGEL, 2007, p. 108).

Cabe à pessoa declarar as suas habilidades no desempenho da função. Sua capacidade ou habilidade só pode ser medida se exercida, salvo, quando houver pré-requisitos como a exigência de curso superior para o exercício de uma função, como engenheiro, por exemplo.

É natural que nem todas as deficiências serão aptas a todas as funções executadas nos canteiros de obras, pois é conhecida que algumas deficiências afetam a sociabilização devido ao comprometimento de alto grau (FONSECA, 2006, p. 259). Com as devidas ressalvas, nada impede que as pessoas com deficiência executem as mais variadas atividades do ramo.

Defende-se que a inclusão pretendida pela legislação atual só se atingirá através da ampla oferta de trabalho, aliada a políticas públicas que permitam o livre deslocamento. Por entender que as políticas isoladamente não surtem o efeito desejado, sempre haverá a necessidade de educação e trabalho inclusivo junto, sob pena de haver inserção ao invés de inclusão (FONSECA, 2006, p. 259).

Conclui-se pela norma que é dever de inclusão que a reserva de mercado deva atingir todos os segmentos. Embora a lei não faça previsão quanto ao cálculo da reserva de mercado atingir uma ou outra área de atuação da empresa, esse entendimento vai de encontro com os paradigmas impostos pela Convenção da ONU, e vem corroborar com a defesa da ampliação de postos de trabalho.

Outro problema surge quando, mascarada pela ausência de pessoas habilitadas, o mercado de trabalho se fecha, para não dar oportunidade às pessoas com deficiência. O que há é um estigma de que esses trabalhadores não são capazes ou são desinteressados. Isso não é verdade. A sociedade precisa enfrentar corajosamente a questão, dando efetiva eficiência às normas de reserva de mercado, ainda que seja qualificando essas pessoas, quando necessário. O trabalho a ser desenvolvido com as pessoas com deficiência vai desde a habilitação necessária ao resgate de sua autoestima.

O que não se pode admitir é fechar as portas e não gerar oportunidades. Não porque a escassez se faz presente, mas porque se precisa de uma socie-

dade que enfrente o desafio e crie meios de inclusão indiscriminada desses indivíduos. Estigmatizar alguém por uma deficiência é forma preconceituosa e discriminatória de tratá-la.

Historicamente as pessoas com deficiência ficaram à margem da vida social, seja durante o período escolar seja após, no momento de ingressar no mercado de trabalho. Percebe-se, ainda, um desconhecimento e até mesmo desinteresse pelas suas potencialidades.

O importante que a inclusão seja um conjunto de atos que corroborem com a preparação para o mercado de trabalho. Isto inclui a abertura desse mesmo mercado, pois, é através do trabalho que o cidadão tem acesso aos bens da vida, inclusive ao estudo na idade adulta. Realizada a inclusão, acredita-se que futuramente a argumentação da falta de habilitação será severamente reduzida.

As barreiras de ordem social, arquitetônica devem ser vencidas pela sociedade, a propiciar a inclusão plena, a partir da responsabilidade social. Não menos importante que o Estado desempenhe o seu papel em diminuir gradativamente, até zerar, as barreiras arquitetônicas e melhorar os acessos e meios de transporte, para garantir uma locomoção cada vez maior por parte de todos.

Apesar das linhas gerais trazidas pelo Decreto 5.296/2004, em relação à acessibilidade, a Convenção da ONU traduz ao tratar de “Adaptação Razoável” linhas importantes para atuação estatal e privada, quanto às barreiras e acessos. Traz, em linhas gerais, que as modificações não devem impor gasto demasiadamente oneroso, mas que permitam o acesso a todos¹⁰. Pois, a ACES-SIBILIDADE é um dos princípios mais importantes trazidos pela Convenção. Ou seja, gerar acessibilidade é obrigatório em todos os níveis da federação. Com uma sociedade inclusiva e independente, pretende-se criar uma sociedade favorável a inclusão das pessoas com deficiência em todos os setores. Os ajustes sociais vão além das barreiras arquitetônicas, mas qualquer lei que não esteja de acordo com a Convenção está descumprindo a própria Constituição Federal brasileira.

Corroborando com este entendimento, a definição de deficiência trazida pela Convenção, que demonstra que a pessoa está incluída em seu meio

10 Convenção da ONU, Artigo 2.

ambiente, e nenhuma barreira pode impedi-la de conviver com os demais¹¹. Entende-se que, nesta linha de pensamento, o argumento utilizado por muitas empresas quanto à garantia da integridade física do candidato ou que o meio em que será inserida a pessoa não condiz com suas limitações, não encontra base legal de defesa. É obrigação, segundo a Convenção, que a empresa crie mecanismos de inclusão. O discurso de que os campos de obra não são favoráveis a receber pessoas com deficiência, cabe ao empregador proporcionar a segurança aos seus empregados.

As deficiências são inúmeras, observadas as categorias previstas na Convenção da ONU. São muitos os trabalhadores com as mais variadas deficiências, e assim as mais variadas possibilidades de trabalho podem surgir, basta a sociedade se abrir para enxergar sem preconceito essas possibilidades, aproveitar essa força de trabalho e revelar talentos.

Os empresários, diante da globalização da economia, da concorrência e da busca pelo lucro, buscam resultados para se manterem competitivos no mercado. Alegam escassez de mão de obra no momento de empregar as pessoas com deficiência.

Por questões óbvias, é necessária a garantia da integridade física e da saúde do trabalhador, mas usar essas garantias como defesa por parte do empregador para não oportunizar o trabalho à pessoa com deficiência é uma forma preconceituosa de usurpar o direito ao trabalho destes trabalhadores.

Por certo que na construção civil há inúmeras funções a serem desenvolvidas nos canteiros de obras, são infinitas as possibilidades de atuação diante das também diversas deficiências. Impedi-las de usufruir dessas possibilidades sob qualquer argumento é discriminatório. Nesse passo, a aplicação do princípio da igualdade e da dignidade da pessoa humana só será efetivada se as possibilidades de trabalho para as pessoas com deficiência forem amplas, igualmente oferecidas como aos demais.

Outra posição importante a ser exposta, é quanto à produtividade das pessoas com deficiência.

11 Convenção da ONU, Artigo 1.

Com efeito, constatei que a adoção de medidas de treinamento das pessoas com deficiência, por intermédio de convênios com os Serviços Nacionais de Aprendizagem, bem como com organizações não governamentais especializadas na formação profissional desses trabalhadores, alcançou pleno êxito. A alta produtividade dos trabalhadores com deficiência é atestada pela unanimidade dos empresários com quem tive contato nos inquéritos que presidi, em audiências públicas ou em eventos que discutiram o tema. Observam os empregadores, igualmente, grande motivação na equipe, que, ao vencer os tabus iniciais, passa a ter os colegas com deficiência como referência de superação e solidarismo. As empresas, finalmente, adicionam a sua imagem institucional grande estima perante os consumidores e o público em geral. Insisto: essa opinião é unânime em relação àquelas empresas que superaram a resistência ao cumprimento da norma (FERRAZ, 2012, p. 30).

O depoimento demonstra que as pessoas com deficiência possuem capacidade produtiva e a abertura das oportunidades a esse grupo só fará surpreender.

Após a Segunda Guerra Mundial, os Estados Unidos promoveu medidas emergenciais para atender a demanda proveniente das deficiências causadas pelos campos de batalha.

A guerra supõe uma situação de emergência social que requer a mobilização de todos os recursos materiais e humanos, incluídos os portadores de deficiência mental. Assim, por exemplo, o exército considerou suficiente a idade mental de 8 anos e a marinha exigiu um mínimo de 10 anos: é curioso constatar como os especialistas adaptam os critérios de seleção às necessidades da situação especial. No que diz respeito à resposta dos portadores de deficiência mental, os estudos revelam que se adaptaram a sua nova situação e prestaram serviços aceitáveis, superando de longe as previsões mais oti-

mistas. Essa população também colaborou em outras frentes da contenda, em especial nas indústrias de guerra (AMOR PAN, 2003, p. 38).

Este relato demonstra que quando dada a oportunidade há uma resposta positiva das pessoas com deficiência àquilo que elas se dispuseram a realizar.

Outro paradigma a ser vencido pela sociedade é quanto à produção e lucro visado pelos empresários. Vive-se na era capitalista em que o lucro e a produção são cruciais ao mercado de trabalho para gerar competitividade empresarial. Neste ponto, importa salientar que somente após a oportunidade disponibilizada a estes trabalhadores poder-se-á concluir pela capacidade ou não de produzir.

O direito de escolha é um aspecto importante para o debate proposto, pois, percebeu-se certa admiração da sociedade quanto ao tema, inclusão das pessoas com deficiência na construção civil, como se fosse algo determinadamente impossível. No entanto, há procura por parte das pessoas com deficiência em atuar nos canteiros de obras. Falta oportunidade.

O direito de escolha é fundamental para o melhor desenvolvimento do trabalho que venha a ser apresentado pela pessoa com deficiência. Cabe a ela dizer e mostrar suas aptidões e habilidades, não à sociedade empresária ou até mesmo à comunidade ditar quem é hábil para determinadas vagas.

Os empresários, de forma geral, não abrem oportunidades nos canteiros de obras da construção civil por prévio conceito de incapacidade das pessoas com deficiência. Ou seja, os empresários buscam, na sua maioria, preencher as vagas segundo a deficiência que eles entendem serem possível de conviver. É absurdamente discriminatório tal entendimento. Para bem esclarecer, as empresas procuram por candidatos com deficiência física leve, em sua grande maioria, como se coubesse à empresa ‘escolher’ a deficiência que quer receber e empregar. Isto é facilmente verificado ao se acessar sítios que disponibilizam vagas às pessoas com deficiência, lendo os classificados de vagas de emprego, onde se lê vaga e a deficiência que se aceita para preencher na tal oportunidade. Apesar de um número significativo de pessoas com deficiência em busca de uma colocação profissional, as vagas não são preenchidas por não atenderem os requisitos impostos pela empresa na busca do profissional. É preciso gerar oportunidades.

Um exemplo a ser seguido, é importante citar o Programa Despertando Talento, de responsabilidade do CEFET de Minas Gerais, cujo projeto de inclusão social pretendia preparar pessoas com deficiência intelectual na construção civil. O projeto obteve resultados significativos.

Inscreveram-se inicialmente 30 candidatos, com idade entre 14 e 34 anos, dentre estes apenas um desistiu por motivo de saúde. O tempo estimado para que os candidatos estivessem aptos a realizar as tarefas esteve ligado ao analfabetismo e não a deficiência intelectual apresentada. Ao final do curso, cerca de 70% dos alunos apresentaram sensível melhora em sua apresentação e higiene pessoal. Houve, para a maioria dos alunos, melhora na concentração e no relacionamento social (MORAES, Percilia Melgaco, 2012). Talvez o resultado mais significativo, para este exemplo apresentado, foi que, após o curso, os alunos empregados passaram a cumprir funções e horários de trabalho em igualdade com os demais empregados, sem deficiência, no mesmo ramo de atividade. Não se pode deixar de observar que o projeto trabalhou apenas com um tipo de deficiência, dentre tantas outras existentes.

O exemplo ora trazido não poderia ser implementado pelas empresas da construção civil na busca pelo cumprimento da reserva de mercado, como forma de Ação Afirmativa? Abrir as portas do mercado de trabalho, de forma indiscriminada, é abrir as portas em busca de talentos escondidos. Parte dos vulneráveis quando inseridos em meio propício, desenvolverão o seu melhor trabalho, por que não dar a oportunidade a todos de surpreender? Quantas são as histórias de superação de notório conhecimento, por que seria diferente na construção civil?

Faz-se necessário que medidas sejam tomadas para fazer valer a lei de reserva de mercado, sejam elas punitivas ou de incentivo, mas que ao final se veja a lei ser cumprida e seu objetivo alcançado.

O Artigo 8 da Convenção diz claramente, quanto a conscientização da sociedade como passo importante no avanço de inclusão social que se busca mundialmente. Tem-se que vencer a barreira do preconceito, promover a capacitação, gerar oportunidades para que as pessoas com deficiência possam mostrar sua contribuição na construção de uma sociedade inclusiva que se deseja ter.

Qual seria o custo efetivo de uma palestra para um rol de empregados, com o intuito de receber melhor dentro da empresa uma pessoa com deficiência, diante dos ganhos moral, social e econômico advindos dessa atitude? Basta a sociedade se abrir para um mercado inclusivo para surgirem grandes talentos.

11. AÇÕES AFIRMATIVAS

Ações Afirmativas são meios que o Estado e a iniciativa privada possuem para eliminar práticas discriminatórias. Visa diminuir as diferenças e aplicar o princípio da igualdade e da dignidade da pessoa humana. É o dever do Estado em adotar meios de inclusão objetiva das pessoas com deficiência de forma ativa, modificando os paradigmas e efetivando a inclusão plena destas no meio social. É o Estado e a iniciativa privada atuando de forma positiva contra a arbitrariedade daqueles que segregam e marginalizam um grupo.

A reserva de mercado é uma Ação Afirmativa que pretende criar condições de competição justa no mercado de trabalho a um grupo vulnerável ao preconceito, diminuindo injustiças e, por fim, equilibrando o competitivo mercado de trabalho. O objetivo real das Ações Afirmativas é a criação de oportunidades àqueles que geralmente são excluídos pela ignorância social. Não é a única forma de zelar pela igualdade, mas é arma importante da sociedade para tanto.

Deve ser observado quais grupos vulneráveis estão sendo prejudicados no exercício de seus direitos. As ações afirmativas devem vir contribuir para que estes direitos sejam plenamente exercidos pelo grupo, assim como é pelos demais, corrigindo as desigualdades nefastas e inadmissíveis num Estado Democrático de Direito.

Diante da Convenção da ONU pelos direitos das pessoas com deficiência, cabe uma interpretação inclusiva da norma, o Estado e a sociedade, a quem é dirigida a norma, devem agir positivamente a fim de efetivar a inclusão das pessoas com deficiência definitivamente no mercado de trabalho, sem discriminação. A reserva de mercado significa um passo importante para

amenizar as desigualdades, ainda que não perfeita e sujeita a críticas. Mas é uma disposição legal existente e vigente no momento.

É importante que outras soluções sejam apresentadas ou aprimoradas para efetivar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, além da própria construção civil. Mas, como mecanismo já existente no ordenamento jurídico, a reserva de mercado é importante arma para efetivar a inclusão da pessoa com deficiência nos canteiros de obra da construção civil, e assim concretizar a dignidade humana e o direito fundamental ao trabalho.

Políticas públicas poderiam reservar os valores monetários de multas provenientes da autuação pelo descumprimento das quotas, previstas na Lei 8.213/99, em favor da qualificação das pessoas com deficiência. A obrigação de reverter-los em favor da acessibilidade da própria empresa autuada ou de outras, com a adequação do ambiente de trabalho para melhor receber qualquer tipo de pessoa com deficiência, conforme o caso concreto, também seria uma Ação Afirmativa possível. Por sua vez, caberá ao poder público melhorar as vias de acesso e transporte público.

É mais que uma responsabilidade estatal, é uma responsabilidade social. Não basta cobrar do Estado medidas que viabilizem a inclusão ou abertura do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência. É necessário que a sociedade empresária se ajuste a sua responsabilidade social, assim como exposto no tópico sobre a função social da empresa. É preciso que a sociedade como um todo entenda que o mercado precisa se encorajar e aplicar a lei, criando meios de inclusão. Só assim as ações afirmativas terão um resultado efetivamente positivo.

12. CONCLUSÃO

Buscou-se, antes de tudo, trazer a discussão o tema “inclusão das pessoas com deficiência nos canteiros de obras da construção civil e na vida em sociedade”. Todos tem o direito de fazer parte de uma sociedade e ser capaz de fazer as suas próprias escolhas, segundo os seus talentos. Uma dessas escolhas se refere ao direito de escolhas.

Enfatiza-se que o respeito ao direito ao trabalho é um direito de todos. Para concretizar esse direito faz-se necessário que a coletividade tenha consciência de que é preciso cumprir as leis que já existem e criar outras, se necessárias forem. O intuito é que se tratem as pessoas com deficiência de forma a propiciar-lhe as mesmas condições de trabalho, sem julgá-las inaptas, desinteressadas ou inabilitadas antes mesmo de dar-lhe a oportunidade de demonstrar do que são capazes.

É necessário apagar os estigmas sociais que conduzem a exclusão. A sociedade precisa assumir a responsabilidade de incluí-las na vida social e habilitá-las a serem pessoas independentes de qualquer outra. Para se atingir esse ideal, todas as formas de inclusão são necessárias: educação, saúde, acessibilidade, emprego digno.

Somente um conjunto de ações voltadas a inclusão social se atingirá o ideal de independência das pessoas com deficiência que se pretende ver alcançada. Isto inclui a mudança de paradigma trazida pela Convenção da ONU pelos direitos das pessoas com deficiência. A criação de uma sociedade inclusiva é dever de todos.

É preciso abandonar a ideia de superproteção por caridade, para propiciar a inclusão plena através da autonomia e participação das pessoas com deficiência, para que elas não vivam de benefícios suportados pela sociedade em geral, ao contrário, conquistem seu espaço e demonstrem seu talento como exercício de cidadania. A barreira ATITUDINAL é a primeira a ser vencida, pois, a deficiência está na sociedade.

13. REFERÊNCIAS

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Brasília: TEM, SIT, DEFIT, 2007.

AMOR PAN, José Ramón. Afetividade e sexualidade na pessoa portadora de deficiência mental. São Paulo: Loyola, 2003, p. 38.

- ARAÚJO, Luiz Alberto David. A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência. Brasília: Coordenação Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 1994.
- ASSIS, Olney Queiroz; PUSSOLI, Lafaiete. Pessoa deficiente: direitos e garantias. São Paulo: Edipro, 1992.
- BARROS, R. P. de; MENDONÇA, R. S. P. Os determinantes da desigualdade no Brasil. Economia Brasileira em Perspectiva. Rio de Janeiro: IPEA, 1996.
- BASTOS, Celso Ribeiro e MARTINS, Ives Gandra. Comentários à Constituição do Brasil, São Paulo: Saraiva, 1992.
- BENJAMIN, Antonio Herman de Vasconcellos e. A tutela das pessoas portadoras de deficiência pelo Ministério Público. In: Centro de Apoio das Promotorias da Cidadania. Curitiba: Ministério Público do Paraná, 2003.
- CARREIRA, Alexandre Luiz Fantin. Ações afirmativas e inclusão social. Bauru: EDITE, 2005.
- COELHO, Fábio Ulhoa. Curso de direito comercial, volume 1. São Paulo: Saraiva, 2003.
- COSTA, Sandra Morais de Brito. Dignidade Humana e Pessoa com Deficiência: aspectos legais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2008.
- D'AMARAL, Teresa Costa. Direitos da pessoa portadora de deficiência: uma questão de justiça, uma realidade por construir. Revista de Direitos Difusos, São Paulo, v. 4, p. 487-498, dez. 2000.
- DIAS, Maria Berenice. Ações afirmativas: uma solução para a desigualdade. Disponível em: <<http://www.mariaberenicedias.com.br>>.

- Dicionário Houaiss da língua portuguesa. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.
- DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro, volume 8: direito de empresa. 5ª edição. São Paulo: Saraiva, 2013.
- Direitos fundamentais e seus reflexos no mundo do trabalho. Curso de Pós-Graduação Lato Sensu Especialização em Direito do Trabalho. Texto de Antonio Vieira de Mendonça Júnior.
- DUBET, François. As desigualdades multiplicadas. 1 ed. Ijuí – RS: UNIJUI, 2003.
- DWORKIN, Ronald. A Virtude Soberana: a teoria e a prática da igualdade. São Paulo: Martins Fontes, 2005.
- FERRAZ, Carolina Valença... [et al]. Manual dos direitos da pessoa com deficiência. São Paulo: Saraiva, 2012.
- FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2006.
- GOMES, Joaquim B. Barbosa. Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2001.
- GOSDAL, Thereza Cristina. Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho. Curitiba: Genesis, 2003
- Grupos Vulneráveis. Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, v. 2, edição n. 18. Maio de 2013.

GUGEL, Maria Aparecida... (et. al). Deficiência no Brasil: uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

GUGEL, Maria Aparecida. Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho. Obra Jurídica, 2007.

_____. Deficiência no Brasil – Uma Abordagem Integral.

_____. Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público. Goiânia: UCG, 2006.

KALUME, Pedro de Alcântara. Deficientes ainda um desafio para o governo e para a sociedade: habilitação, reabilitação profissional e reserva de mercado de trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

LENZA, Pedro. Direito constitucional esquematizado. São Paulo: Saraiva, 2009.

LISBOA, Roberto Senise. Contratos difusos e coletivos: consumidor, meio ambiente, trabalho, agrário, locação, autor. 2ª Edição. Soa Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2000.

LOPES, Glaucia Gomes Vergara. A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das leis brasileiras. São Paulo: LTr, 2005.

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

MADRUGA, Sidney. Pessoas com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas. São Paulo: Saraiva, 2013.

MALLET, Estêvão. Igualdade e discriminação em direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2013.

- MASTRANTONIO, Simone Aparecida Barbosa. Ações afirmativas: promoção da cidadania empresarial. Curitiba: Juruá, 2011.
- MELO, Mônica de. O princípio da igualdade à luz das ações afirmativas: o enfoque da discriminação positiva. Revista dos Tribunais. Cadernos de Direito Constitucional e Ciência Política. Ano 6, n.º 25, out.-dez, 1998.
- MELO, Sandro Nahmias. Direito ao Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência: o princípio constitucional da igualdade: ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2004.
- MENDES, Gilmar Ferreira [et. al.]. Curso de direito constitucional. São Paulo: Saraiva, 2010.
- MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. Lei de cotas: pessoas com deficiência: a visão empresarial. São Paulo, 2010.
- MORAES, Alexandre de. Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional. São Paulo: Atlas, 2002, p. 1942.
- MORAES, Percília Melgaco de. Treinamento para inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho da construção civil. Tese (Mestrado em Engenharia Civil). UFSC, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012.
- PASTORE, José. Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência. São Paulo: LTr, 2001.
- PRADO, Adriana Romeiro de Almeida. Eliminação de barreiras: um desafio. Revista de Direitos Difusos, São Paulo, v. 4, p. 419-421, dez. 2000.
- PORTO, Noêmia. O trabalho como categoria constitucional de inclusão. São Paulo: LTr, 2013.

- RAGAZZI, Ivana Aparecida Grizzo. *Inclusão Social: a importância do trabalho da pessoa portadora de deficiência*. São Paulo: LTr, 2010.
- RAMOS, Paulo Roberto Barbosa. *Os direitos fundamentais das pessoas portadoras de deficiência*. 2 ed. São Luís: Promotora do idoso e Deficiente, 2003.
- REBELO, Paulo Antonio de Paiva. *A pessoa com deficiência e o trabalho*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.
- RIBAS, João Baptista Cintra. *O que são pessoas deficientes?* 5. ed. São Paulo: Brasiliense. 1993.
- SABINO, João Felipe Moreira. PORTO, Lorena Vasconcelos. *Direitos fundamentais do trabalho na visão de procuradores do trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.
- SILVA, Beatriz Ferreira Corrêa da. *Os direitos sociais como cláusula pétreas na constituição da república de 1988*. Curitiba: JM Livraria Jurídica, 2011.
- SILVA, Diego Nassif da. *Inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: o conceito de pessoa com deficiência e sua aplicação jurídica*. Curitiba: Juruá, 2013.
- SILVA, Jose Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 34ª ed. São Paulo: Malheiros, 2011.
- TOURAINÉ, Alain. *Poderemos viver juntos: iguais e diferentes*. Petrópolis: Vozes, 1999.
- WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade*. São Paulo: LTr, 2012.

WERNECK, Claudia. Manual sobre desenvolvimento inclusivo para a mídia e profissionais de comunicação. Rio de Janeiro: WVA, 2004.

ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho. Empresa na ordem econômica, princípios e função social. Curitiba: Juruá, 2009.

DVD Convivendo com a diferença. Sassaki, Romeu. Evento ocorrido no TRT 9ª Região, em 2012.

<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/publicacoes/cartilha-do-censo-2010-pessoas-com-deficiencia>.

<http://www.sets.pr.gov.br/sine>.

<http://www.interlegis.leg.br/cidadania/20020108135559/20031208112349>.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8742.htm, acessado em 14/09/2013.

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11180.htm, acessado em 14/09/2013.

<http://www.senado.gov.br/legislacao/const/>, acessado em 14/09/2013.

http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action=&co_obra=199645. Acessado em 20/08/2013.