

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS JURÍDICAS

ALAN DE ALBUQUERQUE GOMES

**O ACESSO AO TRABALHO DIGNO COMO FATOR DE INCLUSÃO SOCIAL DAS
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

JOÃO PESSOA – PB
2021

ALAN DE ALBUQUERQUE GOMES

**O ACESSO AO TRABALHO DIGNO COMO FATOR DE INCLUSÃO SOCIAL DAS
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em Ciências Jurídicas na área de concentração em Direito Econômico.

Linha de pesquisa: Direitos Sociais, Biodireito e Sustentabilidade Socioambiental.

Orientador: Prof. Dr. Robson Antão de Medeiros

G633a Gomes, Alan de Albuquerque.

O acesso ao trabalho digno como fator de inclusão social das pessoas com deficiência / Alan de Albuquerque Gomes. - João Pessoa, 2021.

105 f.

Orientação: Robson Antão de Medeiros.

Dissertação (Mestrado) - UFPB/CCJ.

1. Relações de trabalho - pessoas deficientes. 2. Direito da pessoa com deficiência. 3. Acesso ao trabalho. 4. Inclusão social. I. Medeiros, Robson Antão de. II. Título.

UFPB/BC

CDU 331.104-056.26

ALAN DE ALBUQUERQUE GOMES

**O ACESSO AO TRABALHO DIGNO COMO FATOR DE INCLUSÃO SOCIAL DAS
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em Ciências Jurídicas na área de concentração em Direito Econômico.

Linha de pesquisa: Direitos Sociais, Biodireito e Sustentabilidade Socioambiental.

Aprovação da Defesa Final: 28 de maio de 2021.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Robson Antão de Medeiros
(Orientador)

Prof. Dr. Sven Peterke
(Examinador)

Prof.^a Dr.^a Raquel Moraes de Lima
(Examinadora)

A minha família, por todo o amor, carinho, esforço e dedicação desempenhados na minha criação.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus primeiramente, pela saúde e força concedida nesse longo caminho rumo à realização de um sonho.

Agradeço a minha família, por acreditar no poder da educação como elemento de transformação do presente e do futuro, pelo carinho e zelo desempenhados para minha formação humana e pelo suporte total em toda essa jornada repleta de desafios.

Agradeço aos meus professores e colegas, em especial ao meu Orientador, professor Dr. Robson Antão de Medeiros, por toda a atenção concedida no período da pós-graduação, pela paciência, disponibilidade e total apoio, sem os quais não seria possível vencer os obstáculos encontrados e concretizar a presente dissertação.

Um agradecimento a todos que compõem a Comissão de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência da Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional Paraíba (OAB-PB) por ter me concedido um panorama amplo e uma vivência prática dos grandes esforços em benefício da preservação dos direitos da pessoa com deficiência.

“Quando não conseguir correr através dos anos, trote. Quando não conseguir trotar, caminhe. Quando não conseguir caminhar, use uma bengala. Mas nunca se detenha.”

(Madre Teresa de Calcutá)

RESUMO

Com o decorrer da história, percebe-se um movimento pelo qual a consciência de inclusão social e de cidadania consegue ocupar os mais variados mapas temáticos decorrentes dos constantes anseios dos grupos que compõem a sociedade. É nesse sentido que a presente dissertação possui como objetivo central compreender, a partir de uma análise histórica e normativa, o direito ao acesso a um trabalho realizado de forma digna como instrumento garantidor para a conquista da inclusão social e do exercício pleno da cidadania. Sendo assim, o problema do presente estudo foi voltado para a inclusão social por parte das pessoas com deficiência a partir do acesso ao trabalho digno, verificando, através da hipótese, o espaço ocupado pelas pessoas com deficiência no cenário do mercado formal de trabalho e os principais desafios a serem enfrentados com vistas a uma inserção sociolaboral mais eficaz. Para isso, foi necessária uma apresentação inicial do tratamento historicamente conferido ao grupo social das pessoas com deficiência, a análise da dinâmica normativa através da exposição de uma evolução jurídica percebida em benefício do grupo PcD com vistas a obter um acesso ao mercado de trabalho, além da abordagem e defesa acerca de um trabalho realizado de forma que vise a proteção do trabalhador com deficiência e a promoção de um modelo de desenvolvimento individual e coletivo pautado na inclusão e, por fim, um debate acerca dos principais obstáculos enfrentados pelas pessoas com deficiência no objetivo de combate contínuo ao cenário de exclusão social. Metodologicamente, o trabalho adotou a abordagem de natureza qualitativa, uma vez que, para além dos dados quantitativos, foram considerados os elementos conceituais por meio de uma pesquisa interpretativa. Foi empregado o método dedutivo, partindo do tema geral até o debate dos assuntos específicos, com o apoio do método interpretativo através da análise da doutrina específica e dos dispositivos que fundamentam a presente dissertação, além da utilização da pesquisa bibliográfica e documental. Como conclusão, percebeu-se que o acesso ao trabalho, realizado de forma que promova o respeito, o bem-estar, a igualdade e a dignidade, constitui uma das principais ferramentas encontradas pela população PcD na busca incessante por uma inclusão social justa e eficiente, viabilizadora do exercício pleno da cidadania, de uma sociedade mais aberta e plural e, ao fim, de um mundo com perspectivas melhores para todos os indivíduos, sendo necessário o contínuo enfrentamento das inúmeras barreiras estruturais e culturais que afetam a pessoa com deficiência em sua busca pela inserção no mercado laboral.

Palavras-chave: direito da pessoa com deficiência; acesso ao trabalho; inclusão social.

ABSTRACT

Throughout history, there is a movement through which the awareness of social inclusion and citizenship is able to occupy the most varied thematic maps resulting from the constant desires of the groups that compose the society. In this sense the present dissertation has as the central objective to understand, from a historical and normative analysis, the right to access to work performed in a dignified way as a guaranteeing instrument for the achievement of social inclusion and the exercise of full citizenship. Therefore, the problem of this study was aimed at social inclusion by people with disabilities from access to work, verifying through the hypothesis the space occupied by people with disabilities in the formal labor market scenario and the main challenges to be faced with a view to a more effective socio-labor insertion. For this reason, an initial presentation of the treatment historically given to the social group of people with disabilities was necessary, the analysis of the normative dynamics through the exposure of a legal evolution perceived in benefit of the PwD group with a view to gaining access to the labor market, in addition to the approach and defense of work carried out in a way that aims to protect workers with disabilities and the promotion of an individual and collective development model based on inclusion and, finally, a debate on the main obstacles faced by people with disabilities in the objective of continuously combating the scenario of social exclusion. Methodologically, the work adopted a qualitative approach, since in addition to quantitative data, the conceptual elements were considered through an interpretive research and the method used was deductive, starting from the general theme to the debate of specific issues, with the support the interpretive method through the analysis of the specific doctrine and the devices that support this dissertation, in addition to the use of bibliographical and documentary research. In conclusion, it was noticed that access to work, carried out in a way that promotes respect, well-being, equality and dignity, constitutes one of the main tools found by the PwD population in the relentless search for a fair and efficient social inclusion, enabling the full exercise of citizenship, of a more open and plural society and, in the end, of a world with better perspectives for all individuals, requiring the continuous confrontation of the numerous structural and cultural barriers that affect people with disabilities in their search for inclusion in the labor market.

Keywords: right of the person with disabilities; access to work; social inclusion.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
ANTD	Agenda Nacional de Trabalho Decente
BIRD	Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento
CONADE	Conselho Nacional de Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
FMI	Fundo Monetário Internacional
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INES	Instituto Nacional de Educação de Surdos
IPEA	Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas
ODS	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
ONGs	Organizações Não-Governamentais
OMS	Organização Mundial da Saúde
PNETED	Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UMA ANÁLISE HISTÓRICA, SOCIAL E NORMATIVA	15
1.1 UM BREVE CONTEXTO HISTÓRICO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	16
1.2 PESSOA COM DEFICIÊNCIA: CONFLITOS TERMINOLÓGICOS E CONCEITUAÇÃO	20
1.3 AS CATEGORIAS DE DEFICIÊNCIA.....	23
2 O ACESSO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA PERANTE A ORDEM JURÍDICA EXTERNA E INTERNA	25
2.1 INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA	26
2.2 O PAPEL DOS ORGANISMOS INTERNACIONAIS NA INCLUSÃO LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	32
2.3 AS NORMAS JURÍDICAS NACIONAIS DE PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA	33
2.4 LEGISLAÇÃO CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL NA PROMOÇÃO DA INCLUSÃO LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	35
3 DIREITO AO TRABALHO, TRABALHO DIGNO E O MODELO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	43
3.1 O TRABALHO E SUA IMPORTÂNCIA SOCIAL NO MUNDO CAPITALISTA.....	47
3.2 TRABALHO DIGNO: CONCEITO E CONTEXTUALIZAÇÃO	53
3.3 TRABALHO DECENTE NO CENÁRIO BRASILEIRO: UMA BREVE ANÁLISE..	55
3.4 O ACESSO AO TRABALHO DECENTE E SUA IMPORTÂNCIA PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL.....	60
4 O TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA E A BUSCA POR INCLUSÃO E CIDADANIA.....	64
4.1 A NECESSIDADE DA EDUCAÇÃO PROFISSIONALIZANTE PARA O TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA.....	66

4.2 OS ANSEIOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO E O ENFRENTAMENTO DAS BARREIRAS NA BUSCA PELA IGUALDADE	72
4.2.1 A Acessibilidade no meio ambiente de trabalho	73
4.2.2 A discriminação no ambiente laboral	77
4.3 AS POLÍTICAS DE AÇÃO AFIRMATIVA E SEU LEGADO PARA A INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO.....	78
4.4 RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS E O COMPROMISSO DA INSERÇÃO SOCIOLABORAL	83
4.5 O COMBATE À EXCLUSÃO SOCIAL E A DEFESA DA CIDADANIA DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA.....	87
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	92
REFERÊNCIAS	97

INTRODUÇÃO

A partir de uma breve análise histórica da humanidade, é possível perceber que a ignorância, a intolerância e o preconceito contra as pessoas com deficiência se fizeram presentes desde a antiguidade. Muito tempo se passou para que a população com deficiência fosse lembrada como sujeitos de direito e beneficiários de normas e garantias jurídicas a nível internacional e nacional, a exemplo da seara trabalhista.

É notório o avanço do sistema protetivo dos direitos das pessoas com deficiência, principalmente após as duas grandes guerras mundiais, que impulsionaram a elaboração de diversos instrumentos de promoção da igualdade como, por exemplo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiências de 1975, a Convenção n.º 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1991, posteriormente ratificada pelo Brasil através do Decreto n.º 129, de 18 de maio de 1991, além da Recomendação n.º 168/83, que trata da reabilitação profissional e do emprego das pessoas com deficiência.

Normas como essas fizeram com que os Estados signatários implementassem uma postura de dever-fazer através de prestações positivas que beneficiassem seus cidadãos, no caso em tela, os cidadãos com deficiência. Nesse sentido, o Brasil, em sua legislação interna, adotou vários mandamentos de ordem constitucional e infraconstitucional com o objetivo de proteger os direitos das pessoas com deficiência e colaborar para uma postura normativa inclusiva e cidadã.

A Constituição Federal de 1988 apresenta, ao longo de seu corpo, um rol extenso de artigos que normatizam a proteção das Pessoas com Deficiência - PcD, destacando-se o *caput* do artigo 5º, que defende a igualdade entre todas as pessoas perante a Lei, o artigo 7º, inciso XXXI, em que menciona a proibição de qualquer discriminação no tocante a salários e a critérios de admissão do trabalhador com deficiência, o próprio artigo 37, inciso VIII, que trata sobre a reserva de percentual de cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência, além dos artigos 203, inciso IV, e 227, §1º, inciso II, que apontam sobre a necessidade da prestação de atividades e assistências por parte do Estado para garantir a proteção das pessoas com deficiência.

No âmbito infraconstitucional, frisa-se a importância da Lei n.º 8.213/91 - Lei de Cotas de 1991 e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência de 6 de julho de 2015, que visam a garantia da proteção, igualdade e inclusão social em benefício das pessoas com deficiência no Brasil.

Diante do cenário mostrado, é difícil negar a evolução do sistema jurídico de proteção e acesso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. No entanto, várias barreiras ainda persistem, como a falta de acessibilidade no meio ambiente laboral, o preconceito ainda existente e a pouca fiscalização dos órgãos responsáveis para o pleno cumprimento das leis em benefício do trabalhador PcD, demonstrando que, na prática, muitos desafios terão que ser ultrapassados para uma efetiva inclusão social por meio do trabalho, visando a concretização da cidadania.

Devido a experiências como estagiário da Defensoria Pública da União por 2 (dois) anos e por, durante esse período, ter manuseado processos previdenciários e assistenciais em benefício de pessoas com deficiência, além de integrar a Comissão de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência da Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional Paraíba, é possível visualizar uma série de fatores conexos entre os direitos das pessoas com deficiência e a inclusão social por meio de garantias trabalhistas, gerada através de um processo histórico, social e jurídico e que, em nossa prática, tem como objetivo primordial a concretização da dignidade da pessoa humana e o exercício da cidadania na sociedade.

Apesar de verificar uma nítida evolução, tanto no direito internacional quanto no direito interno, as soluções encontradas na vasta gama teórica sobre o tema com o fito de proteger, através das garantias legais, o trabalhador com deficiência, seus impactos práticos ainda não são visíveis com tanta facilidade e a naturalidade em nosso meio social deste grupo de trabalhadores ainda padece de um olhar mais cuidadoso e de uma efetividade maior na garantia de seus direitos.

A evolução das normas e instrumentos de proteção ao cidadão com deficiência é incontestável. O caminho das afirmações dos direitos fundamentais e dos próprios direitos sociais se cruza com o trajeto desenvolvido de proteção no sistema jurídico da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e, não por acaso, dispositivos constitucionais e infraconstitucionais vieram a firmar um compromisso protetivo em benefício ao grupo PcD.

A inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência ainda sofre pela pouca celeridade, mesmo diante de um arcabouço normativo vasto que tende a gerar obrigações contratuais ao poder público ou à iniciativa privada. Nesse sentido, é possível afirmar que o mínimo capaz de demonstrar um conjunto de normas e garantias inclusivas e que possam promover justiça social e inclusão sociolaboral existe, no entanto, seu desempenho é comprometido por outros fatores, tais como a ausência de uma educação inclusiva, aspectos culturais, preconceito ainda existente e uma falta de fiscalização mais ampla por parte do Ministério Público do Trabalho.

Portanto, para além da noção de integração em que os cidadãos com deficiência formam um conjunto maior concebido como a sociedade, defende-se os preceitos estabelecidos pela inclusão, destacada pela participação plena e ativa das pessoas com deficiência no meio social.

Sendo assim, verifica-se a problemática do número elevado de pessoas com deficiência que vivem exclusas do mercado laboral. De acordo com a Agência Brasil, através de reportagem com data de 26 de agosto de 2017, apenas 1% dos brasileiros com deficiência estão inseridos no mercado formal de trabalho.

Tendo em vista o exposto logo acima, pode-se afirmar que o maior desafio por parte das pessoas com deficiência está no engajamento espontâneo da própria sociedade civil organizada e de setores produtivos, como a vasta classe empresarial, para uma inclusão mais célere e efetiva das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro e essa é a forma mais adequada para uma inclusão social mais ampla e eficaz, pautada em uma inserção laboral que busque uma igualdade de oportunidades e de tratamento, além do combate a todas as formas de discriminação.

A partir desse acesso aos meios produtivos pelo trabalho decente, organizado e de acordo com a legislação trabalhista de proteção ao trabalhador, é que haverá uma maior afirmação da cidadania plena em benefício da pessoa com deficiência.

É com base nesses preceitos que esta dissertação possui como objeto de estudo a análise acerca da inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiência e sua contribuição para o alcance da inclusão social.

O objetivo geral do presente estudo foi analisar o acesso ao trabalho digno como principal vetor para o alcance da inclusão social em benefício das pessoas com deficiência. Como objetivos específicos, pretendeu-se analisar a evolução da proteção jurídica através das normas internacionais e nacionais que garantissem a inclusão das

peessoas com deficiência no mercado de trabalho, discorrendo sobre o trabalho decente e suas características, além da abordagem dos avanços e desafios para a sociedade atual na busca de uma plena cidadania do trabalhador com deficiência.

Quanto à metodologia, para o presente estudo, adotou-se a abordagem de natureza qualitativa, tendo em vista que, para além dos dados quantitativos, foram considerados os elementos conceituais através de uma pesquisa interpretativa.

O método empregado foi o dedutivo, partindo do tema geral até o debate dos assuntos específicos. Em apoio, utilizou-se ainda o método interpretativo na análise da doutrina específica e dos dispositivos normativos que fundamentam esta dissertação. No que se refere aos procedimentos técnicos, foi utilizada a pesquisa bibliográfica, desenvolvida com base nos materiais já elaborados, como livros, artigos científicos, teses e dissertações, em conjunto com o método complementar histórico, através de um levantamento da historicidade das normas protetivas das pessoas com deficiência e da inclusão social pelo trabalho.

Na perspectiva de atingir os objetivos apresentados, a estrutura desta pesquisa é integrada por 04 (quatro) capítulos. O primeiro deles versa sobre as pessoas com deficiência no universo histórico e social, apontando de igual maneira o conceito e as características das deficiências.

O segundo capítulo reflete sobre a evolução normativa de inclusão laboral da pessoa com deficiência, analisando a legislação internacional e nacional (constitucional e infraconstitucional) na proteção ao trabalhador PcD.

O terceiro discorre acerca do direito fundamental ao trabalho digno e a relação existente com o desenvolvimento sustentável, demonstrando as principais características, contextualização e contribuições para uma nova visão do tema em nosso meio social.

O quarto capítulo, por sua vez, apresenta os obstáculos ainda existentes para o alcance da inclusão social e exercício da cidadania em benefício das pessoas com deficiência, como a falta de acessibilidade e a discriminação no ambiente laboral, a necessidade de apoio e investimento em uma educação inclusiva para uma educação e qualificação laboral, o incentivo à política de ação afirmativa voltada para a inserção no mercado formal de trabalho e o enfrentamento contínuo da realidade de exclusão social.

1 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UMA ANÁLISE HISTÓRICA, SOCIAL E NORMATIVA

Para que se possa compreender os reais problemas e encarar as inúmeras dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência, torna-se imperioso destacar a evolução gradual no tratamento, por parte da sociedade, em relação ao que é percebido por deficiência, classificá-las de acordo com as suas características e, por fim, alcançar um conceito acerca de deficiência.

Segundo levantamento trazido pelo CONADE (Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência) em sua Cartilha Orientadora para Criação e Funcionamento dos Conselhos de Direitos da Pessoa com Deficiência, o censo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2010 revelou que existem no país 45.623.910 pessoas com algum tipo de deficiência, perfazendo assim um total de 23,9% da população brasileira¹.

Diante desses números, uma observação mais detalhada faz-se necessária para que se possa compreender ainda mais a trajetória dos direitos das pessoas com deficiência e sua importância na seara trabalhista, um dos grandes nortes dos direitos sociais. Praticamente 25% da população brasileira possui algum tipo de deficiência e os diversos tipos de trabalho realizados por essas pessoas podem necessitar de alguma adaptação e o meio ambiente laboral de uma atenção maior para a acessibilidade.

Estudar o universo das pessoas com deficiência é, acima de tudo, conhecer os grupos que enfrentam as situações de desigualdade social e econômica, sujeitos a desvantagens em relação à renda, à inserção no mercado de trabalho e à cidadania.²

Enfrentar a situação das pessoas com deficiência, tendo em mente os vários obstáculos diários enfrentados, de ordem cultural, social, econômica e da própria estrutura que é oferecida através dos serviços prestados pelos entes públicos e de uma tímida atividade propositiva do setor privado, além de verificar toda essa

¹ BRASIL. *Cartilha Orientadora para Criação e Funcionamento dos Conselhos de Direitos da Pessoa com Deficiência*. CONADE, 2012, p. 8.

² SOUZA, Luciana Gonçalves de. *Da exclusão aos direitos. Dos direitos às garantias*. Um estudo sobre as garantias do direito ao trabalho das pessoas com deficiência. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/6216/1/Dissertacao%20Luciana%20Gon%C3%A7alves%2de%20Souza.pdf>. Acesso em: 03 fev. 2020, p. 25.

complexidade de fatores com as normas jurídicas já existentes no catálogo legislativo é de importância imprescindível para o melhor entendimento do processo local social e jurídico em que estão inseridas as pessoas com deficiência e suas respectivas demandas.

Através dessa compreensão, é possível estabelecer o ponto de partida para um debate mais aprofundado entre a posição social ocupada pelas pessoas com deficiência ao longo da história, o acesso ao trabalho digno e a consequente jornada em busca de inclusão e cidadania.

1.1 UM BREVE CONTEXTO HISTÓRICO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A intolerância e o preconceito em relação ao grupo PcD faz parte, infelizmente, da própria história. É possível traçar uma linha temporal, desde os primórdios da civilização até os dias atuais, em que são comprovadas situações de extrema violência e perseguição contra as pessoas com deficiência, que atentam contra a integridade física e psicológica, a dignidade da pessoa humana e até a própria vida.

Na Pré-História, a inteligência do homem começou a se manifestar e os integrantes do grupo passaram a perceber melhor o ambiente onde viviam, começando a adorar o sol, a lua e os animais. As tribos se formaram e com elas a preocupação em manter a segurança e a saúde dos integrantes do grupo para a sobrevivência.

Os estudiosos concluem que a sobrevivência de uma pessoa com deficiência nos grupos primitivos de humanos era impossível porque o ambiente era muito desfavorável e porque essas pessoas representavam um fardo para o grupo. Só os mais fortes sobreviviam e era inclusive muito comum que certas tribos se desfizessem das crianças com deficiência³.

Durante a Antiguidade, a Lei das XII Tábuas (450 a.C) que, na Tábua 4ª, autorizava o pai a matar o filho que nascesse com qualquer tipo de deficiência, desde que o expusesse a cinco vizinhos que serviriam como testemunhas.

³ GUGEL, Maria Aparecida. *A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade*. Disponível em: http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php. Acesso em: 03 fev. 2020.

Durante muito tempo também na Grécia Antiga era comum matar crianças que nascessem com algum tipo de deformidade. Uma criança “defeituosa” era uma agressão ao ideal de beleza quase perfeito dos espartanos. Se a própria natureza havia tornado o bebê inapto para a vida era um contrassenso criá-la. Tratava-se de pura seleção natural⁴.

Platão, no livro *A República*, e Aristóteles, no livro *A Política*, trataram do planejamento das cidades gregas indicando as pessoas nascidas “disformes” para a eliminação⁵.

Outros estudos, entretanto, apontam a existência de uma maior interação social no Egito Antigo, através das diferentes classes ali encontradas, ocupando tarefas e ofícios independentemente da existência ou não de deficiências.

Alice Monteiro de Barros, aprofundando esse contexto histórico, repercute o tratamento dado às pessoas com deficiência não apenas na Antiguidade, mas também na Idade Média e Idade Moderna, conforme exposto abaixo:

Na Lei das XII Tábuas em Roma [...] recomendava a morte imediata do filho nascido “monstruoso”. Situação idêntica é encontrada em Esparta, na Grécia, onde os filhos nascidos com alguma deficiência eram jogados em um abismo e sacrificados. Na Idade Média os deficientes eram vítimas de extermínio, pois eram concebidos como portadores de poderes especiais oriundos dos demônios. Apenas a partir do renascimento as pessoas com deficiência começaram a desfrutar de um tratamento mais humanitário e já na Idade Moderna alguns deficientes físicos tornaram-se figuras notáveis no campo das artes, a exemplo de Beethoven, deficiente auditivo⁶.

Os períodos marcados pelo fim do Império Romano (Século V, ano 476) e a Queda de Constantinopla (Século XV, em 1453) marcam o início da Idade Média, sendo caracterizada por condições de vida e de saúde absolutamente ineptas.

A população encarava o nascimento de pessoas com deficiência como castigo de Deus e os supersticiosos viam nelas poderes especiais de feiticeiros ou bruxos. As crianças que sobreviviam eram separadas de suas famílias e quase sempre

⁴ SILVA, Priscilla Menezes da. *A invisibilidade da diferença: A questão da exclusão dos deficientes do mercado de trabalho*.

Disponível em: http://www.faar.edu.br/portal/revistas/ojs/index.php/arelfaar/article/view/137/pdf__26. Acesso em: 03 fev. 2020, p. 25.

⁵ GUGEL, Maria Aparecida. *A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade*. Disponível em: http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php. Acesso em: 03 fev. 2020.

⁶ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 765.

ridicularizadas. A literatura da época coloca os anões e os corcundas como focos de diversão dos mais abastados⁷.

Durante as grandes revoluções industriais ocorridas a partir do século XVII, as pessoas com deficiência continuavam sendo tratadas como dispensáveis, devido à sua inaptidão para o trabalho, porém, passaram a ser alvo de intervenções clínicas que as segregavam para tratar as doenças que as acometiam e para evitar o “contágio” do restante da população⁸.

Posteriormente, migra-se da invisibilidade ao assistencialismo. Esta fase é essencialmente marcada pelos avanços da medicina e a tentativa de curar qualquer limitação. O indivíduo seria o portador de uma enfermidade e deveria receber a ajuda assistencial por parte da sociedade enquanto não sobreviesse a cura para a sua doença.

A fase que ora se apresenta tem foco nos direitos humanos e na inclusão da pessoa com deficiência de maneira plena em todas as searas sociais. Quem deve ser tratada agora, em que pese a extrema importância da continuidade das pesquisas científicas que visam minorar limitações, é a sociedade⁹.

No Brasil, por insistência do Imperador Dom Pedro II (1840-1889), seguia-se o movimento europeu e era criado o Imperial Instituto dos Meninos Cegos (atualmente Instituto Benjamin Constant), por meio do Decreto Imperial n.º 1.428, de 12 de setembro de 1854.

Três anos depois, em 26 de setembro de 1857, o Imperador, apoiando as iniciativas do Professor francês Hernest Huet, funda o Imperial Instituto de Surdos Mudos (atualmente Instituto Nacional de Educação de Surdos – INES) que passou a atender pessoas surdas de todo o país, a maioria abandonada pelas famílias¹⁰.

Para além do mundo jurídico, na Idade Contemporânea, diversos inventos vieram e facilitaram o acesso ao trabalho e a locomoção das pessoas com deficiência,

⁷ GUGEL, op. cit., p. 2.

⁸ SILVA, op. cit., p. 26.

⁹ ARAÚJO, Elizabeth Alice Barbosa Silva de; FERRAZ, Fernando Basto. *O conceito de pessoa com deficiência e seu impacto nas ações afirmativas brasileiras no mercado de trabalho*. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3348.pdf>. Acesso em: 03 fev. 2020, p. 3.

¹⁰ GUGEL, op. cit., p. 4.

dentre os quais as cadeiras de rodas, bengalas, bastões, muletas, próteses, macas, coletes, veículos adaptados, camas móveis e o sistema Braille¹¹.

Apesar de a atual fase, de um modo geral, ser caracterizada pela implementação dos direitos conquistados, a violência e morte de pessoas com deficiência ainda é vista no Brasil.

Os casos de infanticídio indígena, a título de exemplo, são bem esclarecedores sobre a questão. A bióloga Karlla Patrícia pontua sobre o tema:

Mas para algumas tribos, quando o bebê mostra sinais de fragilidade ou deficiência, a mãe o envenena, enterra vivo ou mata por asfixia antes de amamentar. Para elas, a vida do bebê só começa depois que ela toma o primeiro gole de leite no peito. Assim, a mãe, muitas vezes contrariada, decide dar o máximo de seu amor, sacrificando um filho que seria deficiente ou doente. Quando a mãe não é forte o bastante para cometer o infanticídio, ou não percebe a deficiência e apresenta o filho doente para a tribo, existe uma grande pressão por partes dos membros para que o bebê seja morto¹².

Tendo em vista tais casos, percebe-se que há muito o que ser desenvolvido para um aprimoramento da proteção da pessoa com deficiência, objetivando assim um cumprimento mais eficaz, amplo e célere dos direitos conquistados ao longo de décadas, direitos esses de cunho internacional e nacional, constitucional ou infraconstitucional.

Na atualidade, verifica-se uma certa inserção das pessoas com deficiência nas atividades cotidianas da sociedade, porém ainda de forma muito tímida, tendo em vista o percentual de pessoas com deficiência no Brasil. Destaca-se igualmente a falta de um combate mais efetivo do poder público em face das situações de violência e intolerância enfrentadas, conforme visto da citação acima.

¹¹ LARAIA, Maria Ivone Fortunato. *A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho*. Disponível em: <https://tede.pucsp.br/bitstream/handle/8878/1/Maria%20Ivone%20Fortunato%20Laraia.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2020, p. 28.

¹² PATRÍCIA, Karlla. *Em algumas culturas indígenas no Brasil, os bebês deficientes são mortos pelos pais assim que nascem!* Disponível em: <https://diariodebiologia.com/2014/12/em-algumas-culturas-indigenas-no-brasil-os-bebes-deficientes-sao-mortospelos-pais-assim-que-nascem-e-a-funai-faz-vista-grossa/>. Acesso em: 02 fev. 2020.

1.2 PESSOA COM DEFICIÊNCIA: CONFLITOS TERMINOLÓGICOS E CONCEITUAÇÃO

Um dos grandes passos que é dado nos estudos acerca dos direitos das pessoas com deficiência é justamente conceituar e adotar a terminologia correta ou mais adequada a esse grupo de pessoas tão presentes na sociedade e que foram vítimas de grandes injustiças no decorrer da nossa história.

Cabe salientar a dificuldade de adotar uma ou outra terminologia, sendo certo que, nos tempos atuais, o mais utilizado pela doutrina e abraçado pelos diversos movimentos e grupos sociais de apoio é o termo “pessoa com deficiência”. No entanto, nem sempre foi assim e a própria terminologia servia como ponto de partida para um olhar preconceituoso.

De início, eram utilizados termos como aleijado, defeituoso e incapacitado. Esses termos eram utilizados com frequência até a década de 80. Nesse ponto, destaca-se, com a devida honraria, a título de comprovação dessa afirmação, uma das grandes obras literárias de nossa história: *O Corcunda de Notre-Dame* de Victor Hugo.

No primeiro capítulo da obra, Quasímodo era descrito como um ser horrível aos olhos das pessoas, pés grandes, pernas tortas, mãos monstruosas, cabeça grande e uma corcunda enorme entre os ombros. “- É Quasímodo, o sineiro! – gritaram. – É Quasímodo, o corcunda de Notre-Dame! Quasímodo, o caolho! Quasímodo, o aleijado”¹³. Mais tarde, no quarto capítulo, verifica-se que o protagonista, pela atividade de sineiro, ficou deficiente auditivo.

Com o passar do tempo, outras terminologias foram discutidas e utilizadas em âmbito nacional e internacional, principalmente na década de 80 e seguintes. A partir de 1981, por influência do Ano Internacional das Pessoas Deficientes, utiliza-se a expressão pessoa deficiente. O acréscimo da palavra pessoa, passando o vocábulo deficiente para a função de adjetivo, foi uma grande novidade na época¹⁴.

¹³ HUGO, Victor. *O Corcunda de Notre-Dame*. Editora Scipione. São Paulo, 2011. 3. ed. Versão Ebook, p. 11.

¹⁴ SASSAKI, Romeu Kazumi. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. *Revista Nacional de Reabilitação*. São Paulo: ano 5, n. 24, jan./fev. 2002, p. 1.

Um termo também amplamente utilizado foi deficiente. Ocorre que essa expressão, nos dicionários de língua portuguesa, significa “falho, imperfeito, incompleto”, trazendo uma conotação de diminuição dessas pessoas frente à sociedade¹⁵.

Deficiência passou a ser um conceito político: a expressão da desvantagem social sofrida pelas pessoas com diferentes lesões. E, nesse movimento de redefinição da deficiência, termos como “pessoa portadora de deficiência”, “pessoa com deficiência”, “pessoa com necessidades especiais” e outros agressivos, como “aleijado”, “débil-mental”, “retardado”, “mongoloide”, “manco” e “coxo” foram colocados na mesa de discussões¹⁶. Exceto pelo abandono das expressões mais claramente insultantes, ainda hoje não há consenso sobre quais os melhores termos descritivos.

O termo “pessoas com necessidades especiais” também recebe críticas, pois, sendo muito amplo, pode abarcar pessoas de outras categorias, tais como idosos, gestantes, superdotados, enfim, todos aqueles que necessitam de um tratamento diferenciado, podendo suscitar digressões e conflitos desnecessários¹⁷.

Aos poucos, entrou em uso a expressão pessoa portadora de deficiência, frequentemente reduzida para portadores de deficiência. Por volta da metade da década de 90, entrou em uso a expressão pessoas com deficiência, que permanece até os dias de hoje¹⁸.

Com isso, a terminologia mais indicada passou a ser “pessoa com deficiência” ou simplesmente PcD ou grupo de PcDs. Esses, aliás, são os termos mais encontrados na doutrina que versa sobre o tema.

A norma infraconstitucional tratou de conceituar deficiência. O Decreto n.º 3.298 de 1999, regulamentando a Lei n.º 7.853 de 1989, traz em seu artigo 3º, inciso I, que considera deficiência “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade dentro do padrão considerado normal para o ser humano”.

¹⁵ SILVA, Juliana Luciani da. *O trabalho como instrumento de inclusão social e econômica das pessoas com deficiência: Análise Crítica*. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp086094.pdf>. Acesso em: 03 fev. 2020, p. 49.

¹⁶ DINIZ, Débora. *O que é deficiência*. São Paulo: Editora Brasiliense, 2007, p. 9.

¹⁷ LARAIA, op. cit., p. 34.

¹⁸ SASSAKI, op. cit., p. 1.

Ainda na Lei n.º 7.853 de 1989, o artigo 3º, inciso III, define que a incapacidade

é uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Documento de grande importância para a evolução protetiva do grupo PcD é a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU) em 2006, que, em seu preâmbulo, reconhece que o conceito de deficiência está em constante evolução. O mais interessante é que resta comprovada que a deficiência se relaciona intimamente com a ambiência. São as barreiras para o pleno exercício da liberdade e da participação que caracterizam a deficiência em um ser humano¹⁹.

Nesse plano, para que se verifique a existência ou não de uma deficiência, necessária se faz uma análise mais ampla, completa e multidisciplinar, que irá além dos conhecimentos de medicina e passará por outras observações científicas e demais áreas do conhecimento humano, como asseveram Araújo e Ferraz:

A natureza “física, mental, intelectual ou sensorial” que anteriormente era exclusivamente atestada por profissionais da medicina passou a ter aceção multidisciplinar quando se coloca vinculada às barreiras que obstruem a participação plena e efetiva na sociedade. Não há como o profissional de saúde, por vezes encarcerado em seu consultório, aferir definitivamente a existência de deficiência, ou, o que por vezes se torna mais grave, a capacidade de discernir se a pessoa com deficiência está ou não apta a desenvolver uma dada função²⁰.

Tendo como base esses preceitos é que se torna possível obter um conceito de pessoa com deficiência.

Pela Lei n.º 13.146 de 2015, que é a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou simplesmente Estatuto da Pessoa com Deficiência, em seu artigo 2º, considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

¹⁹ ARAÚJO; FERRAZ, op. cit., p 4.

²⁰ Ibidem, p. 5.

Bem por isso, procurando uma interpretação construtiva e ampliadora de proteção jurídica, salienta-se que estão incluídas no conceito jurídico também as pessoas com deficiência implícita, por exemplo, pessoas com transtorno de déficit de atenção e hiperatividade, dislexia, gagueira entre outros²¹.

Tendo em vista a evolução normativa e conceitual ao longo da história do conceito de pessoa com deficiência, acerta-se quando procura propiciar uma amplitude maior na proteção jurídica do grupo PcD, englobando assim tanto as chamadas deficiências explícitas como também as implícitas, levando-se em conta fatores médicos, sociais, econômicos e do meio ambiente cultural.

1.3 AS CATEGORIAS DE DEFICIÊNCIA

Além da divisão supracitada em deficiências explícitas, cuja verificação ocorre de forma visível, e deficiências implícitas, em que é necessária uma cautela a mais na identificação da deficiência em si, temos na doutrina e na própria legislação uma divisão de categorias das deficiências de acordo com o seu determinado tipo.

Com isso, baseado no Decreto n.º 3.298 de 1999, visto no tópico anterior, existe a chamada deficiência física (art. 4º, inciso I), que é a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, comprometendo assim a função física. Pode ocorrer por diferentes maneiras como, por exemplo, amputação, paraplegia, monoplegia, tetraplegia, paralisia, dentre outros.

O Decreto n.º 3.298 de 1999 também traz a definição da deficiência auditiva, que é a perda bilateral, parcial ou total de quarenta e um decibéis ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1000Hz, 2000Hz e 3000Hz.

O inciso III do artigo 4º trata da deficiência visual que engloba casos de cegueira na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho com a melhor correção óptica, além da baixa visão que significa a acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica.

O inciso IV apresenta o conceito da deficiência mental, que é o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, sendo associadas a habilidades

²¹ FARIAS, Cristiano Chaves de; CUNHA, Rogério Sanches; PINTO, Ronaldo Batista. *Estatuto da Pessoa com Deficiência Comentado artigo por artigo*. 3. ed. Salvador: Editora jusPODIVM, 2018, p. 24.

adaptativas como comunicação, cuidado pessoal, saúde e segurança, habilidades sociais, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.

Há de se verificar que a condição que hoje se conhece por deficiência intelectual foi marcada ao longo da história por conceituações diversas, incluindo idiota, imbecil, débil mental, oligofrênico, excepcional, retardado, deficiente mental, entre outros. Esses nomes, de acordo com Garghetti, Medeiros e Nuernberg,²² apareceram na medida em que novas estruturas teóricas surgiram e os nomes mais antigos passaram a indicar um estigma.

Por último, o Decreto n.º 3.298/99, art. 4º, inciso V, trata a respeito da deficiência múltipla. Caracterizada pela associação de duas ou mais deficiências, podendo ser de ordem física, sensorial, mental, emocional ou de comportamento social, a deficiência múltipla é observada pelos níveis de desenvolvimento, de possibilidades funcionais, de comunicação, de interação social e de aprendizagem apresentados.

²² GARGHETTI, Francine Cristine; MEDEIROS, José Gonçalves; NUERNBERG, Adriano Henrique. Breve História da Deficiência Intelectual. *Revista Eletrônica de Investigación y Docencia*. Disponível em: [https://nedef.paginas.ufsc.br/files/2017/10/Brevehist%C3%B3riadadefici%C3%A](https://nedef.paginas.ufsc.br/files/2017/10/Brevehist%C3%B3riadadefici%C3%A4nciaintelectual.pdf) Anciaintelectual.pdf. Acesso em: 03 fev. 2020, p. 104.

2 O ACESSO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA PERANTE A ORDEM JURÍDICA EXTERNA E INTERNA

A busca pela expansão da proteção jurídica trabalhista se deu, ao longo da história, através de uma efetivação dos direitos fundamentais da pessoa humana e da concretização, no plano nacional e internacional, dos chamados direitos sociais e, mais especificamente, dos direitos sociais do trabalhador.

Notório que, a partir do advento das duas grandes guerras mundiais, ante a quantidade de feridos e o número de pessoas com deficiência, uma atenção maior se voltou para a prestação positiva do Estado em ações que tivessem como objetivo a redução das desigualdades sociais, buscando-se assim garantir um mínimo de amparo e proteção aos mais fracos, aos mais pobres e aos que sofriam de algum tipo de deficiência. Temas que envolviam a Seguridade Social e o Direito do Trabalho e o dever de ação por parte do Estado ganharam protagonismo nas discussões sociojurídicas das nações.

Nesse contexto, os direitos sociais passaram a integrar as Constituições dos mais diversos países durante o século XX, assumindo a posição de direitos fundamentais²³.

Para Sarlet,

a exemplo dos direitos da primeira dimensão, também os direitos sociais (tomados no sentido amplo ora referido) se reportam à pessoa individual, não podendo ser confundidos com os direitos coletivos e/ou difusos da terceira dimensão. A utilização da expressão “social” encontra justificativa, entre outros aspectos que não nos cabe aprofundar neste momento, na circunstância de que os direitos da segunda dimensão podem ser considerados uma densificação do princípio da justiça social, além de corresponderem à reivindicações das classes menos favorecidas, de modo especial da classe operária, a título de compensação, em virtude da extrema desigualdade que caracterizava (e, de certa forma, ainda caracteriza) as relações com a classe empregadora, notadamente detentora de um maior ou menor grau de poder econômico²⁴.

²³ ACCA, Thiago dos Santos. *Direitos Sociais: Conceito e Aplicabilidade*. São Paulo: Almedina, 2019. Versão Ebook.

²⁴ SARLET, Ingo Wolfgang. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 12. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015, versão Ebook.

Essa importância não seria diferente em relação à pessoa com deficiência e à dificuldade que se encontrava em dar o apoio jurídico necessário para que ela pudesse, enfim, obter seus direitos sociais cumpridos, inclusive o direito ao trabalho. No âmbito internacional, os instrumentos formam um complexo conjunto de regras, podendo apresentar diversos âmbitos de aplicação e um aparato jurídico próprio quando considerado o componente geográfico espacial²⁵.

Uma série de acordos, tratados, declarações, convenções e recomendações surgiram no ordenamento internacional com o fito de zelar pelos direitos das pessoas com deficiência e garantir sua participação na sociedade por meio do trabalho.

2.1 INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA

De um modo histórico e jurídico, o amparo internacional de proteção ao trabalhador com deficiência se deu de maneira tímida, porém contínua. Pode-se perceber a evidência de tal afirmação através da constatação de que os primeiros passos ocorreram no sentido de garantir a igualdade formal das pessoas com deficiência em relação aos demais integrantes da sociedade vigente.

Nesse contexto, a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão teve relevante papel ao ter como objetivo a igualdade universal, ideia essa mantida e ampliada pela Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, justamente do período pós-guerra e que defendia a dignidade de todas as pessoas em todas as áreas da sociedade, além da igualdade social através de matérias imprescindíveis a qualquer cidadão, como o trabalho.

Em 1948, a comunidade internacional se reuniu na nova sede da ONU, em Nova York, jurando solenemente nunca mais produzir atrocidades como aquelas cometidas durante a Segunda Guerra Mundial. Os dirigentes mundiais decidiram então reforçar a Carta das Nações Unidas, declarando em um só documento todos os direitos de cada pessoa, em todo lugar e tempo. Nascia a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Defendendo a liberdade e a igualdade como pilares de direito, a Declaração traz no artigo 25 uma clara menção de proteção contra a “invalidez”.

²⁵ LARAIA, op. cit., p. 75.

Segundo Gugel,

no artigo 1º da Declaração, todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade. No artigo 25 há menção expressa à pessoa com deficiência, designada de “inválida”. Artigo 25: em relação à pessoa com deficiência: 1. Toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência fora de seu controle. 2. A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozarão da mesma proteção social²⁶.

A ONU teve um papel muito importante nesse movimento, pois foi o organismo que, além de dar início à garantia de direitos, com o apoio de suas diversas agências (Organização Internacional do Trabalho - OIT, Organização Mundial da Saúde - OMS, Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura - UNESCO etc.), construiu um dos maiores arcabouços jurídicos de proteção a esse segmento social²⁷.

Tanto é verdade que, no ano de 1955, houve a Recomendação de n.º 99 da OIT, que tratava sobre a reabilitação profissional das pessoas com deficiência, abordando inclusive treinamento profissional e demais meios necessários para aumentar a disponibilidade de emprego para as pessoas com deficiência.

Em sua Assembleia Geral, a ONU também proclamou duas declarações e uma resolução durante a década de 1970, sendo a Declaração dos Direitos das Pessoas com Retardo Mental (1971), a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes (1975) e a Resolução n.º 31/123 (1976) que declarava o ano de 1981 como o Ano Internacional das Pessoas Deficientes.

A década de 1980 trouxe duas ações muito importantes para o movimento das pessoas com deficiência. Em 1982, a ONU, mais uma vez à frente, lançou o Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência e a Convenção n.º 159 da OIT que trazia normas sobre a Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência²⁸.

²⁶ GUGEL, op. cit., p. 6.

²⁷ SOUZA, op. cit., p. 55.

²⁸ Ibidem, p. 55.

A OIT, com essa Convenção, dá um grande passo rumo à integração dos cidadãos com deficiência por meio do trabalho. É um dos grandes instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador com deficiência e um dos primeiros passos rumos ao debate sobre reabilitação profissional e emprego.

Silva, Leitão e Dias mencionam que

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), verificando a importância do Ano Internacional das Pessoas Deficientes, com o tema “Participação plena e igualdade”, avaliou que seria oportuno um programa mundial de ação relativo às pessoas deficientes. Esse plano permitiria a adoção de medidas eficazes a nível nacional e internacional para atingir as metas da “participação plena” das pessoas deficientes na vida social e no desenvolvimento. A partir desse entendimento, surge a Convenção OIT n.º 159, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, concluída em Genebra, a 1.º de junho de 1983. O Congresso Nacional brasileiro aprovou a Convenção, por meio do Decreto Legislativo n.º 51, de 25 de agosto de 1989, depositando em 18 de maio de 1990, a Carta de Ratificação da Convenção²⁹.

A Convenção da OIT n.º 159, em linhas gerais, vislumbra que, de acordo com as condições existentes, cada país membro participante da Convenção teria o objetivo de formular e revisar de forma periódica sua política nacional sobre reabilitação profissional e emprego das pessoas com deficiência, o que, de certa forma, impulsionaria cada país a desenvolver as devidas políticas públicas que achasse necessárias para o alcance de tais finalidades, tendo mais oportunidades de emprego no mercado de trabalho em favor dos cidadãos com deficiência.

Outro instrumento internacional é a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, mais conhecida no mundo sociojurídico como Convenção de Guatemala, de 28 de maio de 1999, promulgada pelo Brasil em 8 de outubro de 2001 por meio do Decreto n.º 3.956, de 08 de outubro de 2001.

Segundo Farias, Cunha e Pinto, a Convenção de Guatemala, em seu artigo III, 1. (a) estabelece que, para alcançar seus objetivos, os Estados Partes comprometem-se a:

²⁹ SILVA, Alexandre Antônio Bruno da; LEITÃO, André Studart; DIAS, Eduardo Rocha. O Caminho da Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Onde Estamos? *R. Opin. Jur.*, Fortaleza, ano 14, n. 18, p.13-43, jan./jun. 2016. Disponível em: <http://periodicos.unichristusedu.br/index.php/opiniaojuridica/article/view/653/259>. Acesso em: 03 fev. 2020, p. 16.

1. Tomar as medidas de carácter legislativo, social, educacional, trabalhista ou de qualquer outra natureza, que sejam necessárias para eliminar a discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência e proporcionar a sua plena integração à sociedade, entre as quais as medidas abaixo enumeradas, que não devem ser consideradas exclusivas:

a) medidas das autoridades governamentais e/ou entidades privadas para eliminar progressivamente a discriminação e promover a integração na prestação ou fornecimento de bens, serviços, instalações, programas e atividades, tais como o emprego, o transporte, as comunicações, a habitação, o lazer, a educação, o esporte, o acesso à justiça e aos serviços policiais e as atividades políticas e de administração³⁰.

Ainda como Instrumento de garantia e de proteção da pessoa com deficiência no âmbito internacional, tem-se a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que foi homologada pela Assembleia das Nações Unidas em 13 de dezembro de 2006, entrando em vigência em 3 de maio de 2008. No Brasil, essa Convenção foi aprovada por meio do Decreto Legislativo n.º 186, de 9 de julho de 2008, conforme o procedimento previsto no § 3º do art. 5º da Constituição, obtendo equivalência a Emenda Constitucional e promulgada pelo Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009³¹.

Em seu artigo 27, que trata acerca do Trabalho e Emprego, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência dispõe que:

Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:

a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;

b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;

c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas, em condições de igualdade com as demais pessoas;

³⁰ FARIAS; CUNHA; PINTO, op. cit., p. 410.

³¹ SILVA; LEITÃO; DIAS, op. cit., p. 17.

- d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;
- e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;
- f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;
- g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;
- h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;
- i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;
- j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;
- k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.

O Brasil participou intensamente dos debates para essa Convenção, e o que distingue essa Convenção das outras é seu conteúdo, tendo sido realizado com ajuda direta de ONGs de pessoas com deficiência³².

Antes da Convenção, vários documentos para a promoção dos direitos das pessoas com deficiência foram adotados pela ONU, como as declarações sobre os Direitos das Pessoas com Deficiências Mentais de 1971, sobre os Direitos das Pessoas Deficientes de 1975 e o Programa Mundial de Ação para as Pessoas com Deficiência de 1982, que formaram a base central e necessária para a elaboração de outros documentos de caráter mais expansivo e garantidor, tais como as Convenções Internacionais acima descritas³³.

Dentro desse contexto é possível afirmar que todo o sistema protetivo internacional para que o cidadão com deficiência esteja, de fato, inserido no mercado de trabalho vem sendo moldado e ampliado ao longo do tempo.

O mais recente documento internacional de proteção e garantia dos direitos das pessoas com deficiência a ser promulgado pelo Brasil foi o Tratado de

³² PEZZELLA, Maria Cristina Cereser; BUBLITZ, Michelle Dias. A pessoa como sujeito de direitos na sociedade da informação: garantia fundamental de acesso ao trabalho das pessoas com deficiência. In: I Seminário Nacional de Dimensões Materiais e Eficaciais dos Direitos Fundamentais, 2011, Chapecó, SC. *Dimensões materiais e eficaciais dos direitos fundamentais*. Chapecó, RS: Editora UNOESC, 2011. Disponível em: <https://editora.unoesc.edu.br/index.php/seminarionacionalde/dimensoes/article/viewFile/928/532>. Acesso em: 03 fev. 2020, p. 81.

³³ PEREIRA, Livia Barbosa. *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e Justiça: novos contornos das necessidades humanas para a proteção social dos países signatários*. 2013. 170 f. Tese (Doutorado em Política Social). Universidade de Brasília. Brasília, 2013. Disponível em: http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/13581/1/2013_L%C3%ADviaBarbosaPereira.pdf. Acesso em: 03 fev. 2020.

Marraqueche para Facilitar o Acesso a Obras Publicadas às Pessoas Cegas, com Deficiência Visual ou com Outras Dificuldades para ter Acesso ao Texto Impresso, tendo sido firmado em 27 de junho de 2013, aprovado por meio de Decreto-Legislativo em 25 de novembro de 2015 e finalmente promulgado através do Decreto n.º 9.522 de 8 de outubro de 2018³⁴.

Aprovado em cada casa do Congresso Nacional em dois turnos, por três quintos dos respectivos membros, por efeito da Emenda Constitucional de n.º 45 de 2004, obedecendo, portanto, o rito estabelecido pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, § 3º, o Tratado de Marraqueche obteve status de Emenda Constitucional e possui como objetivo principal facilitar o acesso a obras publicadas às pessoas cegas, com deficiência visual ou com outras dificuldades para ter acesso ao texto impresso.

Com essas informações, a princípio, pode-se cometer o erro de acreditar que se trata apenas de um diploma internacional sobre o direito à educação. Mas não, ou melhor, não apenas nos remete ao direito à educação como também está intimamente ligado ao direito ao trabalho por parte das pessoas cegas, com deficiência visual ou outras dificuldades, nos seguintes termos:

Artigo 4ª. 1.(a) As Partes Contratantes estabelecerão na sua legislação nacional de direito de autor uma limitação ou exceção aos direitos de reprodução, de distribuição, bem como de colocação à disposição do público, tal como definido no Tratado da OMPI sobre Direito de Autor, para facilitar a disponibilidade de obras em formatos acessíveis aos beneficiários. A limitação ou exceção prevista na legislação nacional deve permitir as alterações necessárias para tornar a obra acessível em formato alternativo. (b) As Partes Contratantes podem também estabelecer uma exceção ao direito de representação ou execução pública para facilitar o acesso a obras para beneficiários.

Dentre os princípios que embasam tal tratado e que são encontrados ao longo de seu texto estão o da igualdade de oportunidades, o princípio da acessibilidade, princípio da participação, além do princípio da inclusão plena e efetiva. Todos esses observados de igual maneira ao longo das Declarações, Recomendações e Convenções que visam a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e que já foram demonstradas anteriormente.

³⁴ Apenas para teor informativo, o próprio Governo brasileiro utilizou no decreto supracitado a grafia (Marraqueche) com “ch” e não (Marraquexe) com “x”, razão pela qual o presente texto emprega o modelo oficial utilizado no Decreto oficial em relação à grafia.

Ocorre que, fundamentado em tais princípios, o Tratado de Marraqueche tem grande valor na defesa do direito ao trabalho pelas pessoas com deficiência, em especial os cidadãos com deficiência visual, considerando que um dos tipos de trabalho encontrados é justamente o trabalho intelectual e que possui o mesmo valor do chamado trabalho manual.

Como conceito, tem-se que os trabalhadores intelectuais são aqueles cuja atividade pressupõe uma cultura científica ou artística, como o advogado, o médico, o dentista, o engenheiro, o artista, dentre outros³⁵.

Sendo assim, se os preceitos defendidos pelo presente Tratado forem colocados em prática por políticas públicas eficazes, pode-se visualizar uma maior inserção de pessoas cegas, deficientes visuais e afins como trabalhadores intelectuais em futuro próximo. A cientificidade presente em várias profissões poderá ganhar um grande reforço, por exemplo, em uma difusão mais acentuada do sistema Braille.

Ademais, sempre é positivo lembrar que, para qualquer tipo de trabalho, para qualquer profissão que exista, a constante qualificação profissional é indicada. Com isso, o Tratado de Marraqueche, através do Decreto de n.º 9.522 de 2018, também ajudará aqueles profissionais deficientes visuais que já estão no mercado de trabalho e que desejam estudar ainda mais, obter mais conhecimento e uma qualificação maior para seu emprego.

2.2 O PAPEL DOS ORGANISMOS INTERNACIONAIS NA INCLUSÃO LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Atuar em nível internacional propondo normas de garantias ao trabalho e ao trabalhador, debater as melhores formas de inserção das pessoas com deficiência no meio laboral, estabelecer preceitos mundiais de inclusão e acessibilidade no trabalho são algumas das metas estabelecidas pelos organismos internacionais e que estão sendo colocadas em prática ao longo de nossa história.

A presença da Organização das Nações Unidas (ONU) e da própria Organização Internacional do Trabalho (OIT), esta última de forma mais específica,

³⁵ BARROS, op. cit., p. 185.

se configuram como papéis estratégicos da mais alta valia na difusão dos direitos sociais e, em especial, dos direitos trabalhistas.

Vale ressaltar que a Organização Internacional do Trabalho foi criada pela Conferência da Paz, assinada em Versalhes, em junho do ano de 1919, logo após a primeira guerra mundial, e teve como vocação promover a justiça social e, em particular, fazer respeitar os direitos humanos no mundo do trabalho³⁶.

O fato é que, analisando a atuação desses organismos internacionais e sua importância para que se molde o direito interno dos Estados Partes, não há de se negar a importância que possuem para a propagação e a defesa dos direitos dos trabalhadores.

Vislumbrando todo o material elaborado e já citado anteriormente, também não há de se negar a atenção que vem sendo dada para a inserção e manutenção no mercado de trabalho das pessoas com deficiência.

2.3 AS NORMAS JURÍDICAS NACIONAIS DE PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA

Se nos tópicos anteriores foram abordadas as normas protetivas no âmbito internacional, parte-se agora para a análise das normas internas como alvos deste estudo. Tais normas partem do âmbito constitucional e do âmbito infraconstitucional.

Antes, porém, cumpre destacar que, internamente, as normas protetivas dos direitos das pessoas com deficiência e, conseqüentemente, dos trabalhadores com deficiência vieram sendo inseridas de modo bastante tímido e gradual. Os dispositivos sobre o tema foram positivados de uma maneira mais ampla e geral na Constituição e de um modo mais específico e detalhado no corpo das leis infraconstitucionais.

A título de exemplificação, trazendo um panorama histórico, apenas em 1854 foi possível encontrar uma medida para a integração das pessoas com deficiência, através da fundação de organizações de amparo e proteção aos cidadãos com deficiência.

³⁶ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador. *Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações*, Porto Alegre, RS, v. 3, n. 38, p. 56-71, jan. 2007. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/80598>. Acesso em: 03 fev. 2020, p. 3.

Dentre essas organizações, estava o então chamado Asilo dos Inválidos da Pátria. Essa organização é considerada o marco do surgimento das relações laborais das pessoas com deficiência no Brasil, porque ordenava que os chamados “inválidos” trabalhassem de acordo com suas aptidões e forças físicas e que recebessem remuneração pelos trabalhos realizados.³⁷ Somente com a Emenda Constitucional n.º 12, de 17 de outubro de 1978, houve a consagração na legislação constitucional brasileira da proteção específica das relações laborais das pessoas com deficiência³⁸.

No entanto, de forma extensa e abrangente nos dispositivos constitucionais, apenas a atual Constituição de 1988 deu uma maior atenção aos anseios dos cidadãos com deficiência nas mais diversas áreas temáticas da sociedade. Importante salientar também que esses avanços são concretizados de acordo com os preceitos da justiça social, finalidade principal dos Direitos Sociais.

São os direitos sociais, culturais e econômicos, bem como os direitos coletivos ou de coletividades, introduzidos no constitucionalismo das distintas formas de Estado Social, que nasceram abraçados ao princípio da igualdade, do qual não se podem separar, pois fazê-lo equivaleria a desmembrá-los da razão de ser que os ampara e estimula³⁹.

O direito fundamental ao trabalho, como direito social básico e formulado em termos amplos, está sediado no Capítulo II (Dos Direitos Sociais) da CF, no *caput* do art. 6º: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

A esse enunciado geral, soma-se um rol significativo de disposições constitucionais, igualmente sediado no Título dos Direitos Fundamentais, versando sobre aspectos mais ou menos específicos da proteção ao trabalhador e de direitos dos trabalhadores⁴⁰.

Essas disposições constitucionais, aliadas aos documentos normativos legais infraconstitucionais existentes em nosso ordenamento jurídico, compreendem um

³⁷ SILVA, op. cit., p. 42.

³⁸ Ibidem, p. 43.

³⁹ BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 15 ed. São Paulo: Malheiros, 2004, p. 564.

⁴⁰ SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012, p. 600.

complexo de garantias e de proteção jurídica, possuindo grande relevância prática na defesa dos direitos das pessoas com deficiência e seu acesso ao mercado de trabalho.

2.4 LEGISLAÇÃO CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL NA PROMOÇÃO DA INCLUSÃO LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A Carta Cidadã de 1988 traz, ao longo de seu texto, diversos artigos que corroboram com uma visão garantidora dos direitos das pessoas com deficiência. De início, de acordo com o inciso IV do art. 3º da CF/88, um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil é promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

De forma conjunta, observa o artigo 5º que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no Brasil a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

Essas normas iniciais objetivam justamente igualar todos os cidadãos do país como sujeitos de direitos e, sendo assim, possuem um valor incomensurável para a sintonia inclusiva e democrática que está inserida ao longo de todo o corpo constitucional, visando a proteção de todas as pessoas, de maneira igualitária e sem distinções. Esse é o valor contido na norma acima descrita e que segue juntamente com os demais artigos.

No capítulo II da Constituição, relativo aos Direitos Sociais, o artigo 7º, inciso XXXI, revela que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e a critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Os artigos 23, II, e 24, XIV, da Constituição também são claros ao falarem que é competência da União, Estados, Distrito Federal e Municípios cuidar da saúde, da assistência pública, da proteção e da garantia das pessoas com deficiência, além de deixar claro que compete à União, Estados e Distrito Federal legislar de forma concorrente sobre a proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência.

Outro dispositivo de grande importância é o artigo 37, VIII, que exige da administração pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, Distrito Federal e Municípios a reserva de percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência, definindo os critérios de sua admissão. Nesse sentido:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

[...]

Quando se abrange a Seguridade Social, o artigo 203, incisos IV e V, enuncia que a assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária e a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, dessa forma:

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

I - a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice;

II - o amparo às crianças e adolescentes carentes;

III - a promoção da integração ao mercado de trabalho;

IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

V - a garantia de um salário-mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

Aqui há de se falar que os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional devem ser dotados de recursos necessários para atender a toda pessoa com deficiência, independentemente de sua característica

específica, a fim de que ela possa ser capacitada para trabalho que lhe seja adequado.⁴¹

Este é apenas um exemplo do arcabouço jurídico constitucional reservado para a proteção dos direitos da pessoa com deficiência. Além dos artigos e temas já citados, encontra-se, de igual maneira o direito à educação no artigo 208, incisos III e IV, nos moldes em que o dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino e a garantia de acesso aos níveis mais elevados de ensino, da pesquisa e da criação artística, segundo a capacidade de cada um:

Art. 208. O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de:

[...]

III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;

[...]

V - acesso aos níveis mais elevados do ensino, da pesquisa e da criação artística, segundo a capacidade de cada um;

[...]

No artigo 227, §1º, II, da Constituição Federal é possível encontrar o dever de proteção da criança e do adolescente, nos termos em que é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão, cabendo ao Estado a promoção de programas de assistência integral à saúde da criança e do adolescente, admitida a participação de entidades não governamentais com a criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a

⁴¹ LUCA, Guilherme Domingos de; RENZETTI FILHO, Rogério Nascimento. Direitos Fundamentais da Pessoa com Deficiência: o trabalho como fonte de promoção da dignidade da pessoa humana. In: FIUZA, César (Org.); SILVA, Marcelo Rodrigues da Silva; OLIVEIRA FILHO, Roberto Alves de (Coords.). *Temas Relevantes sobre o Estatuto da Pessoa com Deficiência*: Reflexos no ordenamento jurídico brasileiro. Salvador: Jus PODIVM, 2018, p. 269.

facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.

Na seara infraconstitucional, colaciona-se como exemplos a Lei n.º 7.853 de 24 de outubro de 1989, a Lei n.º 8.213 de 24 de julho de 1991, o Decreto n.º 3.298 de 20 de dezembro de 1999, o Decreto n.º 5.296 de 2 de dezembro de 2004, a Lei n.º 13.146 de 06 de julho de 2015, o Decreto n.º 9.296 de 1 de março de 2018, o Decreto n.º 9.404, de 11 de junho de 2018, além do próprio Decreto n.º 9.522, de 8 de outubro de 2018.

Intenta-se aqui a explanação de algumas normas infraconstitucionais que trazem em seu texto a defesa ao trabalho pela pessoa com deficiência.

A Lei n.º 7.853/1989 tinha como objetivo o apoio às pessoas com deficiência e sua integração social. Nela, em seu artigo 2º, parágrafo único, inciso III, defende-se medidas de apoio governamental para a formação profissional e a garantia de acesso aos serviços concernentes aos cursos regulares voltados à formação profissional, ao empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas com deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns, além de ações que possibilitem a inserção do grupo PcD nos setores público e privado e a adoção de uma legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, tanto na administração pública quanto na iniciativa privada, em favor das pessoas com deficiência.

A Lei n.º 8.213/1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, trata em seus artigos 89 e seguintes da política de habilitação e reabilitação profissional com o objetivo da participação no mercado de trabalho.

Ademais, em seu artigo 93, ela traz a proporção do preenchimento de vagas nas empresas por parte das pessoas com deficiência, mesma proporção trazida pelo Decreto de n.º 3.298/99, que, em seu artigo 36, cópia literal do já falado art. 93 da lei 8.213/91, aponta que a empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da previdência social reabilitados ou com pessoa com deficiência habilitada.

Outro importante instrumento legal é a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, mais conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n.º 13.146/2015) que, em seus artigos 34 e 35, direcionam a aplicabilidade da Lei na seara trabalhista:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.

É perceptível, pela leitura dos artigos 34 e 35, que o próprio Estatuto da Pessoa com Deficiência revela a necessidade de participação/colaboração entre os entes públicos e privados não só para o ingresso como também para a permanência dos cidadãos com deficiência no campo laboral.

O artigo 36, também do Estatuto da Pessoa com Deficiência, fala que o poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse, atribuindo, para tanto, o fornecimento de serviços de habilitação profissional, reabilitação profissional e educação profissional.

Com isso, a estrada normativa infraconstitucional está bem pavimentada para a contínua passagem de ações e políticas públicas de garantia e proteção das pessoas com deficiência e sua inclusão social no país.

A provisão pública não é a única forma de proteção contra os riscos ao bem-estar com que contavam – e ainda contam – as sociedades modernas, mas cabe ao Estado ser o principal vetor de concretização de tais garantias⁴².

Com base nesse preceito, verifica-se a necessidade de fiscalização da própria sociedade civil organizada contra qualquer ato que possa violar tais garantias.

Cumpra aqui o destaque em relação às políticas públicas assertivas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, seja na administração pública ou na iniciativa privada, através da reserva legal de cargos ou Lei de Cotas.

Através do debate acerca da reserva legal de vagas, vislumbra-se impactos tanto na iniciativa privada como na administração pública e, com isso, há um destaque maior nas chamadas ações afirmativas e demais políticas públicas voltadas para essa inclusão por meio do trabalho.

Essa regra de reserva legal de cargos, entretanto, não é nova e nem exclusividade do Brasil. O Código de trabalho francês, em seu art. L323-1, reserva postos de trabalho no importe de 6% dos trabalhadores em empresas com mais de 20 empregados. Na Itália, a Lei n.º 68/99 estabelece que os empregadores públicos e privados devam contratar pessoas com deficiência na proporção de 7% de seus trabalhadores nas empresas com mais de 50 empregados, de acordo com as regras do Ministério do Trabalho⁴³.

Sendo assim, as ações afirmativas são medidas que visam a implantação de providências obrigatórias ou facultativas, oriundas de órgãos públicos ou privados, possibilitando o acesso aos espaços sociais e a fruição de direitos fundamentais, com vistas à realização da efetiva igualdade constitucional.

Aqui no Brasil, para a iniciativa privada, a Lei de n.º 8.213/91, em seu artigo 93, estabeleceu que a empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2 a 5 % por cento dos seus cargos, com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas na seguinte proporção: 1) até 200 empregados = 2%; 2) de 201 a 500 empregados = 3%; 3) de 501 a 1.000 empregados = 4% e 4) de 1.001 empregados em diante = 5%.

⁴² KERSTENETZKY, Celia Lessa. *O Estado do Bem-Estar Social na Idade da Razão: a reinvenção do estado social no mundo contemporâneo*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012, p. 10.

⁴³ BRASIL. Ministério do Trabalho. SIT. *A Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. 2. ed. Brasília: MTE/SIT, 2007, p. 14.

Já a reserva de vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência tem previsão na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 37, inciso VII, segundo o qual “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”. A norma infraconstitucional é que cuida da regulamentação do número de vagas reservado.

Medidas como essas, tendo como base a legislação nacional e como vetor prático a adoção de políticas públicas voltadas à empregabilidade das pessoas com deficiência são de grande importância para que haja uma maior inclusão social do grupo PcD com um consequente desenvolvimento socioeconômico pautada pela igualdade entre todos.

Como norma a ser seguida, o princípio da igualdade, que nesses casos ultrapassa os sentidos da chamada igualdade formal e entra nos preceitos defendidos pela igualdade material, necessita de ações concretas para a sua efetivação junto às relações laborais que envolvam pessoas com deficiência.

Um dos grandes exemplos que temos são as ações afirmativas. Essas medidas protetivas contêm elementos concernentes à compensação, à mobilização de grupos privados, à proatividade do Estado na direção dessa compensação e à materialização da igualdade real, concreta, objetiva. Ademais, a busca pela igualdade também possui um componente lógico e que se faz presente nas discussões dos direitos sociais, justiça social e de uma sociedade autossuficiente.

Esse componente é justamente o combate às desigualdades sociais e que deve se dar simultaneamente em duas frentes, pelas políticas sociais de ataque à indigência e à pobreza e, sobretudo, pela geração de oportunidades de trabalho decente, o que passa por ações afirmativas vigorosas⁴⁴.

A abordagem de exclusão social é, em sua essência, “multidimensional”, incluindo uma ideia de falta de acesso não só a bens e serviços, mas também à segurança, à justiça e à cidadania. Ou seja, relaciona-se a desigualdades econômicas, políticas, culturais e étnicas⁴⁵.

⁴⁴ SACHS, Ignacy. *Inclusão Social pelo Trabalho*: desenvolvimento humano, trabalho decente e o futuro dos empreendedores de pequeno porte no Brasil. 2. ed. Rio de Janeiro: Garamond, 2003, p. 164.

⁴⁵ DUPAS, Gilberto. *Economia Global e exclusão social*: pobreza, emprego, estado e o futuro do capitalismo. São Paulo: Paz e Terra, 1999, p. 20.

Tais garantias constitucionais e infraconstitucionais são consideradas como grandes expoentes de medida prática e voltadas para o efetivo cumprimento do acesso igualitário aos meios de trabalho. A constante busca por normas e práticas voltadas ao aprimoramento dessas políticas públicas e que visam a inclusão laboral por parte da pessoa com deficiência constitui um primoroso instrumento de desenvolvimento social, econômico e humano.

3 DIREITO AO TRABALHO, TRABALHO DIGNO E O MODELO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

A percepção em torno do papel fundamental presente no trabalho realizado de forma digna em favor do ser humano é debatida de forma mais frequente desde a Revolução Industrial, principalmente através de pautas como o bem-estar do trabalhador e a busca constante por aplicação dos direitos conquistados, capazes de criar mudanças no âmbito social, sem preconceitos ou discriminações e com a defesa de melhores condições no ambiente de trabalho e de remuneração justa.

Com o objetivo de concretizar os direitos trabalhistas e uma ampla proteção social, a classe trabalhadora percebeu a falta de espaço no mercado de trabalho em favor a diversos grupos sociais, a exemplo das pessoas com deficiência, grupo este que recebeu um pouco mais de atenção dos legisladores dos Estados após as duas grandes guerras mundiais, em decorrência dos vários mutilados vítimas da violência decorrente dos conflitos.

Apenas a partir da década de 50 os organismos internacionais como ONU, OIT e a UNESCO intensificaram programas e diversos documentos foram elaborados com o objetivo de inserção, reinserção e manutenção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Entretanto, os objetivos mencionados não são nada simples de serem alcançados sem a devida atenção para a promoção constante de políticas públicas eficazes voltadas para uma inclusão social por meio do trabalho, além do enfrentamento de toda a sociedade civil organizada que busque ultrapassar as diversas barreiras diárias que surgem contra os grupos mais vulneráveis, como a precarização dos empregos, a retirada de direitos trabalhistas, crescimento do desemprego e subemprego.

O trabalho é visto, assim, como instrumento capaz de integrar e dignificar o ser humano no meio social, estabelecendo direitos e deveres, alcançando crescimento econômico individual e coletivo, além de atuar na promoção de desenvolvimento e inclusão. Nas palavras de Suênia Oliveira Vasconcelos:

O trabalho não é apenas um meio de sobrevivência do ser humano. Ele proporciona dignidade, autoestima, liberdade e autonomia. Através do trabalho, além de produzir bens e gerar serviços que favorecem o

desenvolvimento em vários sentidos (humano, econômico, social etc.), os sujeitos também passam a ter a possibilidade de influenciar as relações sociais, bem como as relações entre os indivíduos e o meio em que vivem. Sem dúvidas, o trabalho é um meio de inclusão do ser humano na sociedade⁴⁶.

Em sua obra intitulada *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*, Gabriela Neves Delgado aborda o trabalho como elemento que concretiza a identidade social do homem, sendo capaz de honrá-lo como pessoa e de integrá-lo na sociedade, quando prestado dignamente⁴⁷. Apenas esse trabalho, pautado nas regras de reconhecimento dos direitos fundamentais e amparados pelos preceitos estabelecidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos constituirá a identidade social do homem. Nesse sentido, colaciona-se o seguinte ensinamento:

A concretização da identidade social do homem tem estreita correlação com o exercício de um trabalho digno. A explicação deve ser compreendida por meio da contradição permanente que se desenvolve na sociedade civil, pois, ao mesmo tempo em que o trabalho possibilita a construção da identidade social do homem, pode também destruir sua existência, caso não existam condições mínimas para o seu exercício⁴⁸.

Seguindo o que apresenta a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, em seu artigo 23, defendendo que todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego, a OIT considera trabalho digno aquele executado em condições de liberdade, equidade e dignidade.

De acordo com a OIT, o conceito de trabalho digno abrange vários elementos, tais como realizar um trabalho produtivo com uma remuneração equitativa, garantia de segurança no local de trabalho, proteção social para as famílias, melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social, liberdade para expressar as suas preocupações, organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas, igualdade de oportunidades e de tratamento.

⁴⁶ VASCONCELOS, Suênia Oliveira. *A Inserção Sociolaboral da Mulher com Deficiência Física no Mercado de Trabalho de Campina Grande: um estudo de caso*. 2014. 187 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2014, p. 24.

⁴⁷ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTR, 2006, p. 26.

⁴⁸ Ibidem, p. 237.

A Constituição Federal de 1988 incorporou esses ideais e considerou o trabalho como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, IV – CF/88), um direito fundamental (art. 6º - CF/88), um fundamento da ordem econômica (art. 170, *caput* – CF/88) e a base da ordem social (art. 193, *caput* – CF/88). Tanto é verdade que o artigo 170 da Constituição Federal revela que a ordem social é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por fim assegurar a existência digna, conforme os ditames da justiça social.

Percebe-se que a Constituição Federal de 1988 considerou a valorização do trabalho humano como fundamento da ordem social, da ordem econômica e da República, além de elevá-lo à condição de direito fundamental. É justamente amparado nas diretrizes constitucionais do valor social do trabalho e da dignidade humana que é encontrado o objetivo da promoção a um trabalho digno sob a ótica dos direitos humanos, pois onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado, não haverá dignidade humana que sobreviva⁴⁹.

O direito ao trabalho, assim, deve ser considerado um direito fundamental e o Estado é responsável pela tarefa de promover as ações que julgue necessárias com o fito de concretizá-lo.

A inclusão social das pessoas com deficiência por meio do acesso ao trabalho digno torna-se ponto de grande repercussão, uma vez que a Constituição Brasileira de 1988 assegura a igualdade entre as pessoas e a proibição de discriminação entre os trabalhadores. É com base nesses preceitos constitucionais que vem ganhando espaço público a defesa de políticas públicas inclusivas, a exemplo das ações afirmativas que estabelecem o preenchimento mínimo de vagas por pessoas com deficiência, proporcionalmente à quantidade de empregados de cada empresa, apresentando-se como uma das principais ferramentas que buscam efetivar os direitos fundamentais das pessoas com deficiência, e consequentemente, a diretriz constitucional de inclusão social.

Ademais, a inclusão social e o aumento do consumo das classes historicamente mais segregadas são fundamentais para a promoção do desenvolvimento sustentável, equilibrado e inclusivo, com garantia da plena

⁴⁹ Ibidem, p. 23.

participação de todos para o bem rodar da engrenagem econômica, social e ambiental.

Há de se comentar, de igual maneira, que o desenvolvimento pautado unicamente no modelo de crescimento econômico é ineficiente no que diz respeito ao emprego produtivo e ao trabalho decente, fomentando instabilidades de ordem econômica para empregadores e empregados, elevando os custos sociais relacionados à degradação ambiental, que vão além daqueles associados à destruição dos empregos e das perdas de renda resultantes da superexploração dos recursos naturais e impedindo a popularização de um modelo de desenvolvimento social inclusivo e cidadão.

Temas como inclusão e sustentabilidade, inclusão e desenvolvimento sustentável vêm ganhando espaços recorrentes em diversas políticas públicas, ações e discursos nas últimas décadas, em que a sustentabilidade, articulada à inclusão, está envolvida com o desenvolvimento social, uma vez que considera as pessoas como alvo principal da garantia de uma vida econômica, política, social e ambiental. Harmonizados, tanto o desenvolvimento sustentável quanto a inclusão, através de estratégias governamentais e de participação da sociedade civil, geram um modelo de desenvolvimento baseado em uma inclusão socioprodutiva.

No que se refere à inserção das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho, a produtividade e o desenvolvimento de todos os entes envolvidos são condições fundamentais para que o grupo PcD possa gerenciar suas atividades, participar do meio produtivo, evitar situações de exclusão e, conseqüentemente, contribuir para o desenvolvimento e seguridade da nação.

O modelo de desenvolvimento sustentável, dessa forma, está intrinsecamente conectado à dinâmica da inclusão, produtividade e sustentabilidade. Na instituição de parcerias e no fomento de articulações entre capital e social com a educação, a sustentabilidade empreende ações que visam a inserção da pessoa com deficiência no mercado laboral como condição e possibilidade de seu desenvolvimento socioprodutivo para a garantia do desenvolvimento sustentável.

Portanto, a inclusão socioprodutiva pressupõe uma interligação entre o ser humano e suas necessidades com base em um conjunto amplo e diversificado que incorporam a área econômica, social e ambiental, promovendo então o crescimento e o desenvolvimento sustentável.

É por meio do trabalho prestado com respeito ao Direito do Trabalho que a maioria das pessoas destituídas de riqueza tem a oportunidade de, além de garantir o sustento próprio e o de sua família, melhorar a sua condição de vida. É através dele que se pode prover uma educação e saúde de melhor qualidade, adquirir bens de consumo, ocupar um espaço socialmente reconhecido, realizar projetos e, conseqüentemente, desfrutar de um padrão de vida digno e humano⁵⁰.

Assim, vê-se emergir a noção de inclusão social e produtiva não como um simples acesso ao mercado de trabalho, mas como acesso aos direitos econômicos e sociais, fundamentais para o desenvolvimento sustentável do país.

Percebe-se, com isso, que a dinâmica gerada entre a garantia do direito fundamental ao trabalho, o acesso ao mercado laboral, realizado de forma a promover a dignidade da pessoa humana, e a promoção da inclusão social de sobremaneira contribui para a identificação da promoção do trabalho digno como importante vetor no fomento do desenvolvimento sustentável no país.

3.1 O TRABALHO E SUA IMPORTÂNCIA SOCIAL NO MUNDO CAPITALISTA

O trabalho humano é uma atividade geradora de grandes repercussões na seara humana, social e econômica, possuindo, por consequência, um caráter amplo e diversificado com efeitos transformadores no âmbito individual ou coletivo, diferenciando-se de qualquer outro tipo de prática animal por possuir natureza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental e moral.

O trabalho desempenhado pelo homem é caracterizado justamente pela capacidade de transmitir significado à natureza por meio de ações planejadas e conscientes e o seu processo tem como fim a produção de um valor de uso, ou seja, um produto criado para satisfazer necessidades humanas.

Nas sociedades capitalistas, tal processo tem como objetivo a produção não só de valores de uso, mas, principalmente, de valores de troca, isto é, mercadorias com vistas à valorização do capital, nas palavras de Coutinho⁵¹, possuindo papel

⁵⁰ MAGALHÃES, Aline Carneiro. O Direito do Trabalho como Expressão de Direitos Humanos Fundamentais: a promoção da dignidade da pessoa humana via trabalho tutelado. *Revista Direito e Democracia*, v.14, n.2, 2013, p. 48.

⁵¹ COUTINHO, Maria Chalfin. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 12, n. 2, 2009, p. 190.

importante para toda a história da evolução humana e determinante para a manutenção da vida do homem, tanto individual como coletiva.

O trabalho tem existido desde as origens da humanidade, sendo certo que ele facilitou o surgimento e posterior sobrevivência e evolução do gênero humano. Nesse sentido, é também importante que seja ele também revisto sob o prisma de sua consolidação histórica.

Sendo assim, apesar de o trabalho ser um dos principais elos do homem com o mundo e com os outros homens, historicamente a concepção de trabalho tinha uma conotação negativa. Nesse sentido, Romilda Ramos de Araújo e Maria Iolanda Sachuk descrevem que:

A própria palavra trabalho carrega em si o peso dessa concepção, já que vem do latim *tripaliari*, que significa castigar com *tripalium* (três paus), um instrumento de tortura da Roma Antiga. De forma geral, a cultura ocidental considera o ato de trabalhar como um dever e/ou obrigação perante Deus ou a humanidade, ou como um processo de dominação (no sentido de oposição) de homens e mulheres sobre a natureza⁵².

Ao passo que o trabalho possui essa dimensão de satisfação das necessidades humanas através da transformação da natureza, há de se verificar que ele também é utilizado de forma negativa no decorrer da história da humanidade.

Passa-se, assim, do trabalho como fonte de satisfação e de autorrealização, como fundante para construção do sujeito e de sua missão de vida à representação de trabalho como maldição, castigo, jugo, estigma, coerção, esforço e penalidade e como mera função instrumental a serviço da sobrevivência material, cabendo dedicar toda e só a atenção necessária para o alcance desse objetivo⁵³.

Seguindo tal linha de pensamento, o trabalho humano dentro do modo capitalista transforma por completo a visão de liberdade do homem à medida que precisa vender sua força de trabalho para sua sobrevivência. Dessa forma, o trabalhador não possui mais controle do processo de seu labor e o trabalho passa a ser visto como meio pelo qual uma parte da sociedade sobrevive e a outra parte

⁵² ARAÚJO, Romilda Ramos de; SACHUK, Maria Iolanda. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. *Revista de Gestão USP*, São Paulo, v. 14, n. 1, 2007, p. 57.

⁵³ COUTINHO, op. cit., p. 192.

acumula bens. A classe trabalhadora, assim, passa a cobrar de maneira mais incisiva e organizada a obtenção das mais variadas demandas sociais.

Essas demandas são antigas, no entanto, é possível encontrar seu auge na Revolução Industrial, destacando o uso das máquinas no lugar do trabalho artesanal humano. Nesse sentido, Marx e Engels afirmam que:

A grande indústria, em geral, criou por toda parte as mesmas relações entre as classes da sociedade e suprimiu por meio disso a particularidade das diversas nacionalidades. E finalmente, enquanto a burguesia de cada nação conserva ainda interesses nacionais à parte, a grande indústria criou uma classe que tem em todas as nações o mesmo interesse e na qual toda nacionalidade já está destruída; uma classe que, de fato, está livre de todo o mundo antigo e, ao mesmo tempo, com ele se defronta. A grande indústria torna insuportável para o trabalhador não apenas a relação com o capitalista, mas sim o próprio trabalho⁵⁴.

O trabalho, desde então, jamais foi visto da mesma forma. No seu sentido primitivo e limitado por meio do ato laborativo, objetos naturais são transformados em coisas úteis. Mais tarde, nas formas mais desenvolvidas da práxis social, paralelamente a essa relação homem-natureza desenvolvem-se inter-relações com outros seres sociais, também com vistas à produção de valores de uso⁵⁵.

O embate entre as demandas sociais dos trabalhadores e os interesses do capital ficaram ainda mais visíveis, ganharam novos contornos e promoveram mais um capítulo da já conhecida divisão social do trabalho, tendo em vista que Engels menciona que:

O desenvolvimento de todos os ramos da produção – criação de gado, agricultura, ofícios manuais domésticos – tornou a força de trabalho do homem capaz de produzir mais do que o necessário para a sua manutenção. Ao mesmo tempo, aumentou a soma de trabalho diário correspondente a cada membro da *gens*, da comunidade doméstica ou da família isolada. Passou a ser conveniente conseguir mais força de trabalho, o que se logrou através da guerra: os prisioneiros foram transformados em escravos. Dadas as condições históricas gerais de então, a primeira grande divisão social do trabalho, ao aumentar a produtividade deste, e por conseguinte a riqueza, e ao estender o campo da atividade produtora, tinha que trazer consigo – necessariamente – a escravidão. Da primeira grande divisão social do trabalho, nasceu a primeira grande divisão da sociedade em duas classes: senhores e escravos, exploradores e explorados⁵⁶.

⁵⁴ MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *A ideologia alemã*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007, pp. 60-61.

⁵⁵ ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009, p.139.

⁵⁶ ENGELS, Friedrich. *A origem da família, da propriedade privada e do estado*. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 1984, p. 181.

Os trabalhadores, aqui apresentados como os novos explorados do capitalismo, ou simplesmente proletários no próprio sentido da palavra, deixaram de ter relevância no papel produtivo e esse protagonismo foi encarnado pelas máquinas adquiridas pelos donos das indústrias.

A luta entre capitalista e trabalhador assalariado começa com a própria relação capitalista e suas convulsões atravessam todo o período manufatureiro. Mas é só a partir da introdução da maquinaria que o trabalhador luta contra o próprio meio de trabalho, contra o modo material de existência do capital. Ele se revolta contra essa forma determinada do meio de produção como base material do modo de produção capitalista⁵⁷.

Foi preciso tempo e experiência até que o trabalhador distinguisse entre a maquinaria e sua aplicação capitalista e, com isso, aprendesse a transferir seus ataques, antes dirigidos contra o próprio meio material de produção, para a forma social de exploração desse meio⁵⁸.

Importante destacar que Marx e Engels usavam de maneira quase sinônima a ideia de trabalhadores e a de proletários. Talvez pudéssemos dizer que, na Europa de meados do século XIX, os trabalhadores assalariados eram predominantemente proletários industriais, eram centralmente proletários industriais⁵⁹.

Ocorre que esse processo de substituição da força de trabalho causou várias disfunções no organismo de funcionamento das relações sociais do trabalho em escala mundial, provocando uma mudança de paradigmas, necessitando assim de atenção especial com objetivo de gerar um mínimo de amparo aos trabalhadores.

Sem a proteção do Estado, o homem volta a sentir com toda a força sua dimensão de desamparo. Freud havia lançado um mundo sem Deus, renegando o discurso iluminista de uma ciência que garantiria o bem-estar para todos e afirmando não haver fórmula universal para a felicidade. O discurso freudiano colocou a figura do desamparo no fundamento do sujeito, que assume sua feição trágica, marcado pela finitude, pelo imprevisível e pela total incerteza⁶⁰.

⁵⁷ MARX, Karl. *O capital*. Livro I. São Paulo: Boitempo Editorial, 2011, p. 389.

⁵⁸ Ibidem, p. 390.

⁵⁹ ANTUNES, op. cit., p. 194.

⁶⁰ DUPAS, Gilberto. *Economia Global e exclusão social: pobreza, emprego, estado e o futuro do capitalismo*. São Paulo: Paz e Terra, 1999, p. 218.

Assim, a busca intermitente por condições dignas de trabalho e salário justo tornaram-se pautas de direitos a serem reclamados pelo trabalhador, embora com a enorme expansão do neoliberalismo a partir de fins de 70 e a consequente crise do *Welfare State*, tenha se dado um processo de regressão da própria social-democracia, que passou a atuar de maneira muito próxima da agenda neoliberal.

O neoliberalismo passou a ditar o ideário e o programa a serem implementados pelos países capitalistas, inicialmente no centro e logo depois nos países subordinados, contemplando reestruturação produtiva, privatização acelerada, enxugamento do Estado, políticas fiscal e monetária sintonizadas com os organismos mundiais de hegemonia do capital, como o FMI (Fundo Monetário Internacional) e o BIRD (Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento), desmontagem dos direitos sociais dos trabalhadores, combate cerrado ao sindicalismo de esquerda, propagação de um subjetivismo e de um individualismo exacerbados⁶¹.

O trabalho é considerado como toda atividade humana de transformação da natureza em algo útil ou em produto, consistindo em toda atividade prática que visa suprir às necessidades e a própria subsistência humana.

Com o modo de produção capitalista, surge a exploração da força de trabalho, através da apropriação da mais-valia, a força de trabalho passa ser uma mercadoria. Com a industrialização, o capitalismo se consolida e o trabalho assalariado, como modo de produção, passou a constituir base da exploração da força de trabalho e alienação, uma vez que direciona suas metas para o alcance da maximização de lucros.

Para Ricardo Antunes, a categoria trabalho é de suma importância para o ser social, contribuindo para a humanidade do indivíduo. O trabalho é apresentado como fundante de realização do ser social, condição para sua subsistência, é o ponto de partida para a humanização do ser social, é o motor decisivo no processo de humanização do homem⁶².

A falta de emprego formal, a segregação e a discriminação aparecem como consequência lógica dos outros índices, mas também como consequência de um sistema solidificado de neoliberalismo em que a busca do lucro e o individualismo se

⁶¹ ANTUNES, op. cit., p. 187.

⁶² Ibidem, p. 125.

sobrepõem à maioria marginalizada da sociedade, gerando subempregos como alternativas de rendas mínimas de sobrevivência humana.

Tais mudanças definem novas práticas de produção, bem como podem gerar a precarização do trabalho, desvalorização de suas relações e o avanço do desemprego. Não é qualquer trabalho que confere dignidade à pessoa, mas sim aquele exercido nos moldes da legislação especial que tem por finalidade a melhoria das condições de vida e da pactuação da força de trabalho e a inserção socioeconômica de parte significativa da população que carece de riqueza material acumulada e que, por este motivo, vive do seu próprio trabalho⁶³.

Partindo dessa premissa, verifica-se que a legislação de um país deve estar de acordo com as necessidades da sociedade e esta sociedade, da mesma forma, deve se adaptar às exigências da legislação. A evolução social exige que o Direito se adeque às novas realidades, pois este não é um fenômeno estático, o que implica que o Direito do Trabalho não está imune às transformações socioeconômicas.

A legislação trabalhista surgiu a partir da difícil relação entre o capital e o trabalho. Apenas com o seu desenvolvimento tornou-se possível regular a exploração da força humana pelo sistema capitalista, que sempre fez uso indiscriminado da mão de obra do mais fraco com o intuito exclusivo de obter riqueza. Somente assim, permitiu-se um equilíbrio das relações jurídicas naturalmente desequilibradas, promovendo condições dignas de trabalho.

Hoje em dia, com o crescente cenário de desemprego e de emprego precário, as novas tecnologias exigem envolvimento do trabalhador com o conteúdo do próprio trabalho, viabilizando a aplicação de diversas técnicas de organização do trabalho. Para aqueles que estão empregados no núcleo moderno, tem-se uma tarefa enriquecida no conteúdo, porém mais exploração, na forma de ampliação da mais-valia. Nesse sentido, Romilda Ramos de Araújo e Maria Iolanda Sachuk descrevem que:

Por outro lado, o trabalho como algo embrutecedor, monótono, repetitivo, não deliberado, pesado, humilhante, arriscado, estimulado exclusivamente por incentivos externos, embora continue existindo, provavelmente descrevendo o trabalho da maioria da população, não é mais o que predomina nas organizações contemporâneas. Pois, embora muitos pressupostos das formas tradicionais ainda sejam mantidos pela organização do trabalho,

⁶³ MAGALHÃES, op. cit., p. 47-48.

frequentes são as tentativas de melhorar a adaptação entre a organização, o trabalho e seu meio ambiente. Novas abordagens surgem na tentativa de aumentar a capacidade de administração da complexidade crescente e buscar a inovação e a inserção dos funcionários⁶⁴.

As características do trabalho estão sendo modificadas e atualizadas com o decorrer da evolução humana e os trabalhadores, protagonistas da relação laboral, buscam cada vez mais espaço para a concretização de suas demandas.

Esses objetivos dos trabalhadores são traduzidos para além de uma busca por direitos, mas sim pelo reconhecimento da própria dignidade humana, respeito e tolerância, uma nova forma de ver e viver o trabalho, com especial atenção no bem-estar daquele que faz a engrenagem do processo produtivo laboral funcionar.

3.2 TRABALHO DIGNO: CONCEITO E CONTEXTUALIZAÇÃO

A partir do momento em que a evolução da sociedade através das diversas transformações sociais ocorridas em seu meio trouxe consigo mudanças no próprio enfrentamento das questões laborais, a realidade normativa passou a lidar com o trabalho de maneira mais protetiva e abrangente, preocupando-se com os mais variados cenários relativos ao trabalhador. Nesse sentido, Romilda Ramos de Araújo e Maria Iolanda Sachuk mencionam que:

Assim, as transformações sociais, econômicas, tecnológicas e políticas que predominam na sociedade atual estimulam, sob diferentes perceptivas, análises sobre os determinantes dos significados do trabalho para os indivíduos e suas possíveis alterações. Essas transformações proporcionam alterações importantes nas atitudes e nos valores relativos ao trabalho, mesmo porque evidencia-se, cada vez mais, a busca pelo desejo de autonomia, de participação, de experiências de trabalho significativas, de maior envolvimento nas decisões que afetam o indivíduo, de equilíbrio entre o trabalho e outras esferas da vida⁶⁵.

Antes dos acontecimentos provocados pela revolução industrial, as normas jurídicas protetivas do Direito Trabalhista eram tímidas, pois predominava o trabalho em condições sub-humanas. Sendo assim, o Direito do Trabalho passou a estar

⁶⁴ ARAÚJO; SACHUK, op. cit., p. 61.

⁶⁵ Ibidem, p. 63.

imerso nas dimensões ou gerações de Direitos Humanos. Sobre essa fusão de princípios e garantias, Gabriela Neves Delgado assevera que:

O universo social, econômico e cultural dos Direitos Humanos passa, de modo lógico e necessário, pelo ramo jurídico trabalhista, à medida que este regula a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas, que, regra geral, por sua própria força ou habilidade isolada não alcançariam. A conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural, o que se faz, de maneira geral, considerando o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego, normatizado pelo Direito do Trabalho.⁶⁶

Tendo como sustentáculo os ensinamentos supracitados, o Direito do Trabalho passou a estar plenamente vinculado aos preceitos jurídicos de proteção da dignidade humana, valorizando a condição do trabalhador e objetivando a sua inserção no sistema social e econômico. Nesse sentido, as defesas de ordem econômica não devem se sobrepor aos direitos sociais, sendo estes caracterizados como essenciais para a valorização do trabalho e a consequente promoção do bem comum do ser humano.

A importância de o Estado reconhecer e implementar os direitos enunciados no Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, usando os recursos disponíveis, ocorre porque o universo dos Direitos Humanos abarca as vertentes sociais, econômicas e culturais e isso leva, necessariamente, à inclusão do ramo jurídico trabalhista⁶⁷.

O Direito do Trabalho atua para a melhoria da condição social e econômica do trabalhador, com a preservação da dignidade humana no meio ambiente laboral. A partir do momento em que tais garantias não forem minimamente asseguradas, não haverá dignidade humana.

O Direito ao trabalho digno corresponde, assim, a uma conquista da pessoa humana, em contraponto às experiências históricas de espoliação das energias

⁶⁶ DELGADO, op. cit., p. 207.

⁶⁷ PIOVESAN, Flávia. Direito ao trabalho e a proteção dos direitos sociais nos planos internacional e constitucional. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (Coord.). *Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010, p. 22.

humanas com intuitos econômicos, sendo o trabalho digno elemento de concretização das liberdades básicas do homem, alçado à condição de direito fundamental⁶⁸.

Com isso, para que ocorra a efetiva aplicabilidade do direito fundamental ao trabalho, este deverá ser realizado de forma digna, respeitando os direitos humanos com o cumprimento do princípio da dignidade da pessoa humana em todos os graus de atuação.

É baseado nesse contexto que o trabalho digno pode ser definido como aquele realizado de acordo com o princípio da dignidade da pessoa humana, abrangendo o total respeito aos princípios e garantias inerentes aos direitos humanos através das aspirações de homens e mulheres no domínio profissional, com vistas a obter oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração justa, segurança no local de trabalho, proteção social para as famílias, melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal, integração social, liberdade para expressar as suas preocupações, organização, participação nas decisões que afetam as suas vidas e igualdade de oportunidades e de tratamento.

Para a concretização de um direito à vida digna é indispensável o livre acesso ao direito fundamental ao trabalho, que, da mesma forma, deve ser inteiramente digno. Para isso, possuindo caráter amplo e conceitual, esse trabalho digno deverá ser aplicado e operacionalizado através da obediência de ferramentas próprias.

O trabalho decente é apontado, dessa forma, como elemento de concretização e operacionalização dos princípios e garantias dos direitos fundamentais na seara laboral por parte dos Estados. Agir em favor da aplicabilidade de um trabalho decente é, em última análise, agir em favor da promoção real de um trabalho digno.

3.3 TRABALHO DECENTE NO CENÁRIO BRASILEIRO: UMA BREVE ANÁLISE

A partir dessas premissas, parte-se para a conceituação de trabalho decente estabelecida pela OIT, segundo a qual este consiste em um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, livre de

⁶⁸ DELGADO, op. cit., p. 71.

quaisquer formas de discriminação e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho⁶⁹.

Sendo assim, a essência do trabalho decente possui cinco pilares básicos, sendo eles o trabalho adequadamente remunerado, liberdade, equidade, segurança e vida digna e possuem como objetivos primordiais a atenção aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, a criação de mais e melhores empregos, a extensão da proteção social e o diálogo social.

De fato, é de extrema importância que haja a garantia de uma remuneração justa em benefício do trabalhador, tendo em vista que é daquele pagamento que ocorrerá a manutenção da vida do trabalhador e de sua família, possuindo então um caráter de natureza alimentar. Não há que se falar em trabalho decente sem que se analise como o trabalho realizado pelo obreiro está sendo remunerado, ou seja, o salário é canal para o trabalho decente⁷⁰.

A atual Constituição Federal de 1988 reserva o artigo 7º para garantir que um dos direitos constitucionais do trabalhador é a percepção de seu salário. O teor do artigo resta transcrito abaixo:

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

- I - Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
- II - Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - Fundo de garantia do tempo de serviço;
- IV - Salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
- V - Piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- VI - Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- VII - Garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- VIII - Décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- IX - Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

⁶⁹ OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Trabalho Decente*. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 02 fev. de 2021.

⁷⁰ MENEZES, Larissa Teixeira de. *Trabalho decente e desenvolvimento: o salário como elo entre crescimento econômico e efetivação dos direitos fundamentais laborais*. 2014. 113 f. Dissertação (Mestrado em ciências Jurídicas) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2014, p. 33.

X - Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
[...]

Há de se perceber que a proteção ao salário assume papel de grande importância por parte da legislação e que o próprio salário-mínimo possui característica de impenhorabilidade, salvo para pagamento de pensão alimentícia, conforme o Código de Processo Civil:

Art. 833. São impenhoráveis:

I - os bens inalienáveis e os declarados, por ato voluntário, não sujeitos à execução;

II - os móveis, os pertences e as utilidades domésticas que guarnecem a residência do executado, salvo os de elevado valor ou os que ultrapassem as necessidades comuns correspondentes a um médio padrão de vida;

III - os vestuários, bem como os pertences de uso pessoal do executado, salvo se de elevado valor;

IV - os vencimentos, os subsídios, os soldos, os salários, as remunerações, os proventos de aposentadoria, as pensões, os pecúlios e os montepios, bem como as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e de sua família, os ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal, ressalvado o § 2º ;

[...]

§ 1º A impenhorabilidade não é oponível à execução de dívida relativa ao próprio bem, inclusive àquela contraída para sua aquisição.

§ 2º O disposto nos incisos IV e X do caput não se aplica à hipótese de penhora para pagamento de prestação alimentícia, independentemente de sua origem, bem como às importâncias excedentes a 50 (cinquenta) salários-mínimos mensais, devendo a constrição observar o disposto no art. 528, § 8º, e no art. 529,

§ 3º Incluem-se na impenhorabilidade prevista no inciso V do caput os equipamentos, os implementos e as máquinas agrícolas pertencentes a pessoa física ou a empresa individual produtora rural, exceto quando tais bens tenham sido objeto de financiamento e estejam vinculados em garantia a negócio jurídico ou quando respondam por dívida de natureza alimentar, trabalhista ou previdenciária.

Em relação ao segundo pilar do trabalho decente, a OIT defende a liberdade ao trabalhador, referindo-se, com isso, à liberdade de exercício da profissão, à liberdade de escolha do empregado face às variadas situações e dinâmicas apresentadas em seu ofício.

Em sequência, é apresentado o terceiro elemento formatador do trabalho decente, a equidade. A equidade aqui debatida diz respeito à observação do critério de justiça para o caso concreto de determinada relação de trabalho. Dessa forma, as regras são cumpridas com base no senso de justiça e adaptando-se às realidades dos atores da relação laboral.

Com relação ao conceito de segurança presente na definição de trabalho decente propugnada pela OIT pode ser compreendido como sendo aquele que reúne todas as normas de saúde, segurança e medicina do trabalho.

O último pilar apresentado pela OIT é a vida digna, indispensável para a conceituação de trabalho decente e principal objetivo a ser alcançado pela classe trabalhadora. Portanto, faz-se necessário conceituar o fundamento.

Nas palavras de Ingo Wolfgang Sarlet,

temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, nesse sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunidade com os demais seres humanos⁷¹.

Aliado a esses pilares apresentados pela OIT em relação ao trabalho decente, a concepção da dignidade humana no âmbito do trabalho pode ser visualizada através do artigo 23 da Declaração Universal de Direitos Humanos da ONU:

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

A partir desses conceitos e para a concretização do trabalho decente, faz-se necessária a efetivação de uma relação harmônica entre Estado, sociedade civil e empresas privadas, com o objetivo de impulsionar a elaboração de políticas públicas preventivas para promoção de uma sociedade mais bem preparada para o labor, consciente de seus direitos e participante de uma vida laboral digna.

Nesse sentido, cabe o destaque para a participação ativa da OIT no cenário brasileiro na promoção permanente das normas internacionais do trabalho, do emprego, da melhoria das condições de trabalho e da ampliação da proteção social,

⁷¹ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 4. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p. 61.

além do importante apoio ao esforço nacional de promoção do trabalho decente em áreas como o combate ao trabalho forçado, ao trabalho infantil e ao tráfico de pessoas para fins de exploração sexual e comercial, na promoção da igualdade de oportunidades e tratamento para todas as pessoas no trabalho e a promoção de trabalho decente para os jovens.

Através desse indispensável auxílio, em 2006, o Brasil lançou a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), concebido como um compromisso realizado entre governos e organizações de trabalhadores e empregadores, para impulsionar o desenvolvimento sustentável e a inclusão social através da promoção do trabalho decente, com base em parcerias locais. Nesse sentido, Marcelo Weishaupt Proni menciona que:

Trata-se de colocar, como objetivo prioritário, a difusão de padrões de emprego que sejam caracterizados por um trabalho devidamente remunerado e capaz de garantir uma vida digna, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, com ênfase no respeito às normas internacionais do trabalho (em especial, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado, a abolição efetiva do trabalho infantil e o combate sistemático às distintas formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação) ⁷².

Desde então, as áreas de atuação da OIT no Brasil têm se articulado em torno das três prioridades definidas na ANTD, sendo elas a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento, a erradicação do trabalho escravo e do trabalho infantil, além do fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social.

A Agenda Nacional de Trabalho Decente também abre espaço para o debate acerca do uso de indicadores para monitoramento dos avanços nas diversas dimensões do trabalho decente e na elaboração de agendas estaduais e intermunicipais de trabalho decente.

Com a difusão da ANTD, houve o espaço para debates e ações no sentido de implementar um plano nacional voltado a traçar estratégias e políticas públicas de emprego e proteção social.

⁷² PRONI, Marcelo Weishaupt. Trabalho Decente e Vulnerabilidade Ocupacional no Brasil. *Revista Economia e Sociedade*, Campinas, v. 22, n. 3, 2013, p. 829.

Surge então o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD), cujo objetivo é o fortalecimento da capacidade do Estado brasileiro para avançar no enfrentamento dos principais problemas estruturais da sociedade e do mercado de trabalho.

Apesar das discussões mais presentes e que giram em torno da construção de um trabalho cada vez mais eficaz na promoção dos direitos e garantias fundamentais a fim de concretizar a dignidade da pessoa humana, o Brasil ainda carece de medidas práticas voltadas ao desenvolvimento de um acesso ao trabalho mais digno e justo, inclusivo e cidadão e, assim, capaz de gerar oportunidades para todos.

3.4 O ACESSO AO TRABALHO DECENTE E SUA IMPORTÂNCIA PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Sendo certo que o trabalho decente é todo o trabalho remunerado, exercido por um indivíduo em condições de equidade, liberdade e segurança, garantindo uma vida digna e bem-estar ao trabalhador, seus benefícios ultrapassam a esfera individual e de crescimento econômico, tendo em vista que se trata de um dos principais pontos para o desenvolvimento sustentável. Nesse sentido Oliveira e Cecato mencionam que:

Do ponto de vista econômico, caracteriza-se como sendo a busca pelo equilíbrio entre a utilização de recursos naturais e a produção de riquezas. Sob a perspectiva política, impõe a adoção de políticas que impliquem em benefícios coletivos para a sociedade presente e futura. No aspecto social, a sustentabilidade consiste no modo de convívio social no qual a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade, e a justiça constituem os valores capazes de efetivar uma sociedade solidária e participativa, preocupada e atenta para o bem-estar, não só das presentes, mas das futuras gerações⁷³.

A adoção de políticas de desenvolvimento que visam o avanço das questões sociais, como o combate ao desemprego e subemprego e a busca pelo trabalho decente, produtivo, inclusivo e sustentável ganham espaço e passam a integrar metas dos Estados a nível mundial.

⁷³ OLIVEIRA, Flávia de Paiva Medeiros de; CECATO, Maria Àurea Baroni. Trabalho Decente e Emprego Verde: uma análise à luz do caráter pluridimensional da sustentabilidade. *Revista de Direito e Sustentabilidade*, v. 2. n. 2. Curitiba, 2016, p. 210.

Nesse sentido, na Conferência Internacional do Trabalho de 2008, houve a adoção da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa. Mais tarde, o objetivo do Trabalho Decente foi inserido na Agenda para o Desenvolvimento Sustentável de 2030.

A revitalização econômica, de sobremaneira, é essencial para a criação de melhores condições para a empregabilidade e a sustentabilidade do país. É possível promover políticas que incentivem o empreendedorismo e a criação de empregos de forma sustentável e inclusiva. A instituição de normas direcionadas ao desenvolvimento implica no cenário dos direitos sociais e a sua dependência entre produzir, gerar renda e ser objeto de regulação no campo do desenvolvimento econômico e desenvolvimento sustentável⁷⁴.

Com a defesa desse propósito, a ONU lançou 17 objetivos que visam acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade. O oitavo objetivo do desenvolvimento sustentável (ODS 8) reconhece a urgência de alcançar o pleno emprego e o trabalho decente para todos, com inclusão das pessoas com deficiência, de erradicar o trabalho forçado e formas análogas ao do trabalho escravo, bem como o tráfico de seres humanos, de modo a garantir a todos e todas o alcance pleno de seu potencial e capacidades, assim descrito:

8.1 Sustentar o crescimento econômico per capita de acordo com as circunstâncias nacionais e, em particular, um crescimento anual de pelo menos 7% do produto interno bruto [PIB] nos países menos desenvolvidos

8.2 Atingir níveis mais elevados de produtividade das economias por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive por meio de um foco em setores de alto valor agregado e dos setores intensivos em mão de obra

8.3 Promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros

8.4 Melhorar progressivamente, até 2030, a eficiência dos recursos globais no consumo e na produção, e empenhar-se para dissociar o crescimento econômico da degradação ambiental, de acordo com o Plano Decenal de Programas sobre Produção e Consumo Sustentáveis, com os países desenvolvidos assumindo a liderança

⁷⁴ SILVA, Júlio César da; CECATO, Maria Àurea Baroni. Direito ao Trabalho Decente da Pessoa com Deficiência à Luz do Conceito de Desenvolvimento. *Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais*, v. 4, n. 2. Porto Alegre, 2018, pp. 134-135.

8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor

8.6 Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação

8.7 Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas

8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários

8.9 Até 2030, elaborar e implementar políticas para promover o turismo sustentável, que gera empregos e promove a cultura e os produtos locais

8.10 Fortalecer a capacidade das instituições financeiras nacionais para incentivar a expansão do acesso aos serviços bancários, de seguros e financeiros para todos

8.a Aumentar o apoio da Iniciativa de Ajuda para o Comércio [*Aid for trade*] para os países em desenvolvimento, particularmente os países menos desenvolvidos, inclusive por meio do Quadro Integrado Reforçado para a Assistência Técnica Relacionada com o Comércio para os países menos desenvolvidos

8.b até 2020, desenvolver e operacionalizar uma estratégia global para o emprego dos jovens e implementar o Pacto Mundial para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho [OIT].

De forma geral, o ODS 8 volta-se para medidas de investimento econômico, com base em boas práticas de desenvolvimento sustentável e trabalho. Sua execução é de extrema relevância, uma vez que promove desenvolvimento econômico, fundamentando-se nos direitos humanos e na sustentabilidade.

Essa prática é indispensável para o crescimento de um país, considerando-se que o trabalho digno gera retornos positivos para a sociedade, principalmente quando associado à manutenção de recursos naturais e à redução dos impactos ambientais⁷⁵.

A agenda de desenvolvimento sustentável, dessa forma, prioriza a busca de uma inserção no mercado de trabalho que garanta uma vida digna e promova resultados que possam ir ao encontro da sustentabilidade, que nada mais é do que a garantia de continuidade de uma vida digna às futuras gerações.

Tomando o conceito amplo de trabalho decente e o contexto em torno do desenvolvimento sustentável, verifica-se a responsabilidade das nações para o fomento de políticas estruturadas de desenvolvimento a longo prazo, sólido e eficaz

⁷⁵ MENDONÇA, Sávio Barros de; SCHMIDT, Nádia Solange. O Contexto do Crescimento Econômico Sustentável. In: MELLO, Loiva Maria Ribeiro de et al. (org.). *Trabalho decente e crescimento econômico*: contribuições da Embrapa. Brasília, DF: Embrapa, 2018, p. 16.

no que diz respeito à importância do crescimento econômico, preservação ambiental e justiça social.

Verifica-se ainda que a desigualdade de renda e de oportunidades prejudica o crescimento econômico e constitui um alto risco para o alcance do desenvolvimento sustentável. Os mais vulneráveis sofrem com poucas perspectivas de empregos de qualidade e de inserção social.

Com isso, uma grande oportunidade está aberta para que políticas públicas de fomento à geração de emprego e renda, fundamentais para a reativação econômica estejam assentadas na criação de postos de trabalho sustentáveis, que contribuam substancialmente para a preservação ou restauração da qualidade ambiental, baseados nos princípios do trabalho decente, garantindo salários adequados, condições seguras de trabalho e direitos trabalhistas.

4 O TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA E A BUSCA POR INCLUSÃO E CIDADANIA

A participação contínua das pessoas com deficiência no meio ambiente de trabalho inclusivo, pautado pelo respeito e sustentado através dos pilares da dignidade humana é objetivo a ser alcançado mediante a adoção de projetos, promoção de ações, práticas e demais políticas voltadas à proteção social, individual e coletiva, em conjunto com a garantia da inclusão social e da cidadania plena em benefício dos cidadãos com deficiência.

Para que isso ocorra, entretanto, é necessário o enfrentamento sério das dificuldades presentes no dia a dia da população PcD, como a necessidade de educação voltada para a capacitação e a qualificação profissional, o combate ao preconceito e desrespeito ainda existentes contra as pessoas com deficiência, o maior investimento na infraestrutura em torno da acessibilidade no ambiente laboral, além do aprimoramento das políticas inclusivas de inserção no mercado de trabalho com a devida atenção para o aprimoramento do gerenciamento das carreiras dos trabalhadores PcD.

A legislação brasileira de inclusão da pessoa com deficiência assegura o direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação em igualdade de oportunidades com os demais, sendo garantido a todos os profissionais os mesmos direitos, desde a seleção ao emprego, planos de carreira e promoções no desempenho da atividade.

No último Censo Demográfico, 45,6 milhões de pessoas declararam ter pelo menos um tipo de deficiência, seja do tipo visual, auditiva, motora ou mental/intelectual. Apesar de representarem 23,9% da população brasileira em 2010, estas pessoas não vivem em uma sociedade adaptada⁷⁶.

Segundo a Pesquisa de Informações Básicas Municipais de 2014, a maioria das prefeituras não promove políticas de acessibilidade, tais como lazer para pessoas

⁷⁶ IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Censo Demográfico de 2010: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência*. 2010, p. 73. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf. Acesso em: 05 fev.2021.

com deficiência, turismo acessível e geração de trabalho e renda ou inclusão no mercado de trabalho⁷⁷.

Ademais, aponta-se a falta de estrutura e de acessibilidade como grande obstáculo para uma efetiva inclusão laboral. O gerenciamento e oferta de sistemas de softwares, braile, rampas para o livre acesso e ambientes adaptados tornam-se necessários para a realização das atividades diárias.

Outro passo, certamente o mais importante e desafiador, é lidar com a barreira cultural e ultrapassar o preconceito daqueles que entendem ser a deficiência um impeditivo para o exercício do trabalho em patamar de igualdade com qualquer funcionário, tendo em vista que, enquanto os trabalhadores PcD não estiverem presentes em vagas estratégicas pela falsa ideia de serem menos produtivos e causarem o aumento do custo da acessibilidade, a inclusão ainda será um passo distante.

Assim, a eliminação de todas as barreiras é ponto crucial no modelo de desenvolvimento inclusivo do trabalhador com deficiência, como pontua Lemos:

É premente pensar a deficiência em seu conceito objetivo e científico, explorando o modelo médico-científico de tratamento, a interpretação individual da deficiência e, por último, a influência do contexto social sobre a deficiência, com a necessária inclusão do deficiente à sociedade, eliminando-se quaisquer barreiras (tangíveis e intangíveis) ao pleno desenvolvimento de suas capacidades individuais, sem que seja perdido de vista o fato de que a inclusão eficiente dar-se-á com a conjugação da eliminação de barreiras existentes arquitetônicas, preconceituosas e com a necessária aceitação das limitações e/ou necessidades da PCD⁷⁸.

A garantia de participação em todos os locais de forma livre, a exemplo do espaço laboral, é requisito primordial para o exercício da cidadania. Por isso, as pessoas, independentemente de suas limitações, devem ter condições adequadas de acessibilidade à sociedade e os espaços sociais precisam estar preparados para receberem todas as pessoas, independentemente de suas condições. Dessa maneira,

⁷⁷ LOSCHI, Marília. *Pessoas com Deficiência: adaptando espaços e atitudes*. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/16794-pessoas-com-deficiencia-adaptando-espacos-e-atitudes>, 2017. Acesso em: 02 fev.2021.

⁷⁸ LEMOS, Rafael Diogo Diógenes. Direito ao Trabalho como Elemento de Inclusão Social da Pessoa com Deficiência: análise da lei nº 13.146/2015. *Revista de Informação Legislativa*. Brasília, a. 54, n. 214, pp. 158-159.

ficam garantidos o acesso e a participação, conforme aponta o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)⁷⁹.

De certo, a fraca participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho do Brasil decorre não da falta de lei, mas sim da carência de ações, estímulos e instituições que viabilizem, de forma concreta, a formação, habilitação, reabilitação e inserção no mercado de trabalho⁸⁰.

Desse modo, indispensável a garantia de medidas que possam viabilizar a educação e a qualificação profissional das pessoas com deficiência com o fito de garantir que não percam oportunidades de emprego, até porque encontrar uma vaga de emprego na qual queira atuar é o primeiro passo para a independência financeira do profissional.

4.1 A NECESSIDADE DA EDUCAÇÃO PROFISSIONALIZANTE PARA O TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA

As mutações ocorridas no âmbito trabalhista não são poucas. O avanço da tecnologia faz com que cada vez mais a sociedade possa refletir sobre os novos desafios da classe trabalhadora em sua perspectiva histórica, social, econômica e cultural. Essas preocupações também estão presentes dentro do grupo PcD.

De fato, as pessoas com deficiência vislumbraram um grande avanço no sistema legal de proteção ao trabalho, no entanto, pergunta-se agora para qual tipo de trabalho esse grupo está sendo preparado e com quais ferramentas.

Uma saída é conjugar o uso das tecnologias assistivas e demais recursos que potencializam as habilidades da pessoa com deficiência com um preparo educacional voltado para o mercado formal de empregos. Daí surge a inevitabilidade do debate sobre a educação especial ou inclusiva. Segundo Viegas,

Discutir a Educação Especial, hoje, certamente passa pela via de se conhecer e interpretar dados referentes ao acesso à educação no Brasil e no mundo. Salienta-se o fato de que o país se situa entre as nações com menores índices de acesso, permanência e avanço na educação formal e tem recebido inúmeras pressões por parte dos órgãos internacionais no que se refere à ampliação dos índices de escolaridade. A educação especial, nesse sentido,

⁷⁹ DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho. *Nota Técnica nº 246*, 2020, p. 5.

⁸⁰ PASTORE, José. *Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência*. São Paulo: Editora LTr, 2000, p. 59.

é apenas parte de um contexto educacional precário em termos de atendimento das demandas e uma parte histórica, social e economicamente excluída do acesso aos direitos sociais.⁸¹

A Educação Inclusiva busca abranger todos com equidade e igualdade de oportunidades, visando reconhecer os movimentos ao longo do tempo e assegurar aos cidadãos a possibilidade de aprender e de conviver, de forma correta e respeitosa, em uma sociedade diversificada. Esse tipo de convivência permite às pessoas com necessidades educacionais especiais maiores possibilidades de se desenvolver acadêmica e socialmente⁸².

Cabe à sociedade, através do poder público, a responsabilidade de garantir à pessoa com deficiência reais condições de acessibilidade a todos os bens materiais e culturais socialmente produzidos e disponíveis⁸³.

Entretanto, a concepção de uma educação verdadeiramente inclusiva começou a ganhar forma com a Declaração de Salamanca, em 1994, em que são difundidos os direitos humanos e a inclusão é alavancada, no sentido da procura e exigência do direito de estar na sala de aula da escola de ensino regular, de tal modo que alunos matriculados em escolas para crianças com deficiência, passam a ser matriculados nas escolas regulares⁸⁴. Isso porque, mesmo que esteja em determinada situação comprovado que não há condição de aprendizado por parte da criança, ela poderia apreender a conviver com os demais, já que a escola deve preparar o aluno para a vida social.

O debate das escolas se estende para as políticas públicas e economia solidária e segue seu curso enfrentando os desafios da educação de cidadãos trabalhadores numa sociedade em crise: crise de trabalho e, portanto, de educação e de cidadania⁸⁵.

⁸¹ VIEGAS, Luciane Torezan. Educação Especial: O Desafio do Atendimento Educacional. In: ROSEK, Marlene; VIEGAS, Luciane Torezan (org.). *Educação Inclusiva: políticas, pesquisa e formação*. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2012, p. 38.

⁸² CAVALCANTI, Ana Cláudia Dantas; GANGORRA, Maria Conceição de Oliveira. In: RODRIGUES, Luiz Alberto Ribeiro; SILVA, Maria de Fátima Gomes (org.). *Linguagens e educação: possíveis intersecções*. Recife, EDUPE, 2013, v.2, p. 69-70.

⁸³ SARTORETTO, Maria Lúcia. *Os Fundamentos da Educação Inclusiva*. 2011, p. 3. Disponível em: https://assistiva.com.br/Educa%C3%A7%C3%A3o_Inclusiva.pdf. Acesso em: 03 fev.2021.

⁸⁴ CRUZ, Gilvan Oliveira da; ARRUDA, Aparecida Luvizotto. Inclusão Social: um olhar no sistema sociocultural e educacional. *Revista Eletrônica Saberes da Educação*, v. 5, n. 1, 2014, p. 6.

⁸⁵ LARA, Francisco. *Trabalho, educação, cidadania: reflexões a partir de educação entre trabalhadores*. Rio de Janeiro: CAPINA/CERIS/MAUAD, 2003, p. 42.

A Escola Inclusiva, considerada como princípio básico, é apontada como modelo de viabilização da inserção dos indivíduos com necessidades educacionais especiais na sociedade e na vida produtiva. Sob essa concepção, é possível notar a importância do uso de suas práticas em benefício do aperfeiçoamento profissional e consequentemente da inserção das pessoas com algum tipo de deficiência no trabalho. Segundo Viegas:

Referentemente à questão da inserção das pessoas com deficiência na vida social produtiva, encontramos a afirmativa de que: “através da adequação dos programas de preparação para o trabalho, de educação profissional, de forma a viabilizar o acesso das pessoas com necessidades educacionais especiais em cursos de nível básico, técnico e tecnológico, pode ser possibilitado o acesso ao mercado formal ou informal”, conforme Parecer n.º 441/02 do Conselho Estadual de Educação do Estado do Rio Grande do Sul⁸⁶.

Ainda mais quando está sendo vivenciada a época do mundo maquinal e digital, da informalização do trabalho, dos terceirizados, dos precarizados, dos subcontratados, dos flexibilizados, dos trabalhadores em tempo parcial, do subproletariado. Não é outra a interpretação de Ricardo Antunes, que leciona nos seguintes termos:

A classe trabalhadora, os “trabalhadores do mundo na virada do século”, é mais explorada, mais fragmentada, mais heterogênea, mais complexificada, também no que se refere a sua atividade produtiva: é um operário ou uma operária trabalhando em média com quatro, com cinco, ou mais máquinas. São desprovidos de direito, o seu trabalho é desprovido de sentido, em conformidade com o caráter destrutivo do capital, pelo qual relações metabólicas sob controle do capital não só degradam a natureza, levando o mundo à beira da catástrofe ambiental, como também precarizam a força humana que trabalha, desempregando ou subempregando-a, além de intensificar os níveis de exploração⁸⁷.

Desemprego ampliado, precarização exacerbada, rebaixamento salarial acentuado, perda crescente de direitos. Esse é o desenho mais frequente da classe trabalhadora, complementa Antunes⁸⁸.

É contra esse cenário que a luta dos trabalhadores com deficiência se torna mais intensa na sociedade, com um cenário cada vez mais competitivo, além de um

⁸⁶ VIEGAS, op. cit., p. 41.

⁸⁷ ANTUNES, op. cit., p. 202-203.

⁸⁸ Ibidem, p. 252.

trabalho cada vez mais precário e insuficiente frente a uma demanda mundial de trabalhadores presente no mercado.

Nesse panorama, faz-se necessário apoiar as práticas voltadas para a educação e qualificação da mão de obra de PcD, tendo em vista que o baixo grau de formação educacional interfere negativamente na busca pela inserção laboral e desenvolvimento profissional do trabalhador. A oferta de vagas destinadas ao público PcD é tão importante quanto a qualificação obtida, vez que é um fator importante na tomada de decisão de contratação por parte das empresas.

Salienta-se, dessa maneira, a grande importância da educação profissional. Nesse sentido, a Lei Federal n.º 9.394/96, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, aponta, em seu artigo 39, que a educação profissional e tecnológica, no cumprimento dos objetivos da educação nacional, integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia.

O pressuposto básico no campo da Educação Especial é que a pessoa com necessidades educacionais especiais precisa ter a sua disposição uma política objetiva de acesso à educação, por meio de ações compartilhadas da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e do segmento comunitário⁸⁹.

Nesse sentido, verifica-se o compromisso assumido pelo Brasil em prol de uma orientação técnica e profissional através da educação inclusiva. Lima e Cappelle asseveram que:

No alinhamento com políticas internacionais que prezam pela equalização de oportunidades para as pessoas com deficiência, através do Decreto n.º 6.949 que promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York em 2007, o governo assume o compromisso com a Educação (artigo 24) e o Trabalho e Emprego (artigo 27) de pessoas com deficiência, proporcionando a elas o acesso ao sistema educacional inclusivo em todos os níveis, bem como o aprendizado ao longo de toda a vida e o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado, entre outras ações.⁹⁰

⁸⁹ VIÉGAS, Conceição de Maria Corrêa; CARNEIRO, Moaci Alves. *Educação Profissional. Indicação para a Ação: a interface educação profissional/educação especial*. Brasília: MEC/SEESP, 2003, p. 17.

⁹⁰ LIMA, Michelle Pinto; CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves. *Educação Profissional de Pessoas com Deficiência: adaptações para acessibilidade. Perspectiva*, Florianópolis, v. 31, n. 3, 2013, p. 1070.

É através das habilidades obtidas pela educação e qualificação para o trabalho que as pessoas com deficiência terão as competências requeridas e necessárias para o alcance dos objetivos profissionais, além de viabilizar a decisão de contratações por parte das empresas e, assim, contribuir de forma significativa para a inclusão no mercado de trabalho. Nesse ponto, destaca-se que o direito à educação especial é considerado essencial para a concretização dos demais direitos, como, por exemplo, o direito ao trabalho digno.

A educação inclusiva, dessa maneira, resulta de um amplo processo, de pequenas e grandes transformações, em ambientes físicos e na mentalidade de todas as pessoas, inclusive na da pessoa com deficiência⁹¹.

A Carta Magna de 88 em seu artigo 205 determina que a educação é direito de todos e dever do Estado e da família, visa o pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. Sendo assim, os objetivos apontados pela norma constitucional consistem na qualificação educacional para o trabalho e o preparo do aluno para o seu livre e consciente exercício da cidadania.

Além disso, nos termos do artigo 208 da CF/88, o Estado, visando efetivar de forma plena o direito à educação, prevê atendimento educacional especializado gratuito a educandos com necessidades especiais, preferencialmente nas redes regulares de ensino.

Art. 208. O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de:

I - educação básica obrigatória e gratuita dos 4 (quatro) aos 17 (dezessete) anos de idade, assegurada inclusive sua oferta gratuita para todos os que a ela não tiveram acesso na idade própria;

II - progressiva universalização do ensino médio gratuito;

III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;

[...] (grifos nossos).

Portanto, garante-se ao cidadão com deficiência o atendimento educacional especializado de qualidade para que possa ser assegurado o direito ao trabalho

⁹¹ BARROS, Celmira Alfredo. *A inclusão social da pessoa com deficiência através do direito humano à educação*. 2014. 191 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/4418>. Acesso em: 05 fev. 2020, p. 57.

realizado de forma digna com o desenvolvimento de suas respectivas habilidades e, assim, alcançar uma efetiva participação social, inclusão e cidadania.

A formação profissional é um meio pelo qual o trabalhador adquire o conhecimento com o sentido de força produtiva, traduzindo-se em técnicas e procedimentos, conceitos científicos e tecnológicos básicos. Como modalidade de ensino que perpassa todos os níveis, etapas e modalidades, a educação especial tem ações voltadas também para a educação profissional⁹².

A educação e o trabalho consistem, dessa maneira, em ferramentas fundamentais para a inclusão das pessoas com deficiência no meio social, sendo que esses cidadãos são sujeitos de direitos que necessitam ser observados e garantidos pelo Estado, a fim de que tais pessoas consigam também superar suas próprias dificuldades⁹³.

A concepção de educação inclusiva fundamenta a política de educação especial, que orienta os sistemas de ensino para garantir o acesso de todos às escolas comuns da sua comunidade e o atendimento às necessidades educacionais especiais dos alunos.

Referida inclusão ocorre por meio da educação especial, a qual constitui modalidade transversal que perpassa todos os níveis de educação, definida por uma proposta pedagógica direcionada a assegurar o desenvolvimento de alunos com necessidades educacionais especiais⁹⁴.

Esse caráter inclusivo, ressalte-se, advém de um processo contínuo de conscientização, construído a partir do respeitar as pessoas, suas diferenças e limitações, tendo por horizonte a ética, com o objetivo de construir uma sociedade com possibilidade de participação de todos na construção de cidadania⁹⁵.

Garantir o acesso ao direito à educação para habilitação e qualificação profissional em favor dos cidadãos com deficiência significa abrir caminhos para uma sociedade mais justa e igualitária, além de promover um mercado de trabalho, presente e futuro, mais solidário, humano e inclusivo.

⁹² LIMA; CAPPELLE, op. cit., p. 1071.

⁹³ SANTOS, Camilla Martins do; CRISTINA, Andressa; CASTELLAIN, Mirian Celia. Educação Inclusiva e a Qualificação da Pessoa com Deficiência para o Mercado de Trabalho. *Brazilian Journal of Development*. Curitiba, v. 5, nº 10, 2019, 18.284.

⁹⁴ BLATTES, Ricardo Lovatto (org.). *Direito à educação: subsídios para a gestão dos sistemas educacionais: orientações gerais e marcos legais*. 2. ed. Brasília: MEC, SEESP, 2006.

⁹⁵ CRUZ; ARRUDA, op. cit., p. 11.

4.2 OS ANSEIOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO E O ENFRENTAMENTO DAS BARREIRAS NA BUSCA PELA IGUALDADE

Dois grandes desafios a serem ultrapassados são percebidos pelas pessoas com deficiência para uma efetiva inclusão social por meio do trabalho. Um é de natureza estrutural/material, que é a falta de acessibilidade no meio ambiente laboral. A outra grande barreira é de natureza cultural/subjetiva. Nesse sentido, podem ser mencionados a discriminação, o preconceito, o desrespeito, além dos casos de assédio moral contra os trabalhadores com deficiência.

Esses dois grandes obstáculos, aliados à pouca fiscalização dos órgãos públicos responsáveis pelo cumprimento da lei, além da falta de políticas públicas estruturantes e eficazes que busquem uma inserção e manutenção das pessoas com deficiência em um ambiente laboral sadio, contribuem para um distanciamento do que é concebido por justiça social e inclusão.

O acesso a informações e a novas tecnologias também é de grande importância para o desenvolvimento, como implantar software com sintetizadores de voz nos computadores e implantar sistema intranet para comunicação. Nesse entendimento, a empresa que respeitar os requisitos da acessibilidade estará garantindo um ambiente corporativo inclusivo, proporcionando autonomia, conforto e segurança para os profissionais com deficiência.

É importante destacar que contratar uma pessoa com deficiência apenas para cumprir a Lei, sem remover barreiras que facilitem o acesso dessa pessoa, contribui para aumentar o preconceito que sustenta a ideia de que ela não possui competência laboral⁹⁶. Ademais, a insatisfação com a tarefa é outro ponto que perpassa as dificuldades cotidianas no contexto de trabalho.

Nesse sentido, observa-se que, em muitas situações, os funcionários com deficiência são colocados em uma determinada área da empresa, como se não tivessem capacidade para exercer outras ocupações. Não raro são contratados para

⁹⁶ TANAKA, E. D. O.; MANZINI, J. E. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v. 11, n. 2, 2005, p. 273- 294.

o exercício de atividades rotineiras que, muitas vezes, podem até agravar sua deficiência⁹⁷.

O apontamento desses obstáculos, físicos e culturais é imprescindível para o enfrentamento sério e eficaz dos problemas enfrentados pelas pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, constituindo medida de extrema importância para empregadores no fomento de suas políticas empresariais.

4.2.1 A Acessibilidade no meio ambiente de trabalho

Inicialmente, cumpre esclarecer alguns conceitos indispensáveis para um bom entendimento deste tópico. Para compreensão acerca da acessibilidade no ambiente laboral, tem-se primeiramente que analisar as duas partes dessa expressão, quais sejam: a acessibilidade e o meio ambiente laboral.

Quando são apontadas questões relativas à acessibilidade, refere-se necessariamente à presença de condições básicas para a utilização com segurança e autonomia, seja total ou assistida, dos espaços e edificações, o que inclui, por consequência, os espaços e edificações do ambiente de trabalho. Sendo assim, um dos obstáculos enfrentados pelas pessoas com deficiência na aquisição/manutenção de empregos no mercado de trabalho é justamente a barreira que é encontrada no meio ambiente laboral.

De acordo com a Associação Brasileira de Normas Técnicas 9050, para que haja inclusão, é necessária a adaptação do local de trabalho, permitindo a acessibilidade e conforto dessas pessoas.

Algumas adaptações físicas podem ser consideradas como: instalações de rampas, adaptações nas portas para a passagem de cadeira de rodas, banheiros adaptados, e outras previstas nas regras da ABNT⁹⁸.

Essas barreiras muitas vezes são físicas, constituindo verdadeiros obstáculos, limitando ou até mesmo impedindo a liberdade de movimento. Com isso, a acessibilidade pode ser compreendida como a ausência de qualquer tipo de barreira,

⁹⁷ PINHEIRO, Letícia Ribeiro Souto; DELLATORRE, Rochele. Desafios da Inclusão de Pessoas no Mercado de Trabalho: um estudo sobre a percepção dos envolvidos. *Perspectiva*, Erechim. v. 39, n.148, 2015, p. 101.

⁹⁸ ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas. *NBR 9050. Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos*. Rio de Janeiro. 2004.

inclusive física, que possa impedir a livre circulação e movimento por parte das pessoas e em plena segurança.

A questão da acessibilidade torna-se fundamental, pois, sem ela, a pessoa com deficiência é privada de usufruir dos demais direitos fundamentais que lhe são conferidos como cidadão: direito à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer e outros. A acessibilidade funciona como instrumento, meio para utilização desses outros direitos⁹⁹.

Certamente, as pessoas com deficiência não serão simplesmente aquelas identificadas ou qualificadas como tal de acordo com a legislação nacional, seja em decorrência de cotas, benefícios sociais ou de outra forma, mas são as pessoas que experimentam alguma desvantagem na forma como um ambiente inacessível afeta negativamente sua completa participação e inclusão social¹⁰⁰.

De fato, a acessibilidade ao meio físico promove a inclusão, a equiparação de oportunidades e o exercício da cidadania para todas as pessoas. Ações que garantam a acessibilidade para pessoas com restrições aos sistemas de transporte, equipamentos urbanos e a circulação em áreas públicas são, nada mais, que o respeito de seus direitos fundamentais como indivíduos¹⁰¹.

Por outro lado, é indiscutível que o conceito de meio ambiente é mais extenso, tendo em vista que ele abrange não apenas o chamado meio ambiente natural e artificial, área natural x espaço urbano construído, mas também engloba o meio ambiente cultural e o meio ambiente laboral.

O meio ambiente do trabalho nada mais é do que aquele local em que o trabalhador desenvolve suas atividades. Ele não pode comprometer a saúde física ou psicológica dos empregados e nem constituir mais uma barreira para aquele trabalhador com deficiência, ou um fato de obstáculo à contratação de um portador de deficiência, em especial o físico.

⁹⁹ LEITE, Flávia Piva Almeida. *O Município Acessível à Pessoa Portadora de Deficiência: o direito à eliminação das barreiras arquitetônicas*. São Paulo: RCS Editora, 2007, p. 174.

¹⁰⁰ OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Guia para Empresas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*, 2018, p. 10.

¹⁰¹ VITAL, Flávia Maria de Paiva; QUEIROZ, Marco Antônio de. Artigo 9 – Acessibilidade. In: RESENDE, Ana Paula Crosara; VITAL, Flávia Maria de Paiva. *A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada*. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008, p. 46.

Sem dúvida, as barreiras arquitetônicas representam grande dificuldade de acesso aos locais de trabalho e elas devem ser eliminadas a fim de que a acessibilidade possa ser atingida.

Afinal, esses entraves dificultam não só fisicamente a vida do portador de deficiência, mas também todo o aspecto psicológico de seu cotidiano, na medida em que ele se vê oprimido por um ambiente de trabalho que não lhe é adequado. O rompimento desse obstáculo pode se dar através de ações concretas, legitimadas pelo Ministério Público, impondo às empresas as modificações físicas necessárias para a adaptação de um portador de deficiência¹⁰².

Nesse aspecto, é fundamental a participação da sociedade civil organizada e das empresas para uma maior conscientização acerca do trabalho inclusivo e sua importância para a vida de tantos trabalhadores, assim como sobre o grande passo que qualquer estabelecimento empresarial alcança utilizando métodos e técnicas de reestruturação de seu ambiente para uma acomodação segura e confortável dos trabalhadores com deficiência.

Entretanto, é importante ressaltar, sob outra perspectiva, que essa falta de acessibilidade é uma dificuldade para as empresas também, pois o custo é alto para que sejam feitas reformas para tornar o ambiente adequado às pessoas com deficiência¹⁰³.

Tão importante quanto o ambiente humano é o ambiente físico do trabalhador com deficiência, e isso levanta de imediato a questão das tecnologias assistivas que vão garantir o pleno acesso ao trabalho. Contudo, dentro das empresas, constata-se pouca flexibilidade e abertura para adotar medidas de adaptação e mobilizar recursos ou apoios de tecnologias assistivas para as pessoas com deficiência exercerem suas funções laborais¹⁰⁴.

Nesse sentido, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência revela a garantia dos recursos necessários à pessoa com deficiência para que possam desempenhar as suas atividades com completa autonomia: “Art. 74. É garantido à pessoa com deficiência acesso a produtos, recursos, estratégias, práticas, processos,

¹⁰² MATTIOLI, Maria Cristina. O Deficiente e o Trabalho sob a ótica da Legislação Trabalhista. *Revista do TRT da 15ª Região*, n. 16, 2001, p. 57.

¹⁰³ VASCONCELOS, op. cit., p. 123.

¹⁰⁴ MATTIOLI, op. cit., p. 57.

métodos e serviços de tecnologia assistiva que maximizem sua autonomia, mobilidade pessoal e qualidade de vida”.

Ainda falta, na visão de parte do empresariado brasileiro, a convicção de que o investimento em seus trabalhadores é o investimento em seu próprio negócio, com o fornecimento de todos os meios necessários para a adaptação do cidadão com deficiência no meio ambiente laboral.

Aliás, o total e irrestrito auxílio ao empregado está disposto no próprio Estatuto da Pessoa com Deficiência, em seus artigos 37 e 38, quando trata da inclusão da pessoa com deficiência no trabalho e acessibilidade, assim descrito:

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;

II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistida, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;

IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

V - realização de avaliações periódicas;

VI - articulação intersetorial das políticas públicas;

VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Art. 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes.

Em síntese, a acessibilidade no ambiente de trabalho é justamente a garantia da ausência de qualquer tipo de barreira que limite o trabalhador com deficiência. Sendo assim, qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, de natureza urbanística, arquitetônica, na comunicação, tecnológica deve ser abolida de forma imediata.

4.2.2 A discriminação no ambiente laboral

Para além da acessibilidade, outro enorme desafio que se faz presente na vida laboral dos trabalhadores com deficiência é o combate que se deve realizar contra as diversas formas de discriminação no ambiente laboral.

Um local de trabalho em que existe desrespeito não é um local de trabalho sadio e cabe tanto a empregadores, a trabalhadores e à própria sociedade civil organizada a mudança de concepção e o intenso combate contra essas práticas.

Clemente e Shimono apontam que

é encontrada muita resistência acompanhada pela desinformação, preconceito, barreiras físicas e atitudinais que persistem e devem ser enfrentadas para que as pessoas com deficiência possam trabalhar. Não basta contratar e cumprir a lei se as condições para um trabalho decente não forem garantidas. Nos últimos anos, o debate sobre a inclusão com qualidade começou a ganhar gradativamente mais espaço, pois, se de um lado algumas pessoas com deficiência são respeitadas em seu direito ao trabalho, de outro lado, outras são vítimas de preconceito e discriminação. Os desafios são enormes tanto na esfera da empresa, como da própria família e da sociedade no geral¹⁰⁵.

Essa barreira em particular, da discriminação, do preconceito e do desrespeito, é a mais grave a ser enfrentada e, por consequência, a que precisa de mais esforços em conjunto, uma vez que tem que ser enfrentada uma visão distorcida e que faz parte da própria cultura de muitas pessoas.

Compreende-se que medidas socioeducativas constantes são necessárias para ajudar a fomentar essa mudança de visibilidade em relação aos deficientes. Se não surtir efeitos entre os adultos, que pelo menos as novas gerações possam efetivar, de modo satisfatório, as normas antidiscriminatórias¹⁰⁶.

Cuida-se aqui em passar sabedoria, educação e instrução para que a própria população se livre das amarras de uma concepção historicamente retrógrada e atualmente, em muitas ocasiões, criminosa.

O processo de inclusão da PcD no ambiente corporativo requer participação coletiva e, muitas vezes, a empresa necessita do suporte de profissionais especializados com o intuito de facilitar a integração do funcionário deficiente à

¹⁰⁵ CLEMENTE, Carlos Aparício; SHIMONO, Sumiko Oki. *Trabalho de pessoas com deficiência e lei de cotas: invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão*. São Paulo: Edição dos autores, 2015, p. 103.

¹⁰⁶ VASCONCELOS, op. cit., p. 131.

empresa, auxiliar na adaptação ao novo ambiente e às atividades concernentes a função exercida além de estimular o respeito à diversidade¹⁰⁷.

O combate a qualquer forma de discriminação também está descrito no Estatuto da Pessoa com Deficiência:

Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

§ 2º A pessoa com deficiência não está obrigada à fruição de benefícios decorrentes de ação afirmativa.

Art. 5º A pessoa com deficiência será protegida de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante.

Parágrafo único. Para os fins da proteção mencionada no *caput* deste artigo, são considerados especialmente vulneráveis a criança, o adolescente, a mulher e o idoso, com deficiência.

Por isso também se faz necessária a atuação cada vez mais presente do Ministério Público, em especial do Ministério Público do Trabalho, para uma contínua fiscalização contra práticas danosas que violam a dignidade da pessoa humana do trabalhador com deficiência.

Apenas com a atuação conjunta do poder público com os empregadores e a sociedade civil em seus diversos grupos é que será possível vislumbrar uma inclusão social de fato, em todos os fatores, tendo em vista que o maior desafio em termos coletivos é justamente ultrapassar a discriminação, o preconceito e o desrespeito que ocorrem contra os trabalhadores com deficiência.

A conscientização coletiva aqui é o ponto central a ser alcançado para o alcance da inclusão social e da cidadania em todos os seus aspectos.

4.3 AS POLÍTICAS DE AÇÃO AFIRMATIVA E SEU LEGADO PARA A INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

¹⁰⁷ GIL, Marta. O Que as Empresas Podem Fazer Pela Inclusão das Pessoas com Deficiência. São Paulo: Instituto Ethos, 2002, p. 22.

A busca por justiça social, inclusão e o combate às desigualdades sociais através do emprego são marcas constantes do propósito de alcance de cidadania plena por parte dos cidadãos com deficiência.

Nessa senda, a participação no mercado de trabalho é uma das formas encontradas para o alcance da inclusão social e, a partir do momento que essa participação se concretiza, de maneira responsável, coerente e honesta, tanto as empresas ganham, com profissionais capacitados e motivados, quanto os trabalhadores com deficiência também ganham, pois, ao garantirem seu lugar no mercado de trabalho, adquirem uma vida ativa na seara socioeconômica em que está inserido.

Não obstante o conhecimento acerca da necessidade de inclusão das PcDs, no Brasil, embora este seja um dos poucos países que têm legislação específica tratando dos deficientes, os brasileiros com deficiência continuam a compor percentuais elevados nas estatísticas de exclusão social. Essa realidade é confirmada pela baixa presença de pessoas com deficiência nos setores básicos que promovem a inclusão¹⁰⁸.

Notório que grandes passos foram dados, mas ainda há muitos obstáculos para ultrapassar nessa jornada o alcance de inclusão completa, de remover as desigualdades socioeconômicas tão presentes e conquistar de forma permanente a sonhada cidadania plena, em ambientes acessíveis e livres de qualquer forma de discriminação.

Ao tratar sobre a igualdade no contexto do trabalho das pessoas com deficiência, assevera-se que a igualdade se apresenta na Constituição não apenas como uma regra constitucional, mas também como um autêntico princípio, sendo, portanto, uma norma constitucional¹⁰⁹. E como norma a ser seguida, o princípio da igualdade, que nesses casos ultrapassa os sentidos da chamada igualdade formal e entra nos preceitos defendidos pela igualdade material, necessita de ações concretas para a sua efetivação junto às relações laborais que envolvam pessoas com deficiência.

¹⁰⁸ SILVA; LEITÃO; DIAS, op. cit., p. 18.

¹⁰⁹ LORENTZ, Lutiana Nacur. *A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 19.

Um dos grandes exemplos são as ações afirmativas. Essas medidas protetivas contêm elementos concernentes à compensação, à mobilização de grupos privados, à proatividade do Estado na direção dessa compensação e à materialização da igualdade real, concreta e objetiva.

Como o combate às diversas formas de discriminação através da incorporação do princípio da igualdade nos diversos ordenamentos jurídicos e da vedação expressa de práticas discriminatórias não foram suficientes para afastar as desigualdades sociais, coube ao Estado o enfrentamento da questão, através da implementação de ações afirmativas¹¹⁰.

Ademais, a busca pela igualdade também possui um componente lógico e que se faz presente nas discussões acerca dos direitos sociais, da justiça social e de uma sociedade autossuficiente. Esse componente é justamente o combate às desigualdades sociais, de acordo com Mattioli:

Entendendo que o trabalho é fundamental para o exercício da cidadania e também para o alcance da dignidade humana, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu como um dos pilares de sustentação da ordem econômica nacional a valorização do trabalho, com a finalidade de propiciar existência digna e distribuir justiça social, através da redução das desigualdades sociais¹¹¹.

Nesse sentido, dentre os anseios das pessoas com deficiência na sociedade, estão o da oportunidade de ingresso e manutenção no mercado de trabalho, com o tratamento igualitário em relação aos outros trabalhadores, tendo o respeito dos colegas de trabalho e dos empregadores, conquistando, por méritos, seus lugares e seu valor na sociedade, ainda tão desigual.

As ações afirmativas, desse modo, podem ser definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego.¹¹²

¹¹⁰ LARAIA, op. cit., p. 72.

¹¹¹ MATTIOLI, op. cit., p. 48.

¹¹² GOMES, Joaquim B. Barbosa. *Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 40.

Resta comprovado que as ações afirmativas são os instrumentos hábeis à concretização de várias das imposições da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência¹¹³, possuindo a valorosa missão de atingir a meta de igualdade entre todos os cidadãos, independentemente de qualquer diferença, com vistas a obter a cidadania plena e a dignidade do trabalhador com ou sem deficiência.

Refletem, dessa forma, a ideia do tratamento desigual dos que se apresentam desiguais na sociedade; levando em conta não os indivíduos isoladamente considerados, mas os grupos aos quais pertencem¹¹⁴.

Sendo assim, tais políticas de ação afirmativa mostram-se assertivas, constituindo grande medida para a inclusão social, e são plenamente justificáveis, na medida em que contribuem para a efetivação dos direitos e garantias fundamentais dos grupos menos favorecidos.

Dessa forma, cabe às empresas o cumprimento da norma inclusiva com o fito de promover a inserção profissional, implementando programas de formação, qualificação e reinserção do trabalhador com deficiência, gerando espaços para o desenvolvimento das carreiras dos profissionais e salvaguardando o direito ao acesso ao mercado laboral desse grupo social que por tanto tempo viveu à margem da sociedade e em completo estado de vulnerabilidade socioeconômica.

A promoção da inclusão social é um processo lento e gradual, de responsabilidade do poder público, da iniciativa privada e da própria sociedade civil organizada, necessitando uma mudança de visão e comportamento proativo na busca pelo desenvolvimento profissional do grupo PcD.

Além da constante oferta de vagas, a participação nos planos de carreiras das empresas, de igual modo, auxilia o trabalhador com deficiência na manutenção do seu emprego, contribui para a projeção de seu futuro profissional e colabora para a formação de um vínculo entre o empregador, a atividade laboral desempenhada e o trabalhador PcD.

¹¹³ ARAÚJO, Elizabeth Alice Barbosa Silva de; FERRAZ, Fernando Basto. *O conceito de pessoa com deficiência e seu impacto nas ações afirmativas brasileiras no mercado de trabalho*. Disponível em: http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/541/1/2010_eve_fberraz.pdf. Acesso em: 03 fev.2021, p. 8850.

¹¹⁴ TRIGUEIRO, Charles de Sousa. *Políticas afirmativas para pessoas com deficiência e a efetividade do princípio do pleno emprego: o caso dos portadores de visão monocular e surdez unilateral*. 2014. 100 f, p. 22. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas) -Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/7784>. Acesso em: 05 fev. 2020.

Sendo assim, um profissional com deficiência recrutado de forma adequada e para a função correta tem muito mais facilidade de adaptação e possibilidades de progredir e alcançar o sucesso profissional¹¹⁵.

As ações afirmativas, como se constatou, representam um corte de observação da realidade que incide na maioria desvalida, mas observa as peculiaridades das minorias que a compõem, tendo-se em vista a insuficiência das ações genéricas em si mesmas, segundo normas do Ministério do Trabalho¹¹⁶.

Do ponto de vista do empregador, observam-se as vantagens de um ambiente de trabalho mais plural e diversificado, em que o respeito à diferença será aprendido mediante a convivência diária, o que se reflete na sociedade em geral através da pacificação social. Teoricamente, um ambiente plural traz novas formas de perceber os problemas e leva a soluções criativas, que talvez não fossem percebidas em um ambiente mais padronizado.¹¹⁷

A principal legislação nacional exemplificadora das medidas de ação afirmativa para inclusão laboral das pessoas com deficiência é a Lei n.º 8.213 de 1991, que trata da reserva legal de vagas, popularmente conhecida como Lei de Cotas. Sobre isso, Lemos descreve que:

A destinação de vagas no mercado de trabalho às PCDs é política utilizada em diversos países há mais de duas décadas. A técnica utilizada, todavia, varia de acordo com os objetivos e o próprio sustentáculo axiológico e social dos respectivos ordenamentos jurídicos. Assim, países como Grécia, Áustria, Portugal e Suécia usam a técnica de fomento, concedendo isenções ou descontos fiscais ou mesmo preferência nas contratações públicas para empresas que empregam determinado percentual de PCDs; outros ordenamentos jurídicos optam por uma sanção pecuniária, tal qual ocorre no Brasil.¹¹⁸

Em contrapartida, muitas das empresas que cumprem a Lei de Cotas, o fazem contratando pessoas com deficiências leves em detrimento de pessoas com deficiência mais severas. Como consequência dessa prática, pessoas como estas continuam desempregadas, isso em razão da discriminação pelo tipo de deficiência,

¹¹⁵ CALADO, Jane da Cunha *et al.* *Fatores de Interferência no Processo de Contratação de Pessoas com Deficiência: Um Estudo sobre a Integração e Socialização*, 2010.

¹¹⁶ BRASIL, op. cit., p. 17.

¹¹⁷ ARAÚJO, Elizabeth Alice Barbosa Silva de; FERRAZ, Fernando Basto. *O conceito de pessoa com deficiência e seu impacto nas ações afirmativas brasileiras no mercado de trabalho*. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3348.pdf>. Acesso em: 03 fev. 2020, p. 66.

¹¹⁸ LEMOS, op. cit., p. 167.

pois há preferência pelas deficiências mais leves, em especial porque demandaria pouco ou nenhum custo para a eliminação das barreiras arquitetônicas, comunicacionais, informacionais, atitudinais, tecnológicas e nos transportes¹¹⁹.

A Lei de Cotas beneficiou e ainda beneficia muitos trabalhadores com deficiência, conseguindo grandes avanços na relação empresariado, pessoa com deficiência e emprego. Entretanto, após anos de aplicação, essa Lei mostrou algumas falhas em face dos números da empregabilidade acima descritos, por diversos fatores, dentre os quais é possível citar a falta de acesso à educação, principalmente nos níveis médios e superior¹²⁰.

As medidas de ação afirmativa tornam-se fundamentais para a promoção de inclusão e cidadania. As empresas, dessa maneira, possuem um valioso papel na execução de ações e projetos no recrutamento, treinamento, habilitação e reinserção do trabalhador com deficiência no mundo do trabalho. Mais do que o cumprimento de regras impostas, as empresas firmam um compromisso prático no desempenho de sua responsabilidade social.

4.4 RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS E O COMPROMISSO DA INSERÇÃO SOCIOLABORAL

De acordo com a norma certificadora da ABNT n.º 16001 de 2004, responsabilidade social pode ser definida como responsabilidade de uma organização pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente, por meio de um comportamento ético e transparente que contribua para o desenvolvimento sustentável, inclusive a saúde e o bem-estar da sociedade, leve em consideração as expectativas das partes interessadas, esteja em conformidade com a legislação aplicável e seja consistente com as normas internacionais de comportamento, esteja integrada em toda a organização e seja praticada em suas relações.

¹¹⁹ ARAÚJO, Josemar Figueiredo. *Depois da Lei de Cotas: um estudo dos resultados da política de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. Rio de Janeiro: Livre Expressão, 2016, p. 109.

¹²⁰ SANTOS; CRISTINA; CASTELLAIN, op. cit., p. 18289.

Para o recebimento da certificação pela norma 16001, a empresa deve estabelecer, implementar, manter e documentar programas para atingir seus objetivos e metas da responsabilidade social.

Esses programas devem incluir, no que se refere ao trabalho: boas práticas de governança, direitos da criança e do adolescente, incluindo o combate ao trabalho infantil, direitos do trabalhador, incluindo o de livre associação, de negociação, a remuneração justa e benefícios básicos, bem como o combate ao trabalho forçado, promoção da diversidade e combate à discriminação (por exemplo cultural, de gênero, de raça/etnia, idade, pessoa com deficiência), compromisso com o desenvolvimento profissional, promoção da saúde e segurança, de acordo com as normas do Ministério do Trabalho¹²¹.

A participação enérgica da iniciativa privada no compromisso de inserção laboral dos grupos socialmente vulneráveis, a exemplo das pessoas com deficiência, transcende um simples cumprimento de obrigação legal e direciona um olhar amplo acerca de uma consciência coletiva em prol da redução das desigualdades socioeconômicas.

Ademais, o incentivo em ações que promovam uma responsabilidade social por parte dos empregadores acarreta a construção de uma imagem positiva da empresa perante os mais variados segmentos da sociedade. Isso porque demonstra os reais valores defendidos e praticados em benefício da inclusão social, através de programas de treinamento, qualificação de seus profissionais, investimento em acessibilidade e preocupação com o meio social e ambiental no qual estão inseridos, visto que uma cultura empresarial assente em princípios econômicos sólidos tem que ser desenvolvida, não à parte, não contra, mas com a incorporação de valores de responsabilidade social¹²².

Nessa perspectiva, Monteiro menciona que:

Objetivando agregar maior valor a seus produtos, elevar a produtividade e obter maior visibilidade social, as organizações modernas têm adotado políticas de diversidade com base em diversos pressupostos. Um deles é o da incrementação da competitividade proporcionada pela diversificação da mão-de-obra. Outro, seria o do perfil dos clientes que, frequentemente, são pessoas com deficiência e mostram-se cada vez mais exigentes em relação ao consumo de produtos e utilização dos serviços prestados pelas

¹²¹ BRASIL, op. cit., p. 54.

¹²² MORAIS, F. A. S.; FERNANDES, R. F. B. *Responsabilidade Social das empresas: presente e futuro*. Departamento de Engenharia Civil. Instituto Politécnico de Coimbra. Coimbra. 2008, p. 13.

organizações. Um outro fator considerado preponderante ao se adotar programas de RSE, são as evidências apontadas nos resultados de pesquisas de que há aumento na produtividade e atração de novos investidores¹²³.

As empresas estão percebendo que promover a diversidade e incluir pessoas com deficiência dentre seus funcionários, fornecedores e clientes pode oferecer uma vantagem competitiva. Há benefícios para as empresas em geral e especificamente para o local de trabalho, o mercado e a comunidade. Esses benefícios muitas vezes são inter-relacionados e reforçam-se mutuamente, de acordo com as recomendações da OIT¹²⁴.

Além do engrandecimento da imagem enquanto corporação, internamente é vantajoso para as empresas a contratação de trabalhadores PcD, tendo em vista que contribui para o aumento da motivação do corpo de funcionários, aumentando o engajamento entre os profissionais.

Para tanto, é necessário que haja uma mudança nas práticas de gestão, mudanças estas que demandam a implantação de programas pautados na diversidade e reflexão sobre a forma de tratamento dispensado aos colaboradores¹²⁵. Portanto, a contratação de pessoas com deficiência é uma vantagem mútua, pois, quando há uma inclusão efetiva, que é voltada para o desenvolvimento do PcD, ela atrai e retém novos talentos e assegura a credibilidade social da organização¹²⁶.

Destarte, a contratação de trabalhadores com deficiência, além de impulsionar o crescimento e desenvolvimento econômico do país, coopera de forma ativa para o desenvolvimento humano dos profissionais PcD e estabelece uma imagem social positiva em prol das empresas engajadas.

Num quadro social marcado por discrepâncias profundas, fica cada vez mais clara, também para as empresas, a importância estratégica de criar uma realidade social inclusiva, que absorva as demandas e necessidades de todos os segmentos

¹²³ MONTEIRO, Líbia Gomes *et al.* Responsabilidade Social Empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Educação Especial*. Marília, v.17, n.3., 2011, p. 463.

¹²⁴ OIT, *op. cit.*, p. 16.

¹²⁵ MONTEIRO *et al.*, *op. cit.*, p. 464.

¹²⁶ FIALHO, Camila Borges *et al.* Inclusão de Pessoas com Deficiência no Ambiente Organizacional: responsabilidade social ou obrigação legal. *ReCaPe*, Vol.7, nº. 3, 2017, p. 48.

sociais. Afinal, a vida longa dos negócios está intimamente relacionada à criação de um modelo sustentável de desenvolvimento para toda a sociedade¹²⁷.

Quando há pessoas com deficiência dentro da organização e existe um programa voltado à participação ativa dessas pessoas, geram-se oportunidades e promove-se o conhecimento dentro da empresa, e os seus colaboradores tornam-se multiplicadores da inclusão social¹²⁸.

Nessa senda, a função social da empresa apresenta-se como limite ao irrestrito afã de lucro pelos empresários, impondo-lhes que busquem na direção e administração da empresa promover valores que efetivem a dignidade da pessoa humana e, como corolário de tal princípio, o valor do trabalho humano.

Sob esse raciocínio está, em igual medida, o intuito do legislador de promover a igualdade de oportunidade entre as pessoas para que se insiram no mercado de trabalho, eliminando barreiras discriminatórias que podem representar a exclusão total das pessoas com deficiência do mercado de trabalho formal¹²⁹.

Para isso, o fomento a uma educação especial inclusiva voltada a uma inserção laboral, o cumprimento e fiscalização das políticas públicas de ação afirmativa, o investimento em infraestrutura em torno da acessibilidade, o incessante combate ao preconceito e demais formas de discriminação e o maior engajamento das empresas face a uma responsabilidade social em seu modo de atuação são necessárias, ainda mais considerando a grande capacidade que possuem em transformar o meio social em que estão inseridas.

Sendo assim, a responsabilidade social busca estimular o desenvolvimento do cidadão e fomentar a cidadania individual e coletiva. As ações de responsabilidade social são extensivas a todos os que participam da vida em sociedade, indivíduo, governo, empresa, grupos sociais, movimentos sociais, igrejas, partidos políticos e outras instituições¹³⁰.

¹²⁷ GIL, op. cit., p. 11.

¹²⁸ FIALHO *et al.*, op. cit., p. 49.

¹²⁹ LIMA, Alan Sant'Anna de; SILVA, Marcelo Rodrigues da; DINIZ, Vinícius Espíndola. Lei de Cotas e a (in)acessibilidade de Pessoas com Deficiências Severas ao Mercado de Trabalho Formal. In: FIUZA, César (Org.); SILVA, Marcelo Rodrigues da Silva; OLIVEIRA FILHO, Roberto Alves de (Coords.). *Temas Relevantes sobre o Estatuto da Pessoa com Deficiência: Reflexos no ordenamento jurídico brasileiro*. Salvador: Jus PODIVM, 2018, p. 280.

¹³⁰ FROES, Cesar; MELO NETO, Francisco Paulo de. *Gestão da responsabilidade corporativa: o caso brasileiro*. 2. ed. Rio de Janeiro: Quality Mark, 2001, p. 27.

Percebe-se, diante desses fatos, que as razões para adotar as atividades de acordo com os valores estabelecidos pela responsabilidade social englobam o cumprimento das normas estabelecidas em lei, o ganho relacionado com a imagem positiva das empresas e, sobretudo, as razões éticas e sociais que envolvem uma administração socialmente responsável, sendo grande vetor para a inserção laboral e importante medida na luta contra a exclusão social.

4.5 O COMBATE À EXCLUSÃO SOCIAL E A DEFESA DA CIDADANIA DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA

Com o decorrer da história da sociedade, percebe-se um movimento pelo qual a consciência de cidadania ultrapassa o território da participação civil e política da população e consegue ocupar os mais variados mapas temáticos decorrentes dos constantes anseios da sociedade.

A cidadania passou, assim, a ser observada como a atuação permanente e ativa do povo na construção dos seus próprios direitos, inclusive direitos sociais e econômicos. Cidadania é respirar a própria sociedade, é participar da tomada de decisão em qualquer área, é ser beneficiário de direitos e responsável por deveres, assim como cada um que compõe o núcleo social e assim como o próprio poder público.

A pessoa com deficiência, após muito tempo, foi considerada como sujeito de direitos. Antes, porém, eram ignoradas pelo poder político dominante e pela própria população.

Felizmente, ainda que de maneira lenta e gradual, a população PcD foi recebendo a devida atenção e o respeito merecido e suas demandas passaram a ser consideradas de grande relevância para a amplitude dos direitos sociais que se buscava concretizar. Dentre elas, estavam as demandas trabalhistas.

Lutar pela inserção dos cidadãos com deficiência em um mercado de trabalho desempenhado de forma justa e digna é, ao fim e ao cabo, lutar contra o cenário de exclusão social e defender o exercício pleno da cidadania em favor dos trabalhadores com deficiência.

Há de se comentar que cidadania pode ser concebida como o *status* daqueles que são membros de uma comunidade e são por ela reconhecidos. É, também, o

conjunto de direitos e deveres que o indivíduo tem diante da sociedade da qual faz parte¹³¹.

O processo de inclusão e exclusão, por sua vez, é estabelecido numa correlação de forças. Assim, a exclusão do desemprego pode, hoje, estar aumentando ou se acumulando com outras exclusões que foram reduzidas com a associação entre seguridade social e existência do emprego. Desta forma, a inclusão e a exclusão se referem às dinâmicas de expulsão ou de inserção nas esferas socialmente reconhecidas¹³².

A exclusão é definida, nesse contexto, como negação da cidadania, da garantia e efetividade de direitos civis, políticos e sociais, ambientais e da equidade de gênero, raça, etnia e território. Está intrinsecamente relacionada com o quadro das disparidades socioeconômicas e conflitante com a dignidade humana. Na visão de Faleiros,

A exclusão é um processo dialético e histórico, decorrente da exploração e da dominação, com vantagens para uns e desvantagens para outros, estruturante da vida das pessoas e coletividades, diversificada, relacional, multidimensional, e com impactos de disparidade, desigualdade, distanciamento, inferiorização, perda de laços sociais, políticos e familiares, com desqualificação, sofrimento, inacessibilidade a serviços, insustentabilidade e insegurança quanto ao futuro, carência e carecimentos quanto às necessidades, com invisibilidade social, configurando um distanciamento da vida digna, da identidade desejada e da justiça¹³³.

A inclusão de empregados com deficiência/reabilitados, por sua vez, decorre da verificação fática de que eles são discriminados no acesso ao mercado de trabalho e consagra os dispositivos constitucionais de promoção da dignidade da pessoa humana, em sua vertente de trabalhador com deficiência/reabilitado, de combate à discriminação e ao assédio moral contra os trabalhadores deste segmento, e de respeito ao valor social do trabalho¹³⁴.

A inclusão e a cidadania são processos complexos, históricos, diversificados, de mobilidade, de redução da desigualdade, da polarização, da assimetria, das formas

¹³¹ COSTA, Maria Izabel Sanches; LANNI, Áurea Maria Zöllner. *Individualização, cidadania e inclusão na sociedade contemporânea: uma análise teórica*. São Bernardo do Campo-SP, Editora UFABC, 2018, p. 47.

¹³²FALEIROS, Vicente de Paula. *Inclusão e Cidadania*. Disponível em: https://www.icsw.org/images/docs/Events/2006_Brazil/17_07_PDF/vicente_faleiros.pdf. Acesso em: 03 fev. 2021, p. 2.

¹³³ Ibidem, p. 4.

¹³⁴ SILVA; LEITÃO; DIAS, op. cit., p. 32.

desiguais de implicação dos sujeitos, e de afirmação da identidade, da segurança, do trabalho, da efetivação dos direitos, da criação de oportunidades, da formação de conhecimentos, competências e habilidade, do fortalecimento dos laços sociais, do respeito, da vida digna, de justiça, do empoderamento, do acesso a ativos e à renda, do respeito à diversidade, à cultura e à vida social e comunitária¹³⁵.

A inclusão social é a palavra-chave a nortear todo o sistema de proteção institucional da pessoa com deficiência no Brasil. Implica a ideia de que há um débito social secular a ser resgatado em face das pessoas com deficiência.

A remoção de barreiras arquitetônicas e atitudinais acarreta a percepção de que os obstáculos culturais e físicos são opostos pelo conjunto da sociedade e excluem essa minoria do acesso a direitos fundamentais básicos.

Portanto, cabe à sociedade agir, combinando esforços públicos e privados para a realização de tal mister, de acordo com as normas do Ministério do Trabalho¹³⁶.

De fato, a inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência acontece de maneira lenta e gradual, mas não pelo fato de ausência de leis que tendem a gerar obrigações contratuais aos entes públicos ou privados.

O mínimo capaz de revelar um sistema jurídico de inclusão no mercado de trabalho existe, no entanto, seu desempenho é comprometido por outros fatores, tais como a ausência de uma educação inclusiva, aspectos culturais, preconceito ainda existente e a falta de fiscalização.

Observa-se, desse modo, que a inserção ao mercado laboral fica comprometida, em conjunto com demais medidas inclusivas que visam a empregabilidade das pessoas com deficiência, o que é percebido através dos dados sobre a taxa de ocupação e desocupação no mercado de trabalho, divulgados pelo IPEA.

Nesse sentido,

Em dados revelados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) em 2019, de acordo com a PNS de 2013, as pessoas com alguma deficiência apresentavam uma taxa de desocupação de 3,8% no Brasil; já para as pessoas sem deficiência, a taxa de desocupação era de 5,8%. Reduzir essa taxa em ambos os grupos é condizente com o texto da meta brasileira. Contudo, uma vez que a taxa de participação na força de trabalho é bem menor entre as pessoas com deficiência, outro indicador interessante para

¹³⁵ Ibidem, p. 12.

¹³⁶ BRASIL, op. cit., p. 18.

monitorar a inserção desse grupo no mercado de trabalho seria seu nível de ocupação, definido pela razão entre a população ocupada e a população adulta a partir de certa idade, também calculável a partir da PNS. Entre as pessoas de 25 anos ou mais de idade, estavam ocupadas 39,7% das que eram deficientes e 64,2% das que não eram¹³⁷.

Referida sinalização já havia sido enunciada no momento da divulgação dos dados relativos ao censo do IBGE em 2010, quando foram apontados que os percentuais de trabalhadores com deficiência classificados nas categorias por conta própria (27,4%), sem carteira (22,5%), militares e funcionários públicos estatutários (5,9%) e não remunerados (2,2%) são maiores do que na população sem deficiência (20,8%, 20,6% e 5,5%; 1,7%, respectivamente)¹³⁸.

Interessante observar que, ressalvada a atividade como militares e servidores, nas quais há a reserva de vagas nos editais de concurso, quando há escolha por parte do empregador, o percentual de deficientes só surge mais elevado na ocupação não remunerada e na ocupação sem o devido registro¹³⁹.

O atual cenário apresenta um agravamento ocasionado pela crise sanitária mundial vivenciada com a pandemia do Covid-19, em que muitos postos de trabalho foram desativados, aumentando o número de trabalhadores com deficiência desempregados ou fora do mercado formal de emprego. Colaciona-se, assim, dados levantados pelo DIEESE:

Ao se observar a movimentação (de admissões e de desligamentos) de trabalhadores(as) com deficiência, de janeiro a setembro de 2020, os desligamentos sem justa causa totalizaram 35,8% do total (no mercado de trabalho geral este percentual foi de 30,2%); somando-se os desligamentos a pedido e os desligamentos com justa causa, os desligamentos totalizavam 51,7% entre os(as) trabalhadores(as) com deficiência, percentual muito acima do geral do mercado de trabalho, que foi de 41,8%. Em relação ao movimento de admissões por reemprego (o tipo mais comum), para trabalhadores(as) com deficiência ele foi de 37,2%, muito inferior ao total dos vínculos formais, que foi de 45,2%. O resultado desta dinâmica foi que o saldo de fechamento de postos de trabalho formais (quando o resultado da conta das admissões subtraído dos desligamentos tem resultado negativo) para os(as) trabalhadores(as) com deficiência foi bem mais representativo, proporcionalmente, do que o do total do mercado de trabalho formal, com proporcionalmente mais desligamentos e menor intensidade nas admissões¹⁴⁰.

¹³⁷ IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Caderno ODS: O que mostra o retrato do Brasil?* 2019, p.10.

¹³⁸ IBGE, op. cit., p. 88.

¹³⁹ SILVA; LEITÃO; DIAS, op. cit., pp. 26-27.

¹⁴⁰ DIEESE, op. cit., p. 15.

Sendo assim, verifica-se grande quantidade de mão de obra PcD apta a ocupar os postos de trabalho através do mercado formal de empregos, porém estão amargando um completo cenário de exclusão sociolaboral.

Considerando esse quadro, a emancipação das pessoas com deficiência só poderá ocorrer mediante mudanças legislativas (não simbólicas) e, principalmente, políticas públicas eficazes, capazes de lhes devolver a cidadania sugada pelo estigma da discriminação e exclusão social que vivem até hoje¹⁴¹.

A partir desse acesso aos meios produtivos pelo trabalho decente, organizado e de acordo com a legislação trabalhista de proteção ao trabalhador é que haverá um efetivo combate aos males da exclusão social e uma verdadeira afirmação da cidadania plena na sociedade em benefício da pessoa com deficiência.

¹⁴¹ SILVA, op. cit., p. 37.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A reivindicação pela efetividade das normas jurídicas de proteção e defesa em prol das pessoas com deficiência ocorre de maneira lenta e gradual, sendo acompanhada pelos passos do próprio desenvolvimento da sociedade, gerando grandes avanços no sistema normativo internacional e interno, porém com resultados práticos ainda tímidos comparados com os anseios e as demandas existentes.

Percebe-se uma nítida evolução no sistema sociojurídico no referente às pessoas com deficiência ao longo da história da humanidade, que pode ser acompanhada por etapas ou pontos de evolução que são percebidos desde uma negativa expressa da própria condição humana, seguida por um momento de exclusão de direitos e, em outra conjuntura, do início da inclusão do grupo PcD no rol de garantias jurídicas e, por fim, visualiza-se uma constante busca pela efetividade dos direitos conquistados e exercício pleno da condição de cidadão.

Nota-se que, desde as condições sub-humanas ou nada humanas até o momento em que são pleiteadas medidas eficazes para a concretização de direitos, muito se tem falado acerca do combate aos males trazidos pela exclusão social, o incentivo a projetos e ações voltados para a inclusão social e uma maior participação da população PcD na vida ativa da sociedade. Temas como a inclusão social ganharam destaque, sendo pauta recorrente das inquietações sentidas perante os cidadãos.

Um dos critérios ou indicadores que apontam para uma inclusão social eficaz é justamente o alcance por parte das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho. A inserção laboral, assim, compreende um dos requisitos para a participação plena na sociedade e um dos pontos cruciais para a defesa da inclusão.

Ocorre que não é suficiente apenas adentrar no mercado de trabalho. A sociedade, marcada por experiências negativas do dia a dia laboral, exige mais. O trabalho, dessa maneira, não deverá aviltar a dignidade humana do trabalhador e a sua inserção deverá fazer parte dos objetivos internacionais e nacionais, a fim de construir uma sociedade mais plural, justa e solidária.

Com isso, observa-se uma constante melhoria nas pautas estabelecidas pelas pessoas com deficiência que visam uma inclusão social através do acesso a um

modelo de trabalho digno, respeitando as normas e princípios inerentes aos direitos humanos, e do cumprimento dos direitos e garantias fundamentais da proteção laboral estabelecidos pelos Estados. Assim, essas pautas foram observadas tanto no âmbito das normas internacionais quanto na esfera do ordenamento jurídico interno da nação.

Tendo como base o parâmetro internacional, os anseios das pessoas com deficiência apenas tiveram eco após o término das duas grandes guerras mundiais, frente ao grande número de feridos e mutilados, sendo necessária uma prestação positiva do Estado, principalmente na área social, para a promoção de ações que fossem voltadas ao combate das desigualdades.

Desse modo, organismos internacionais, a exemplo da ONU, OIT, UNESCO, além dos Estados envolvidos, formularam uma série de documentos internacionais, como Convenções, Declarações e Tratados que foram realizados com o fito de gerar maior cobertura protetiva em favor dos menos favorecidos.

Foi nesse panorama de proteção à pessoa com deficiência que foram elaborados, por exemplo, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (Convenção de Guatemala) e a Convenção n.º 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que possui como objetivo principal a adoção pelos países membros de políticas sobre reabilitação profissional e emprego em favor das pessoas com deficiência.

A preocupação com a inserção laboral e, conseqüentemente, com a inclusão social tomou forma e ganhou espaços. Foi a partir dessa base mundial de garantias e proteções dos direitos das pessoas com deficiência e todas colocando a inserção no mercado de trabalho como uma das principais formas de emancipação econômica e social que poderia ser realizada em favor dos cidadãos com deficiência que a legislação internacional e as normas do direito interno foram inspiradas.

Com isso, o ordenamento jurídico brasileiro, tanto na seara constitucional quanto em relação às normas infraconstitucionais, passou a defender de forma expressa uma inclusão laboral em benefício das pessoas com deficiência. As vozes desse grupo historicamente marginalizado na sociedade ganharam espaço perante os legisladores brasileiros.

Ao longo do corpo constitucional podem ser encontradas diversas garantias voltadas à proteção, ao respeito e à inclusão das pessoas com deficiência nas mais

variadas áreas temáticas da sociedade. Tal cenário não é diferente sob uma perspectiva infraconstitucional, a exemplo do próprio Estatuto da Pessoa com Deficiência, que defendem o fomento de políticas eficazes no sentido de garantir a inserção, a manutenção e a reinserção no mercado laboral.

No entanto, a simples entrada dos trabalhadores com deficiência no mundo do trabalho não é o bastante para a concretização dos moldes defendidos para a inclusão. Nesse sentido, são as características de um trabalho respaldado pelos princípios inerentes à promoção da dignidade da pessoa humana, do respeito, da tolerância e do bem-estar no ambiente laboral que, de sobremaneira, preenchem as discussões acerca de uma inclusão sociolaboral sadia.

O trabalhador assume o protagonismo necessário e a defesa da realização de um trabalho produtivo com uma remuneração justa, garantia de segurança no local de trabalho, proteção social para as famílias, melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal do trabalhador, promoção de uma integração social, liberdade de expressão, organização, participação, igualdade de oportunidades e de tratamento, fatores que restam indispensáveis para o bom funcionamento do dia a dia da pessoa com deficiência no exercício de seu labor.

Defende-se a realização de um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, livre de quaisquer formas de discriminação e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de sua atividade. Apenas na presença de tais características é que haverá uma inserção laboral positiva, com um espaço inclusivo e cidadão, gerando resultados favoráveis em termos individuais e coletivos, contribuindo para o desenvolvimento sustentável através de um crescimento econômico consciente que busque a preservação dos recursos humanos e naturais e promoção da justiça social.

Ocorre que algumas barreiras ainda são presenciadas na sociedade, as quais acabam por prejudicar a realização de um meio social mais justo e inclusivo. As pessoas com deficiência ainda carecem de uma estrutura educacional inclusiva, indispensável para a formação e qualificação profissional, sem a qual terão muitas dificuldades em atuar no mercado de trabalho de forma competitiva, tendo em vista que a educação é a base primordial para uma sociedade mais justa e igualitária.

De igual maneira, o investimento por parte dos empregadores em acessibilidade e uma infraestrutura adequada para o desempenho natural das

atividades laborativas pelas pessoas com deficiência constitui medida de grande importância para o combate à exclusão, incentivo à inclusão e promoção do bem-estar coletivo no ambiente de trabalho. Nesse viés, a acessibilidade deve ser compreendida como a ausência de qualquer tipo de barreira, inclusive física, que possa impedir a livre circulação e movimento por parte das pessoas e em plena segurança.

Para além das barreiras físicas ou estruturais supracitadas, os grupos PcD ainda enfrentam o maior obstáculo de todos e que se faz presente na sociedade até os dias atuais, que são o preconceito e as demais formas de discriminação.

De fato, muitos trabalhadores sofrem com casos de *bullying*, assédio moral, assédio sexual, perseguição, atos discriminatórios diversos que acabam por afetar de maneira negativa a tentativa de se obter uma sociedade mais igualitária e cidadã, baseada no respeito mútuo entre as pessoas.

Ademais, evidencia-se como necessário o incentivo e a promoção de políticas públicas traduzidas em ações afirmativas, com vistas a alcançar uma igualdade com efeitos práticos para a inserção, manutenção e reinserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Tem-se, nessa seara, o precioso debate acerca da lei de cotas ou reserva legal de vagas para a admissão dos trabalhadores com deficiência.

A reserva legal de vagas é apontada como uma das principais sinalizações do legislador em busca de uma inserção laboral, com responsabilidade tanto para a iniciativa privada quanto em relação ao poder público no que se refere a reservar determinado percentual da quantidade de vagas destinadas aos colaboradores em benefício dos cidadãos com deficiência.

A política de ação afirmativa constitui o cumprimento de medidas completamente justificáveis na busca de um espaço social mais inclusivo e igualitário, promovendo a execução dos direitos e garantias em favor dos grupos vulneráveis e menos favorecidos.

Para a sua completa e eficaz execução, entretanto, é preciso que as empresas privadas atuem de maneira sólida no intuito de promover uma responsabilidade empresarial social, a fim de que, com isso, possam contribuir para a redução das desigualdades sociais e econômicas.

Consequentemente, ter acesso ao direito fundamental ao trabalho, realizado de forma que promova o respeito, o bem-estar, a igualdade e a dignidade da pessoa humana, constitui em uma das principais ferramentas encontradas pela população

PcD na busca incessante por uma inclusão social justa e eficiente, viabilizadora do exercício pleno da cidadania, de uma sociedade mais aberta e plural e, ao fim, de um mundo com perspectivas melhores para todos os indivíduos.

REFERÊNCIAS

- ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas. NBR 9050. *Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos*. Rio de Janeiro. 2004.
- ACCA, Thiago dos Santos. *Direitos Sociais: Conceito e Aplicabilidade*. São Paulo: Almedina, 2019. Versão Ebook.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador. *Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações*, Porto Alegre, RS, v. 3, n. 38, p. 56-71, jan. 2007. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/80598>. Acesso em: 03 fev. 2020, p. 3
- ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.
- ARAÚJO, Elizabeth Alice Barbosa Silva de; FERRAZ, Fernando Basto. *O conceito de pessoa com deficiência e seu impacto nas ações afirmativas brasileiras no mercado de trabalho*. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3348.pdf>. Acesso em: 03 fev.2020.
- ARAÚJO, Romilda Ramos de; SACHUK, Maria Iolanda. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. *Revista de Gestão USP*, São Paulo, v. 14, n. 1, 2007.
- ARAÚJO, Josemar Figueiredo. *Depois da Lei de Cotas: um estudo dos resultados da política de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. Rio de Janeiro: Livre Expressão, 2016.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BARROS, Celmira Alfredo. *A inclusão social da pessoa com deficiência através do direito humano à educação*. 2014. 191 f. Dissertação (Mestrado em ciências Jurídicas) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/4418>. Acesso em: 05 fev.2020.
- BLATTES, Ricardo Lovatto (org.). *Direito à educação: subsídios para a gestão dos sistemas educacionais: orientações gerais e marcos legais*. 2. ed . Brasília: MEC, SEESP, 2006.
- BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 15 ed. São Paulo: Malheiros, 2004.
- BRASIL. *Cartilha Orientadora para Criação e Funcionamento dos Conselhos de Direitos da Pessoa com Deficiência*. CONADE, 2012.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 07 fev.2021.

BRASIL. *Lei n.º 8.213 de 24 de junho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 07 fev. 2021.

BRASIL. *Lei n.º 13.146, de 6 de jul. de 2015*. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 07 fev. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho. SIT. *A Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. 2. ed. Brasília: MTE/SIT, 2007.

CALADO, Jane da Cunha et al. *Fatores de Interferência no Processo de Contratação de Pessoas com Deficiência: Um Estudo sobre a Integração e Socialização*. Associação educacional Dom Bosco. Resende, 2010.

CAVALCANTI, Ana Cláudia Dantas; GANGORRA, Maria Conceição de Oliveira. In: RODRIGUES, Luiz Alberto Ribeiro; SILVA, Maria de Fátima Gomes (org.). *Linguagens e educação: possíveis intersecções*. Recife, EDUPE, 2013, v. 2.

CLEMENTE, Carlos Aparício; SHIMONO, Sumiko Oki. *Trabalho de pessoas com deficiência e lei de cotas: invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão*. São Paulo: Edição dos autores, 2015.

COSTA, Maria Izabel Sanches; LANNI, Áurea Maria Zöllner. *Individualização, cidadania e inclusão na sociedade contemporânea: uma análise teórica*. São Bernardo do Campo-SP, Editora UFABC, 2018.

COUTINHO, Maria Chalfin. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 12, n. 2, p. 190, 2009.

CRUZ, Gilvan Oliveira da; ARRUDA, Aparecida Luvizotto. Inclusão Social: um olhar no sistema sociocultural e educacional. *Revista Eletrônica Saberes da Educação*, v. 5, n. 1, 2014.

ENGELS, Friedrich. *A origem da família, da propriedade privada e do estado*. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 1984.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTR, 2006.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho. *Nota Técnica n.º 246*, 2020.

DINIZ, Débora. *O que é deficiência*. São Paulo: Editora Brasiliense, 2007.

DUPAS, Gilberto. *Economia Global e exclusão social: pobreza, emprego, estado e o futuro do capitalismo*. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

FALEIROS, Vicente de Paula. *Inclusão e Cidadania*. Disponível em: https://www.icsw.org/images/docs/Events/2006_Brazil/17_07_PDF/vicente_faleiros.pdf. Acesso em: 03 fev. 2021.

FARIAS, Cristiano Chaves de; CUNHA, Rogério Sanches; PINTO, Ronaldo Batista. *Estatuto da Pessoa com Deficiência Comentado artigo por artigo*. 3. ed. Salvador: Editora jusPODIVM, 2018.

FIALHO, Camila Borges, et al. Inclusão de Pessoas com Deficiência no Ambiente Organizacional: responsabilidade social ou obrigação legal. *ReCaPe*, v. 7, n. 3, 2017.

FROES, Cesar; MELO NETO, Francisco Paulo de. *Gestão da responsabilidade corporativa: o caso brasileiro*. 2. ed. Rio de Janeiro: Quality Mark, 2001.

GARGHETTI, Francine Cristine; MEDEIROS, José Gonçalves; NUERNBERG, Adriano Henrique. Breve História da Deficiência Intelectual. *Revista Eletrônica de Investigación y Docencia*. Disponível em: <https://nedef.paginas.ufsc.br/files/2017/10/Brevehist%C3%B3riadedefici%C3%AAnciaintelectual.1.pdf>. Acesso em: 03 fev. 2020.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. *Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GIL, Marta. *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

GUGEL, Maria Aparecida. *A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade*. Disponível em: http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php. Acesso em: 03 fev. 2020.

HUGO, Victor. *O Corcunda de Notre-Dame*. Editora Scipione. São Paulo, 2011. 3ª ed. Versão Ebook.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Censo Demográfico de 2010: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência*. 2010. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf. Acesso em: 05 fev. 2021.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Caderno ODS: o que mostra o retrato do Brasil?* Brasília, 2019.

KERSTENETZKY, Celia Lessa. *O Estado do Bem-Estar Social na Idade da Razão: a reinvenção do estado social no mundo contemporâneo*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

LARA, Francisco. *Trabalho, educação, cidadania: reflexões a partir de educação entre trabalhadores*. Rio de Janeiro: CAPINA/CERIS/MAUAD, 2003.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. *A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho*. 2009. 189 f. Dissertação (Mestrado em Direito). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: <https://tede.pucsp.br/bitstream/handle/8878/1/Maria%20Ivone%20Fortunato%20Laraia.pdf>. Acesso em: 02 fev.2020.

LEITE, Flávia Piva Almeida. *O Município Acessível à Pessoa Portadora de Deficiência: o direito à eliminação das barreiras arquitetônicas*. São Paulo: RCS Editora, 2007.

LEMONS, Rafael Diogo Diógenes. Direito ao Trabalho como Elemento de Inclusão Social da Pessoa com Deficiência: análise da lei n.º 13.146/2015. *Revista de Informação Legislativa*. Brasília, a. 54, n. 214.

LIMA, Alan Sant'Anna de; SILVA, Marcelo Rodrigues da; DINIZ, Vinícius Espíndola. Lei de Cotas e a (in)acessibilidade de Pessoas com Deficiências Severas ao Mercado de Trabalho Formal. In: FIUZA, César (Org.); SILVA, Marcelo Rodrigues da Silva; OLIVEIRA FILHO, Roberto Alves de (Coords.). *Temas Relevantes sobre o Estatuto da Pessoa com Deficiência: Reflexos no ordenamento jurídico brasileiro*. Salvador: Jus PODIVM, 2018.

LIMA, Michelle Pinto; CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves. Educação Profissional de Pessoas com Deficiência: adaptações para acessibilidade. *Perspectiva*, Florianópolis, v. 31, n. 3, 2013.

LORENTZ, Lutiana Nacur. *A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

LOSCHI, Marília. *Pessoas com Deficiência: adaptando espaços e atitudes*. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/16794-pessoas-com-deficiencia-adaptando-espacos-e-atitudes>, 2017. Acesso em: 02 fev.2021.

LUCA, Guilherme Domingos de; RENZETTI FILHO, Rogério Nascimento. Direitos Fundamentais da Pessoa com Deficiência: o trabalho como fonte de promoção da dignidade da pessoa humana. In: FIUZA, César (Org.); SILVA, Marcelo Rodrigues da Silva; OLIVEIRA FILHO, Roberto Alves de (Coords.). *Temas Relevantes sobre o Estatuto da Pessoa com Deficiência: Reflexos no ordenamento jurídico brasileiro*. Salvador: Jus PODIVM, 2018.

MAGALHÃES, Aline Carneiro. O Direito do Trabalho como Expressão de Direitos Humanos Fundamentais: a promoção da dignidade da pessoa humana via trabalho tutelado. *Revista Direito e Democracia*, v.14, n.2, 2013.

MARX, Karl. *O capital*. Livro I. São Paulo: Boitempo Editorial, 2011.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *A ideologia alemã*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007.

MATTIOLI, Maria Cristina. O Deficiente e o Trabalho sob a ótica da Legislação Trabalhista. *Revista do TRT da 15ª Região*, n. 16, 2001.

MENDONÇA, Sávio Barros de; SCHMIDT, Nádia Solange. O Contexto do Crescimento Econômico Sustentável. In: MELLO, Loiva Maria Ribeiro de et al. (org.). *Trabalho decente e crescimento econômico: contribuições da Embrapa*. Brasília, DF: Embrapa, 2018, p. 16.

MENEZES, Larissa Teixeira de. *Trabalho decente e desenvolvimento: o salário como elo entre crescimento econômico e efetivação dos direitos fundamentais laborais*. 2014. 113 f. Dissertação (Mestrado em ciências Jurídicas) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/4419>. Acesso em: 05 fev.2020.

MONTEIRO, Líbia Gomes et al. *Responsabilidade Social Empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. Revista Brasileira de Educação Especial. Marília, v.17, n.3., 2011.

MORAIS, F. A. S.; FERNANDES, R. F. B. *Responsabilidade Social das empresas: presente e futuro*. Departamento de Engenharia Civil. Instituto Politécnico de Coimbra. Coimbra. 2008.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Guia para Empresas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*, 2018.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Trabalho Decente*. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 02 fev. de 2021.

OLIVEIRA, Flávia de Paiva Medeiros de; CECATO, Maria Áurea Baroni. Trabalho Decente e Emprego Verde: uma análise à luz do caráter pluridimensional da sustentabilidade. *Revista de Direito e Sustentabilidade*, v. 2. n. 2. Curitiba, 2016.

PASTORE, José. *Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência*. São Paulo: Editora LTr, 2000.

PATRÍCIA, Karlla. *Em algumas culturas indígenas no Brasil, os bebês deficientes são mortos pelos pais assim que nascem!* Disponível em: <https://diariodebiologia.com/2014/12/em-algumas-culturas-indigenas-no-brasil-osbebes-deficientes-sao-mortospelos-pais-assim-que-nascem-e-a-funai-faz-vista-grossa/>. Acesso em: 02 fev.2020.

PEREIRA, Lívia Barbosa. *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e Justiça: novos contornos das necessidades humanas para a proteção social dos países signatários*. 2013. 170 f. Tese (Doutorado em Política Social). Universidade de Brasília. Brasília, 2013. Disponível em: http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/13581/1/2013_L%C3%ADviaBarbosaPereira.pdf. Acesso em: 03 fev. 2020.

PEZZELLA, Maria Cristina Cereser; BUBLITZ, Michelle Dias. A pessoa como sujeito de direitos na sociedade da informação: garantia fundamental de acesso ao trabalho das pessoas com deficiência. *In: I Seminário Nacional de Dimensões Materiais e Eficaciais dos Direitos Fundamentais*, 2011, Chapecó, SC. *Dimensões materiais e eficaciais dos direitos fundamentais*. Chapecó, RS: Editora UNOESC, 2011. Disponível em: <https://editora.unoesc.edu.br/index.php/seminarionacionalde/dimensoes/article/viewFile/928/532>. Acesso em: 03 fev. 2020, p. 81

PINHEIRO, Letícia Ribeiro Souto; DELLATORRE, Rochele. Desafios da Inclusão de Pessoas no Mercado de Trabalho: um estudo sobre a percepção dos envolvidos. *Perspectiva*, Erechim. v. 39, n.148, 2015, p. 101.

PIOVESAN, Flávia. Direito ao trabalho e a proteção dos direitos sociais nos planos internacional e constitucional. *In* PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (Coord.). *Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010.

PRONI, Marcelo Weishaupt. Trabalho Decente e Vulnerabilidade Ocupacional no Brasil. *Revista Economia e Sociedade*, Campinas, v. 22, n. 3, 2013.

SACHS, Ignacy. *Inclusão Social pelo Trabalho*: desenvolvimento humano, trabalho decente e o futuro dos empreendedores de pequeno porte no Brasil. 2. ed. Rio de Janeiro: Garamond, 2003.

SANTOS, Camilla Martins do; CRISTINA, Andressa; CASTELLAIN, Mirian Celia. Educação Inclusiva e a Qualificação da Pessoa com Deficiência para o Mercado de Trabalho. *Brazilian Journal of Development*. Curitiba, v. 5, n. 10, 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais*: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 12 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015, versão Ebook.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 4. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

SARTORETTO, Maria Lúcia. *Os Fundamentos da Educação Inclusiva*. 2011. Disponível em: https://assistiva.com.br/Educa%C3%A7%C3%A3o_Inclusiva.pdf. Acesso em: 03 fev.2021.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. *Revista Nacional de Reabilitação*. São Paulo: ano 5, n. 24, jan./fev. 2002.

SOUZA, Luciana Gonçalves de. *Da exclusão aos direitos. Dos direitos às garantias*. Um estudo sobre as garantias do direito ao trabalho das pessoas com deficiência. 2006. 147 f. Dissertação (Mestrado em Política Social). Disponível em:

<http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/6216/1/Dissertacao%20Luciana%20Gon%C3%A7alves%20de%20Souza.pdf>. Acesso em: 03 fev.2020.

SILVA, Alexandre Antônio Bruno da; LEITÃO, André Studart; DIAS, Eduardo Rocha. O Caminho da Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Onde Estamos? *R. Opin. Jur.*, Fortaleza, ano 14, n. 18, p.13-43, jan./jun. 2016. Disponível em: <http://periodicos.unichristusedu.br/index.php/opiniaojuridica/article/view/653/259>. Acesso em: 03 fev.2020.

SILVA, Juliana Luciani da. *O trabalho como instrumento de inclusão social e econômica das pessoas com deficiência: Análise Crítica*. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp086094.pdf>. Acesso em: 03 fev. 2020.

SILVA, Júlio César da; CECATO, Maria Áurea Baroni. Direito ao Trabalho Decente da Pessoa com Deficiência à Luz do Conceito de Desenvolvimento. *Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais*, v. 4. n. 2. Porto Alegre, 2018.

SILVA, Priscilla Menezes da. *A invisibilidade da diferença: a questão da exclusão dos deficientes do mercado de trabalho*. Disponível em: http://www.faar.edu.br/portal/revistas/ojs/index.php/arelfaar/article/view/137/pdf_2. Acesso em: 03 fev. 2020.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, J. E. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*. Marília, v. 11, n. 2, 2005.

TRIGUEIRO, Charles de Sousa. *Políticas afirmativas para pessoas com deficiência e a efetividade do princípio do pleno emprego: o caso dos portadores de visão monocular e surdez unilateral*. 2014. 100 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/7784>. Acesso em: 05 fev. 2020.

VASCONCELOS, Suênia Oliveira. *A inserção sociolaboral da mulher com deficiência física no mercado de trabalho de campina grande: um estudo de caso*. 2014. 187 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/7468>. Acesso em: 05 fev.2020.

VIEGAS, Luciane Torezan. Educação Especial: O Desafio do Atendimento Educacional. In: ROSEK, Marlene; VIEGAS, Luciane Torezan (org.). *Educação Inclusiva: políticas, pesquisa e formação*. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2012, p. 38.

VIÉGAS, Conceição de Maria Corrêa; CARNEIRO, Moaci Alves. *Educação Profissional. Indicação para a Ação: a interface educação profissional/educação especial*. Brasília: MEC/SEESP, 2003.

VITAL, Flávia Maria de Paiva; QUEIROZ, Marco Antônio de. Artigo 9 – Acessibilidade. *In: RESENDE, Ana Paula Crosara; VITAL, Flávia Maria de Paiva. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada*. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008.



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS



PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS JURÍDICAS

DECLARAÇÃO DE AUTORIA

NOME: **ALAN DE ALBUQUERQUE GOMES**

CPF: 094.366.844-10

Código de Matrícula: 20191017449

Telefone: (83) 98718-6810

E-mail: albuquerquegomes.adv@gmail.com

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS JURÍDICAS, DO CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS, DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA.

ORIENTADOR: ROBSON ANTÃO DE MEDEIROS

DATA DA DEFESA FINAL: 28/05/2021

TÍTULO: **O ACESSO AO TRABALHO DIGNO COMO FATOR DE INCLUSÃO SOCIAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Declaro, para os devidos fins, que o presente trabalho de dissertação/tese, em fase de qualificação/defesa, apresentada ao PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS JURÍDICAS, DO CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS, DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA, Área de Concentração: **Direito Econômico** e Linha de Pesquisa: **Direitos Sociais, Biodireito e Sustentabilidade Socioambiental** é de minha autoria e que estou ciente: dos Artigos 184, 297 a 299 do Código Penal, Decreto-Lei n.º 2.848 de 7 de dezembro de 1940; da Lei n.º 9.610, de 19 de fevereiro de 1998, sobre os Direitos Autorais, do Regulamento Disciplinar do Corpo Discente da UFPB, da Resolução da Pós-graduação da UFPB; e que plágio consiste na reprodução de obra alheia e submissão da mesma, como trabalho Próprio, ou na inclusão, em trabalho próprio, de ideias, textos, tabelas ou ilustrações (quadros, figuras, gráficos, fotografias, retratos, lâminas, desenhos, organogramas, fluxogramas, plantas, mapas e outros) transcritos de obras de terceiros sem a devida e correta citação da referência.

João Pessoa – PB, 05 de maio de 2021

Assinatura do Autor