

TRABALHO E DIGNIDADE, ANÁLISE CRÍTICA AO ORDENAMENTO PÁTRIO NO QUE CONCERNE A TEMÁTICA DA INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Nayara Rodrigues Guimarães¹

Otávio Augusto de Oliveira Moraes²

Resumo: O presente trabalho tem o intuito de propor uma análise crítica frente aos institutos de inclusão do deficiente no mercado de trabalho perpassando pelo paradigma da dignidade humana, em sua faceta da autonomia e da pluralidade. Utilizando de dados IBGE reflete-se sobre a efetividade da normatividade contemporânea no que tange a materialização do direito ao trabalho digno, isso ao demonstrar que o aumento do número de vagas ofertadas para o contingente populacional de deficientes físicos não significa automaticamente a materialização do acesso dos mesmos ao trabalho digno. Visamos abordar através do prisma da dignidade humana e da pluralidade sobre o imperativo Constitucional no que tange a adequação do mundo do trabalho ao trabalhador deficiente de maneira que o mesmo possa exercer suas potencialidades, e gozar da liberdade de profissão sem que sua condição seja um entrave para tal.

Palavras-chave: Dignidade Humana, Acessibilidade, Valor social do trabalho.

1- INTRODUÇÃO

A Constituição de 1988 em sua mudança paradigmática frente aos textos Constitucionais precedentes se singulariza a partir do princípio basilar da dignidade humana, esta conceitualmente se desdobra como a necessidade de Estado e sociedade civil buscarem garantir a população plenas condições para desenvolverem seus potenciais a partir da materialização do patamar mínimo civilizatório, ou seja, que a obtenção das necessidades básicas de moradia,

¹ Graduanda em Direito pela PUC-MG, estagiária da Defensoria Pública da União

² Graduando em Direito pela PUC-MG, monitor de Direito Constitucional I e II, bolsista de iniciação científica FAPEMIG e pesquisador do NUJUP, Núcleo Jurídico de Políticas Públicas.

alimentação educação e mobilidade estejam supridas. A dignidade humana dialoga de maneira intrínseca com o preceito da pluralidade elencada como fundamento basilar em nosso texto Constitucional, o mesmo ressalta como fundamento constitucional a valoração social do trabalho, fazendo com que, portanto as diversas maneiras de se vivenciar as relações laborais no que tanges as especificidades de cada individuo não se tornem obstáculo para o acesso do mesmo ao direito ao labor digno.

A Constituição tem diversos papéis concernentes ao seu status de norma maior, neste trabalho frisaremos seu papel norteador, como representação de um projeto de sociedade que a partir de suas premissas fundamentais direciona as políticas públicas, relações privadas e o desenvolvimento legislativo, no caso específico da Constituição de 1988 visando à materialização do princípio da dignidade humana.

Abordaremos o debate frente à acessibilidade aos postos de trabalho por parte das pessoas com deficiência, sendo que partiremos do pressuposto de que uma sociedade que comungue dos princípios elencados no artigo 1º da Constituição de 1988, principalmente no que tange a dignidade humana, pluralidade e o valor social do trabalho deve a partir da conjugação destes princípios materializar o acesso da população deficiente ao mercado de trabalho, porem não basta um acesso meramente formal dos mesmos a atividade laboral, a população portadora de deficiência urge pela materialização de seu direito ao trabalho digno, o mesmo é afirmado a partir dos dados IBGE que demonstram que as vagas ofertadas a este contingente da população em regra são vinculadas a trabalhos precarizados, sendo retrato desta situação o fato dos deficientes com maior nível de escolaridade terem maior dificuldade em se inserirem no mercado de trabalho.

Visamos neste trabalho discorrer sobre a problemática da não materialização do acesso da população deficiente ao trabalho através de uma análise qualitativa que visa comprovar que a pluralidade inerente ao ordenamento jurídico brasileiro ainda se encontra em processo de materialização no que se refere à efetiva inserção da população deficiente no mercado de trabalho e consequentemente no acesso dos mesmos a liberdade de profissão, também consagrada Constitucionalmente.

2- DIGNIDADE HUMANA NA CONSTITUIÇÃO DE 88

A Constituição de 88 emerge como fruto de luta da sociedade organizada e busca se pautar por um modelo legal baseado nas premissas do Estado Democrático de Direito, de maneira a tornar a atual legislação um meio de constante construção de um Estado efetivador de direitos e que seja de fundamentação democrático-participativa. Uma das evoluções normativas do atual modelo Constitucional se deu no âmbito da Dignidade humana como principio basilador, conceito à primeira análise dúbio, mas que a partir de uma proposição simples finda em carregar possibilidades de práticas no campo dos três poderes. O bioeticista Henrique Batista e Silva desenvolve o tema em sua perspectiva filológica. “O sentido etimológico da palavra dignidade, que deriva do latim dignitas e expressa uma característica exclusiva da elite romana, associada à autodeterminação e ao decoro, bem como às atividades e atributos pertinentes à nobreza” (SILVA, 2010, p3)

Como podemos perceber o intuito universalizador da base principiológica da Dignidade Humana objetiva trazer as características de nobreza para a integralidade da população de maneira as reconhecer como sujeitas de Direito aptas a perseguirem o “bem viver” a partir de suas autonomias e particularidades.

A dignidade é conceito de teor multifacetário abarcando uma pluralidade de Direitos Fundamentais, sendo princípio embaixador destes, pois somente a partir do reconhecimento da dignidade humana em sua universalidade os Estados começaram a albergar em seus textos legais a proposta de universalização de Direitos que até então eram gozados somente pelas elites.

A constituição eleva o princípio da dignidade humana a posição de norma das normas dos Direitos Fundamentais, situado no mais alto posto da hierarquia jurídica do sistema Constitucional, como principio fundamental da república Federativa do Brasil. Essa composição lhe confere a densidade jurídica máxima no sistema Constitucional pátrio, e é capaz de compendiar a unidade material da Constituição e de todo o sistema jurídico(CRUZ,2009,p32)

Neste trabalho focalizaremos a dignidade em sua perspectiva de autonomia, pois desejamos demonstrar a emanação deste princípio no que concerne as

peças com deficiência e na efetivação de sua dignidade humana, que neste caso deve partir de uma abordagem ativa do Estado de maneira que por meio de políticas públicas e imposições de cunho legal torne-se possível adequar a realidade as necessidades materiais das pessoas com deficiência, tendo como foco o Direito ao trabalho.

3- A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E A DIGNIDADE HUMANA

Partiremos do modelo conceitual definidor de pessoa com deficiência desenvolvida pela Organização Mundial de saúde, visto que esta desenvolve interessante análise sobre a relação entre o deficiente e a sociedade na qual habita.

O corpo humano possui uma estrutura (esqueleto, órgãos, membros e componente) e um conjunto de funções (fisiológicas psicológicas e sociais). Com o seu corpo, os seres humanos desenvolvem atividades. No desenvolvimento dessas atividades podem existir dificuldades devido a impedimentos associados a problemas de estrutura ou das funções do corpo. Isso pode restringir a participação do seu portador em diversas situações da vida. A extensão destes impedimentos, entretanto, está ligada a providências que são ou não tomadas do lado social. Por isso, uma pessoa é deficiente quando tem restrições de estrutura ou funções corporais não compensadas por providências sociais. (OMS, 1999).

O reconhecimento da população deficiente como sujeitos autônomos portadores de direitos e conseqüentemente abarcados pela dignidade humana é recente, a sociedade ocidental passou por quatro paradigmas em sua relação com esta minoria como bem expressa CRUZ (2009), sendo estes respectivamente: o da eliminação, o do assistencialismo; da integração e por último o paradigma da inclusão. De maneira sucinta, na primeira proposta os indivíduos que fugiam a conceitualização de normalidade física eram eliminados da sociedade, pois eram vistos como entrave para a sobrevivência da mesma,, sendo em regra estes executados pelos próprios pais no momento em que estes percebiam a deficiência em sua prole. O próximo paradigma se desenvolveu com a emergência da

epistemologia cristã que em seu teor altamente teológico vislumbrava na deficiência traços de inocência e conseqüentemente um alto nível de dependência, apesar de ser um grande avanço frente ao modelo de eliminação esta perspectiva se fundamentava na total negação da autonomia e do protagonismo por parte do sujeito com deficiência. A próxima etapa foi a da integração, neste momento histórica iniciou-se na os avanços frentes a participação dos deficientes, porem o mesmo ficava restrito a certos nichos e espaços estando alocados sempre em instituições, especiais sendo ainda vedado na prática da convivência com a coletividade, dita “normal”. Já na perspectiva do paradigma da inclusão a relação com os deficientes começou a se pautar pelo desenvolvimento da principiologia da dignidade humana e a busca pela adequação da realidade social ao sujeito com deficiência, de maneira que ele possa vivenciar suas particularidades de maneira plena, não sendo mais elas obstáculo para seu desenvolvimento pessoal dentro de uma ótica plural.

Na realidade brasileira nos encontramos ainda em disputa entre os modelos do assistencialismo e da integração, visto que, apesar da existência de legislações tuteladoras destas questões tendo fulcro uma isonomia material entre todos os sujeitos de Direitos, estas ainda se encontram em muito reclusas a um mero papel formal.

Dentre os textos legais que abordam esta temática se encontram no campo internacional a convenção 159/83 da OIT e a convenção da Guatemala, ambas ratificadas pelo Brasil. Em relação à legislação especial temos o decreto 3289/99, 7853/89 e a lei nº10098 de dezanove de dezembro de 2000, todas abordam a temática da pessoa com deficiência e seu desenvolvimento pessoal principalmente no que concerne a autonomia e o exercício de atividades laborais, infelizmente estas legislações, como foi dito acima, se encontram em regra em um papel meramente formal como visamos demonstrar neste trabalho, de maneira que o Direito ao trabalho continua em muito sendo mera abstração na vida de milhões de brasileiros com necessidades especiais.

4- O VALOR SOCIAL DO TRABALHO E O DIREITO A AUTONOMIA

A constituição em seu artigo primeiro inciso IV elenca o valor social do trabalho como princípio basilar regulador do ordenamento legal brasileiro, esta evolução trazida pelo modelo Constitucional de 88 irradiou sua influência em uma ressemantização dos Direitos Sociais, agora em necessário diálogo com as pautas das minorias. Na problemática em questão o acesso ao trabalho por parte das pessoas com necessidades especiais.

O atual modelo legal se pauta pelos art. 7º inciso VII e 37da CF e pela lei nº 8.213 de 1991, sendo estas legislações as de cunho mais imperativo frente à necessidade de maior acessibilidade das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

O art. 7º expressamente proíbe a discriminação do trabalhador em função de sua deficiência. Já o art.37da Constituição Federal diz respeito à reserva de vagas em concursos públicos para as pessoas com deficiência,

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

XXXI. Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

CF. Art. 37. Administração pública direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e, também ao seguinte: [...] VII a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e definirá os critérios de sua admissão. (BRASIL, 1988).

A lei nº 8.213 de 1991, estipula, no âmbito dos empregadores privados, uma quota de empregados reabilitados e/ou com alguma deficiência, de acordo com o número de empregados da empresa, modelo este que se desenvolve conforme o exposto no artigo 93º da referida lei.

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas,

na seguinte proporção: I - Até 200 empregados 2%; II - De 201 a 500 3%; III - De 501 a 1.000 4%; IV - De 1.001 em diante 5%. §1º. A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. §2º. O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados (BRASIL, 1991).

É inegável o enorme avanço que esta legislação significou para a maximização de oportunidades para este público, porém ela não parte de uma concepção orgânica sobre a problemática de acessibilidade do deficiente.

As questões distanciadoras destes sujeitos do mercado de trabalho se mantêm presentes estando eles em regra apartados das possibilidades de formação profissional, restando quando possível somente trabalhos operacionais e de alta precariedade para este setor da sociedade, como nos demonstram os dados obtidos em divulgações do IBGE.

A OIT em sua convenção 159, especificamente no artigo 4º, dispendo sobre as políticas afirmativas de acesso ao mercado de trabalho, as pessoas com necessidades especiais, partindo de uma fundamentação de isonomia material na qual a sociedade em um papel ativo se adéqua para que estes sujeitos possam vivenciar suas experiências e concepções de mundo no universo do trabalho sem terem suas deficiências como obstativas para isto.

Essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre essa classe e os demais trabalhadores. Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores deficientes. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos. (OIT,1991)

As referidas medidas mencionadas possuem o objetivo de trazer aos trabalhadores com deficiência a igualdade material no que tange ao acesso ao mercado de trabalho.

5-A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO

Desde o surgimento da agricultura e da pecuária as pessoas necessitam de exercerem atividades laborativas para se manterem, pois o ser humano passou a não mais viver da coleta daquilo que a natureza o oferecia e passou a cultivar e produzir tudo aquilo de que precisava para se manter. Todavia, no tocante as pessoas com deficiência, a atividade produtiva começou a se desenvolver no momento em que surgiu o paradigma da integração, onde foram criadas oficinas profissionalizantes para as pessoas com deficiência. Mas apesar dessas oficinas terem um papel de grande importância na quebra com o assistencialismo prestado às pessoas com deficiência, estas ainda viviam reclusas aos espaços de convivência e produtividade entre seus iguais, e não possuíam uma vida plena em sociedade.

A segregação continuava evidente com o surgimento de "Escolas Especiais" e "Oficinas de Trabalho" que, se, por um lado, permitiam um progresso notável no tratamento de tais pessoas, por outro, criavam um universo paralelo e ainda distinto do "mundo dos normais". (CRUZ, 2009)

Após as guerras do século passado, as quais resultaram em muitos feridos e mutilados, que assim passaram a serem pessoas com deficiência, começou a surgir de fato uma preocupação governamental com a reabilitação e inclusão dessas pessoas na sociedade. No entanto, a temática referente ao mercado de trabalho formal só começou a surgir na década de 80, quando a OIT aprovou a Convenção nº 159. Nessa mesma década a nossa constituição trouxe expressamente a proibição de discriminação do trabalhador em virtude de sua deficiência e reservou vagas em concursos públicos para esta parcela da sociedade, como já mencionado anteriormente neste trabalho.

Na década de 90 a lei da previdência social trouxe expressamente a quantidade de empregados com alguma necessidade especial que uma empresa deve possuir em seu quadro operacional. Porém, nas décadas seguintes, podemos

aferir que apesar das grandes mudanças que ocorreram na forma de tratamento dispensado as pessoas com deficiência, tanto por parte do direito quanto por parte da sociedade civil, ainda não foi possível efetivar por completo a inserção isonômica dos deficientes no mundo do trabalho.

Inegavelmente o trabalho digno e igualitário emancipa as pessoas, pois é através deste que o indivíduo adquire melhores condições de vida e passa a exercer seu papel na sociedade em que vive, e, no caso das pessoas com deficiência não é diferente. A luta pela inclusão da pessoa com deficiência, principalmente no mercado de trabalho é uma forma de garantir o direito de desenvolver-se, de comunicar-se com a sociedade em que se está inserido e com o mundo, é oferecer oportunidade de conhecer o novo, de testar limites e desenvolver potencialidades e habilidades produtivas. Em uma sociedade em que o valor do ser humano está pautado principalmente em sua capacidade produtiva é desumano impedir alguém que desenvolva esta capacidade e se sinta incluído.

A inclusão torna-se viável somente quando, através da participação em ações coletivas, os excluídos são capazes de recuperar sua dignidade e conseguem - além de emprego e renda - acesso à moradia decente, facilidades culturais e serviços sociais, como educação e saúde” (RATTNER, 2002)

Apesar de o direito assegurar às pessoas com deficiência as mesmas condições de competição no mercado de trabalho, esta ainda não goze de materialização de fato, como demonstraremos a seguir.

6- DISPARIDADES ENTRE INSTITUTOS FORMAIS DE INCLUSÃO E A REALIDADE DO TRABALHO

A partir dos dados que elencaremos neste tópico, será demonstrado que apesar do caráter progressista do ordenamento pátrio no que concerne à busca de medidas possibilitadoras de uma isonomia frente aos trabalhadores com deficiência e os demais trabalhadores no que concerne ao mercado de trabalho, estas ainda se

encontram incapazes de cumprir com seu intuito devido ao fato de não ocorrer um posicionamento multisetorial por parte do poder público.

Como já mencionado a lei federal 8.213/91, que dispõe sobre planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências, estabelece, no seu art. 93, o quantitativo de pessoas com deficiência e/ou reabilitadas que uma empresa deve possuir em seu quadro de funcionários, levando em conta o número total de empregados da empresa. Todavia, em consulta a bancos de dados o que se pode comprovar é que esse dispositivo legal assume apenas um aspecto formal, pois o número de pessoas com deficiência que estão entre a população economicamente ativa ainda deixa muito a desejar.

De acordo com o último senso do IBGE, somente 200.000 pessoas com deficiência possuem emprego regular, isto em uma população de 9 milhões de deficientes em idade economicamente ativa.

Na maioria das vezes o pretexto para não se cumprir o determinado percentual de trabalhadores com deficiência previsto na Lei Federal 8.213/91 é a não qualificação, argumento este falho, pois esse fenômeno não é encontrado apenas em pessoas com deficiência, mas em toda e qualquer parcela da população que possui algum fator que a torne excluído da sociedade. Ademais, de acordo com o último senso do IBGE existem muitas pessoas com deficiência qualificadas na população, as quais não ocupam o mercado de trabalho. Afirmação que não goze de veracidade, dado o fato que no banco de currículos da i. Social, site destinado a vagas de emprego para pessoas com necessidades especiais, é possível encontrar pessoas qualificadas para os diversos tipos de função e/ou cargo chegando a ter mestres e doutores.

A relação da pessoa com deficiência com o mercado de trabalho perpassa todas as suas relações sociais, já que o trabalho pode ser considerado como uma forma de ressocialização. A empregabilidade é um conceito que ultrapassa os esforços individuais da pessoa com deficiência, que mesmo procurando se capacitar profissionalmente depende muito mais de como o resto da sociedade vê essas pessoas e suas limitações. Sendo o trabalho um representante para que o indivíduo sinta-se útil e capaz, o que é ainda mais determinante para as pessoas com deficiência, é a possibilidade que este trabalhador seja reconhecido como cidadão e que tenha seus direitos assegurados enquanto categoria trabalhadora. (POLETTI,2013)

Ainda de acordo com pesquisa do mencionado site, os recrutadores das empresas ainda se sentem muito despreparados e enxergam o mercado de trabalho de forma diversa das pessoas com deficiência, o que os levam a selecionar pessoas não por competências, mas sim por tipos de deficiência. Tem-se como exemplo a situação do empregador que a partir de pouco acesso a informações referentes aos deficientes e mercado de trabalho finda utilizando do senso comum para criar espécie de hierarquização entre as diversas deficiências, é ilustrativa a situação de se contratar uma pessoa sem um dos membros ao invés de uma pessoa surda ou cega, por erroneamente entenderem que aquela é mais fácil de se adaptar a sua função e as outras pessoas de seu convívio. Além disso, as vagas ofertadas a este público são pouco atrativas, por serem usualmente de cunho operacional e possuírem por consequência baixos salários.

Percebe-se, portanto que a atuação do poder público e do setor privado no que tange ao desenvolvimento de um ambiente de trabalho inclusivo perpassa por intensa formação da população em geral de maneira a se desconstruir a concepção prevalecente, do deficiente como sujeito apartado do mundo do trabalho.

Certamente, o preconceito explica o fato de que apenas 200.000 (duzentos mil) brasileiros portadores de deficiência possuem emprego regular (carteira assinada) num universo de 9 (nove) milhões em idade economicamente ativa. Desta forma, o subemprego, no qual estão cerca de 1.000.000 (um milhão) de portadores de deficiência, ou a mendicância continuam sendo um dado concreto de sua triste realidade no Brasil.(CRUZ, 2009)

A ineficácia de políticas públicas se dá em muito devida à atuação formalista do poder público, pautada por um auferimento quantitativo no que tange a abertura de vagas para deficientes muitas vezes abdicando das questões concernentes a materialização de um ambiente de trabalho de fato acessível apto a oferecer a este trabalhador as mesmas condições de ascensão em seu emprego que os colegas não portadores de deficiência.

Outro ponto crucial para a não contratação da pessoa com deficiência alegada pelas empresas é a falta de qualificação profissional e baixa ou nenhuma escolaridade. Este ponto é ainda mais complexo, pois se o preconceito ainda existe por pura falta de conhecimento e interesse, a

inexistência de qualificação profissional está diretamente ligada à falta de um conjunto de ações integradas, por parte dos órgãos governamentais, que deveria iniciar-se ainda na infância. Neste caso, deve-se ressaltar que os órgãos governamentais, em suas diversas instâncias, devem integrar ações de saúde, educação, transporte, obras urbanas, a fim de garantir o acesso das pessoas com deficiência à formação escolar e profissional. Muitas vezes, o que dificulta a garantia do direito à matrícula no ensino regular é o transporte ou as vias que não são acessíveis, a falta de estimulação precoce e de tratamento médico adequado. (NOLETO,2012)

Faz-se imperativo uma atuação multi setorial para que a materialização do direito ao trabalho por parte desta população se torne horizonte próximo, o mesmo abarca não somente a garantia de quotas no âmbito do serviço público e privado, mas que também o acesso à escolarização deste contingente populacional também seja garantido.

7- CONCLUSÃO

Apesar dos avanços obtidos nos últimos anos no que concerne ao reconhecimento do sistema jurídico da imperiosidade de se desenvolver uma isonomia material em relação às pessoas com deficiência, principalmente no que concerne ao direito fundamental ao trabalho, este ainda se encontra infelizmente em muito restrito a letra da lei, não tendo de fato sido efetivado na vida dos brasileiros que possuem alguma deficiência, como é demonstrado pelos dados do IBGE que demonstra que grande parte dos deficientes se encontra apartado de seus direitos sociais e de uma vivência inclusiva com o restante da sociedade.

Acreditamos que somente a partir de uma atuação multisetorial abarcando o público e iniciativa privada será possível à efetivação dos preceitos de pluralidade e dignidade tão caros a nossa ainda recente ordem Constitucional Democrática.

Finda-se a reflexão no que tange ao processo de inserção de minorias, no que se refere a este artigo acadêmico, a necessidade de se repensar o acesso ao labor através de premissas qualitativas dado o fato que a mera expansão quantitativa de vagas para a população deficiente não se mostrou como solução para o acesso ao trabalho digno por parte deste contingente populacional, sendo

necessário que questões afins como acesso a formação profissional e implementação de ambiente de trabalho acessível sejam também colocadas como elemento central, a partir desta atuação orgânica frente à problemática do acesso universal ao trabalho digno aumentam-se as chances de alcançarmos o horizonte de materialização de direitos propostos na Constituição de 1988.

Abstract: This work has as goal propose the discussion over the critical analyses over the institutes of deficient into the labor market, permeating the human dignity paradigm , into the perspective of autonomy and plurality. Using the IBGE data we come to the reflection about the effectiveness of the laws which are about the deficient access to the work, it demonstrate that the increasing over the amount off job offers isn't necessarily the solution for the materialization of the deficient people access to dignify jobs. Through this reflexion we propose a look over this problematic permeating by the plurality and human dignity which turn into a Constitutional imperative the developing of a work environment ready for the deficient population, it is essential for the labor deficient be able to exercise all his potentials and explore plan his own professional liberty without his condition be a impeditive.

Key-words: Human dignity, accessibility, Social value of work

REFERÊNCIAS:

BRASIL. Constituição Federal. Vade Mécum. São Paulo: Saraiva, 2011

BRASIL. Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Decreto Nº. 914, de 06 de Setembro de 1993.

BRASIL. Lei nº. 8213, de 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

BRASIL. Lei Orgânica da Assistência Social, de 07 de Dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência social e dá outras providências.

CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. O direito à diferença: as ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e pessoas portadoras de deficiência. 3. ed. rev., ampl. e atual. Belo Horizonte, MG: Arraes, 2009. xv, 250 p.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2013.

I.SOCIAL - Soluções em Inclusão Social. Disponível em: <http://isocial.com.br/Acesso> em: 12 jul 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo demográfico 2000: características gerais da população.

NOLETO ,Walterby Barros Porto , A Efetividade Dos Direitos Da Pessoa Com Deficiência À Luz Da Constituição Federal, Fortaleza , CE , 2012 ,Dissertação (Mestrado em Direito Constitucional) Programa de Pós Graduação em Direito – UNIFOR , centro de ciências jurídicas.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho. Brasília: OIT, 1991

POLETTI ,Kezia Zenni . Pessoa com deficiência e mercado de trabalho , lei de cotas nº8213 de 1991 , Vitória , ES ,2013.

RATTNER, Henrique. Sobre exclusão social e políticas de inclusão. In: Revista Espaço Acadêmico. Ano II, nº. 18, novembro de 2002.

SILVA , Henrique Batista , O princípio da dignidade humana na Constituição brasileira , 2010 . Disponível em: <http://rizomas.net/cultura-escolar/bases-de-dados/208-regras-para-citacao-e-referencias-abnt.html> , acessado em 14 de mar. de 2015.