



O TRABALHADOR PORTADOR DE DEFICIÊNCIA E O PRINCÍPIO DA ISONOMIA

Carlos Alexandre Moraes¹, Lilian Rosana dos Santos Moraes²

RESUMO: A Constituição Federal proibiu qualquer discriminação no que se refere o salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência, conforme determina o art. 7.º, inciso XXXI: *Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.* Importante destacar que o princípio da não-discriminação ou princípio da isonomia tem como origem a *Declaração Universal dos Direitos do Homem* (1948), art 1.º que veda qualquer tipo de discriminação. Apesar da Lei Maior não admitir qualquer discriminação naqueles dois itens (salário e critérios de admissão), a mesma admite a diferença de função em razão da deficiência da pessoa, tanto que o inciso XXX, do mesmo artigo prescreve a *”XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;”* como se pode observar a deficiência não foi incluída como critério. Essa exceção é permitida desde que determinada aptidão (física, mental ou sensorial) seja indispensável para o exercício da função. Por exemplo, uma pessoa com deficiência física (manco) pode ser excluída de um processo seletivo, após ser aprovado no concurso público, sob alegação de não ser apta para exercer a função de Agente de Estação? Resposta, NÃO. Por isso, em Belo Horizonte (MG) uma companhia de transportes foi condenada ao pagamento de indenização, pois excluiu do processo seletivo, um deficiente físico (manco) que havia sido aprovado no concurso público, para o cargo de Agente de Estação, nas vagas destinadas aos deficientes. De acordo com a relatora do processo, Des. Teresa Cristina da Cunha Peixoto, “a companhia de transportes agiu em desacordo com a ordem jurídica, pois “deu interpretação restritiva aos dispositivos legais que tratam do assunto”, e completou “a empresa violou direito subjetivo individual do pretendente ao cargo, ao não agir com a acuidade necessária na realização dos exames médicos admissionais”. Nesse caso específico, o Poder Judiciário entendeu que a deficiência do candidato não era obstáculo para que o mesmo exercesse a função. Lembremo-nos que segundo a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo 23, inciso I, determina que *“Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.”*

PALAVRAS-CHAVE: Trabalhador, deficiente, isonomia.

¹ Doutor em Educação, Professor e Coordenador do Curso de Direito do Centro Universitário de Maringá (CESUMAR). Maringá – Paraná. moraes@cesumar.br

² Doutora em Educação, Professora e Coordenadora do Curso em Tecnologia em Estética e Cosmética do Centro Universitário de Maringá (CESUMAR). Maringá – Paraná. lilian@cesumar.br.