



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ - UFPA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO EM DIREITO

FRANCILEI MARIA CONTENTE PINHEIRO

**O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO E AS DIFICULDADES DE
INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO ÂMBITO DAS EMPRESAS
PRIVADAS DE BELÉM**

BELÉM-PA

2014

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Suzana Cardoso / CRB2 1.142

341.27
P654d

Pinheiro, Francilei Maria Contente.

O direito fundamental ao trabalho e as dificuldades de inclusão da pessoa com deficiência no âmbito das empresas privadas de Belém / Francilei Maria Contente Pinheiro. – Belém, 2014.

131 f. ; il., 21 x 30 cm.

Dissertação (Mestrado)-Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2014.

Orientador: Prof. Dr. Raimundo Wilson Gama Raiol.

1. Pessoa com deficiência. 2. Lei de cotas. 3. Contratação de deficientes. I. Raiol, Raimundo Wilson Gama (orient.). II. Título.

FRANCILEI MARIA CONTENTE PINHEIRO

**O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO E AS DIFICULDADES DE
INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO ÂMBITO DAS EMPRESAS
PRIVADAS DE BELÉM**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará, como requisito para obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de Concentração: Direitos Humanos e Inclusão Social.

Orientador: Prof. Dr. Raimundo Wilson Gama Raiol.

BELÉM – PA

2014

FRANCILEI MARIA CONTENTE PINHEIRO

**O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO E AS DIFICULDADES DE
INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO ÂMBITO DAS EMPRESAS
PRIVADAS DE BELÉM**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará, como requisito para obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de Concentração: Direitos Humanos e Inclusão Social.

Orientador: Prof. Dr. Raimundo Wilson Gama Raiol.

Banca Examinadora

Prof. Dr. Raimundo Wilson Gama Raiol

Orientador – UFPA

Prof. Dr. José Cláudio Monteiro de Brito Filho

Membro

Prof. Dra. Violeta Refkalefsky Loureiro

Membro

Apresentado em: 19/08/2014.

Conceito: _____

BELÉM – PA

2014

A todas as pessoas com deficiência

AGRADECIMENTOS

A Deus, por me dar forças e saúde para concluir esse trabalho.

Aos meus pais, por todas as oportunidades que me concederam e por sempre acreditarem em mim, quando nem eu acreditava, especialmente a minha mãe, por estar sempre ao meu lado, me apoiando em todos os momentos, dando sempre o melhor de si para seus filhos, por seu amor incondicional.

Ao meu marido Carlos Alberto, pela força e incentivo nas minhas atividades acadêmicas, pela compreensão nos meus momentos de reclusão para a realização desse trabalho, por cuidar de nossa filha nos meus momentos de estudo. Por ter sonhado esse sonho junto comigo.

A minha filha Letícia, pela ausência em momentos importantes de tua vida, pelas brincadeiras perdidas da tua infância e pela força que me dás para lutar pelos meus objetivos, ainda que não tenhas consciência disso.

Aos meus irmãos Francisco José, Antônio Roberto, Ronaldo Sérgio e Fábio Ricardo.

A minha avó Ester pelas doces lembranças.

A Tia Iricina por todo apoio, orações e por acreditar e torcer por mim.

Aos demais familiares e amigos que torcem pelo meu sucesso profissional.

Ao meu orientador Prof. Dr. Raimundo Raiol, pela compreensão nos momentos de dificuldade e por partilhar seu tempo e conhecimento ao longo desses dois anos.

A todos os meus professores do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFPA, pelos valiosos conhecimentos transmitidos.

A todos que contribuíram direta e indiretamente para que esse sonho se tornasse realidade.

*Temos o direito a sermos iguais quando a
diferença nos inferioriza e temos o direito
a sermos diferentes quando a igualdade
nos descaracteriza.*

Boaventura de Souza Santos

RESUMO

O presente trabalho tem por escopo tratar do direito ao trabalho e as dificuldades de inclusão da pessoa com deficiência no âmbito das empresas privadas no município de Belém. O objetivo a alcançar é verificar a razão de ainda haver um grande contingente de pessoas com deficiência que estão fora do mercado de trabalho, apesar do art. 93, da Lei 8.213, de 24 de julho, de 1991 e do art. 36 do Decreto n. 3298, de 20 de dezembro, de 1999, obrigarem empresas com mais de 100 empregados a contratarem pessoas com deficiência no percentual de 2 a 5%, é preciso conhecer os problemas que impedem a ocupação das vagas, para solucioná-los, e promover dessa forma, uma inclusão mais efetiva e mais abrangente. Quanto ao procedimento metodológico em face do tema proposto, propõe-se a realização de abordagem qualitativa, a partir da execução de pesquisa documental, bibliográfica; bem como de pesquisa de campo, em virtude da necessária produção de dados a partir de questionários respondidos por 60 pessoas com deficiência e por 21 empresas sujeitas a Lei de Cotas. O campo de investigação da pesquisa empírica é o Município de Belém. Ao final do trabalho, identificam-se as principais dificuldades, destacando quais as mais impeditivas da inclusão. Lançam-se possíveis soluções para melhorar o ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Conclui-se que as cotas tem sido de grande importância na inclusão das pessoas com deficiência, mas é preciso que, empresas, sociedade e Poder Público atuem em conjunto para promover uma série de mudanças para garantir o direito ao trabalho de forma ampla e digna para a pessoa com deficiência, pois as maiores dificuldades não estão na deficiência em si.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência. Lei de Cotas. Inclusão. Direito ao trabalho. Dificuldades de contratação.

ABSTRACT

The present work has the purpose to treat the right to work and the difficulties of inclusion of people with disabilities in the private companies in the city of Belém. The goal to achieve is to check the reason there is still a large contingent of people with disabilities who are outside the labor market, despite the art. 93, of law 8213, of July 24, 1991 and art. 36 of the Decree 3298, of December 20, 1999, oblige companies with over 100 employees to hire people with disabilities in the percentage 2-5%, it is necessary to know the problems that prevent the occupancy of vacancies to solve them, and promote this way, a more effective and complete inclusion. Regarding the methodological procedure, it is proposed to conduct a qualitative approach, from the execution of documentation and literature research; as well as field research, because of the required production data from questionnaires completed by 60 people with disabilities and 21 companies subject to the quota law. The research field of empirical research is the city of Belém. At the end of the work, identifies the main difficulties and possible solutions to improve the inflow of people with disabilities in the labor market. We conclude that quotas have been of great importance in the inclusion of people with disabilities, but it is necessary that companies, society and public authorities act together to promote a number of changes to ensure the right to work in a broad and dignified manner to the disabled person, because the greatest difficulties are not the disability itself.

Keywords: People with Disability. Quota Law. Inclusion. Right to work. Hiring difficulties.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Rendimento nominal do trabalho das pessoas com deficiência, em salários mínimos	84
Gráfico 2 - Gênero e escolaridade de n=60 pessoas com deficiência residentes na Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2014	91
Gráfico 3 - Tipo de deficiência e benefício do INSS de n=60 pessoas com deficiência residentes na Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2014	92
Gráfico 4 - Situação profissional de n=60 pessoas com deficiência residentes na Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2014	93
Gráfico 5 - Candidatos a vagas para pessoa com deficiência e se as vagas são boas, por n=60 pessoas com deficiência residentes na Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2014	93
Gráfico 6 - Ramo de atividade de n=21 Empresas atuantes na Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2014	97
Gráfico 7 - Preferência por idade e percentual de contratação de pessoas com deficiência de n=21 Empresas atuantes na Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2014	98
Gráfico 8 - Escolaridade desejada por n=21 Empresas atuantes na Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2014	99
Gráfico 9 - Possibilidade de uma pessoa com deficiência alcançar alto cargo em n=21 Empresas atuantes na Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2014	100
Gráfico 10 - Mediana da Avaliação do Indicador de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Âmbito do Trabalho - IIPDAT realizado em n=60 pessoas com deficiência residentes na Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2014	105
Gráfico 11 - Mediana do Indicador de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Âmbito do Trabalho - IIPDAT realizado em n=21 Empresas atuantes na Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2014	109
Gráfico12 - Comparação da Mediana do Indicador de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Âmbito do Trabalho - IIPDAT entre Pessoas com deficiência (n=60) e Empresas (n=21), Belém/PA, ano 2014	111
Gráfico 13 - Comparação da Mediana do Indicador de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Âmbito do Trabalho - IIPDAT entre Empregados (n=30) e Desempregados (n=16), Belém/PA, ano 2014	112

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Total de empregos por tipo de deficiência e gênero	85
Tabela 2 - Número de empregos por grau instrução e tipo de deficiência	85
Tabela 3 - Caracterização de n=60 das pessoas com deficiência residentes na Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2014	90
Tabela 4 - Funções que atualmente exercem n=36 trabalhadores com deficiência, residentes na Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2014	94
Tabela 5 - Caracterização de n=21 Empresa atuantes na Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2014	95
Tabela 6 - Possibilidade de uma pessoa com deficiência alcançar alto cargo em n=21 Empresas atuantes na Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2014	99
Tabela 7 - Avaliação do Indicador de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Âmbito do Trabalho - IIPDAT realizado com n=60 Pessoas com deficiência residentes na Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2014	104
Tabela 8 - Avaliação do Indicador de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Âmbito do Trabalho - IIPDAT realizado com n=21 Empresas atuantes na Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2014	108
Tabela 9 - Comparação do Indicador de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Âmbito do Trabalho - IIPDAT entre Pessoa com Deficiência (n=60) e Empresas (n=21), Belém/PA, ano 2014	110
Tabela 10 - Comparação do Indicador de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Âmbito do Trabalho - IIPDAT entre Empregados (n=30) e Desempregados (n=16), Belém/PA, ano 2014	112

LISTA DE ABREVIACÕES

APPD	Associação Paraense das Pessoas com Deficiência
AVAPE	Associação para Valorização de Pessoas com Deficiência
BPC	Beneficio de Prestação Continuada
CIIC	Centro Integrado de Inclusão e Cidadania
DOM	domínio
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
EFI	Ensino Fundamental Incompleto
EFC	Ensino Fundamental Completo
EMI	Ensino Médio Incompleto
EMC	Ensino Médio Completo
ESI	Ensino Superior Incompleto
ESC	Ensino Superior Completo
EPI	Equipamento de Proteção Individual
IIPDAT	Impacto de Inclusão da Pessoa com Deficiência no âmbito do Trabalho
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PCD	Pessoa com Deficiência
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SETER	Secretaria de Estado, de Trabalho, Emprego e Renda
SINE	Sistema Nacional de Emprego
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	A IMPORTÂNCIA DOS DIREITOS SOCIAIS E DOS PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE, IGUALDADE E SOLIDARIEDADE NA INCLUSÃO SOCIAL	16
2.1	CIRCUNSTÂNCIAS HISTÓRICO-NORMATIVAS DA SEDIMENTAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS	16
2.2	DEFINIÇÃO DE DIREITOS SOCIAIS	21
2.3	DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS NA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA DE 1988	22
2.4	DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO E AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	23
2.5	PRINCÍPIOS E SUA DENSIDADE NORMATIVA	27
2.5.1	Princípio da dignidade humana	30
2.5.1.1	O princípio da dignidade humana na Constituição Brasileira de 1988	35
2.5.1.2	Relação do direito ao trabalho com o princípio da dignidade humana	37
2.5.2	O Princípio da Igualdade e da Não Discriminação	38
2.5.3	Princípio da Solidariedade	44
3	JUSTIÇA DISTRIBUTIVA E AÇÕES AFIRMATIVAS PARA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO	47
3.1	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E JUSTIÇA DISTRIBUTIVA	47
3.2	AÇÕES AFIRMATIVAS E INCLUSÃO SOCIAL	54
3.3	ARTIGO 93 DA LEI 8.213 DE 24 DE JULHO DE 1991: UMA ESPÉCIE DE AÇÃO AFIRMATIVA	57
3.3.1	Dos beneficiários	59
3.3.2	Dos destinatários	61
3.3.3	Habilitação e reabilitação	61
3.3.4	Restrição ao direito de dispensar	63
4	PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	66
4.1	4.1 MODELOS DE TRATAMENTO	66
4.2	DA TERMINOLOGIA E CARACTERIZAÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA	70

4.3	PROTEÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO ÂMBITO INTERNACIONAL	76
4.4	PROTEÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL	78
5	AS PRINCIPAIS DIFICULDADES ENCONTRADAS NA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO	81
5.1	PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL	81
5.2	TRABALHO E PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL	83
5.3	CONTRATAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA EM BELÉM DE ACORDO COM OS DADOS DO SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO (SINE)	86
5.4	RESULTADOS DA COLETA DE DADOS EM BELÉM	87
5.4.1	Entrevistas	87
5.4.2	Caracterização da pessoa com deficiência em Belém	89
5.4.3	Interpretação dos dados da pessoa com deficiência	100
5.4.4	Interpretação dos dados das empresas	106
5.4.5	Comparação do IIPDAT entre pessoa com deficiência e empresa	109
5.4.6	Comparação entre empregados e desempregados	111
5.5	AS PRINCIPAIS DIFICULDADES ENCONTRADAS NA INCLUSÃO NO TRABALHO EM BELÉM E POSSÍVEIS SOLUÇÕES	113
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	116
	REFERÊNCIAS	118
	ANEXO A – Questionário para PCDS	126
	ANEXO B – Questionário para empresa	129

1 INTRODUÇÃO

As pessoas com deficiência fazem parte de um grupo que sofre com a exclusão. Dentre os diversos espaços onde ela se manifesta, estudaremos o do trabalho.

O art. 93, da Lei n. 8.213, de 24 de julho, de 1991, conhecida também como “lei de cotas”, reservou vagas para pessoas com deficiência nas empresas com mais de 100 empregados, na proporção de 2 a 5 % do total de empregados contratados, no entanto, segundo o Censo do IBGE, de 2010, do total de 86,4 milhões de pessoas ocupadas, apenas 20,4 milhões de pessoas com deficiência estão trabalhando. Apesar da lei objetivando a inclusão no mercado de trabalho, a realidade ainda é de exclusão. Diante dessa realidade nosso objetivo é identificar quais as principais dificuldades que estão sendo encontradas para o preenchimento das vagas reservadas para as pessoas com deficiência nas empresas privadas no município de Belém.

Essa temática justifica-se como objeto de uma pesquisa acadêmica por sua relevância social e jurídica, especialmente visando contribuir para a melhoria das condições de vida da pessoa com deficiência, pois pretende apontar as dificuldades que precisam ser eliminadas para a inclusão no trabalho.

Quanto à metodologia, o presente estudo realizou uma abordagem qualitativa, a partir da execução de pesquisa documental e bibliográfica, diante da necessidade de revisão literária aprofundada sobre a questão proposta, para se alcançar a construção de um marco teórico sólido; bem como uma abordagem quantitativa, através de 81 questionários com perguntas fechadas, sendo 60, respondidos por pessoas com deficiência, empregadas ou não, e por 21 empresas que estão obrigadas a contratar pessoas com deficiência, todas com mais de 100 empregados localizadas na Região Metropolitana de Belém, além de entrevistas realizadas na APPD, AVAPE e SINE. A escolha dos respondentes foi de acordo com a facilidade de acesso e a concordância em participar da pesquisa. As empresas privadas no município de Belém foi nosso espaço de análise.

Foi usado método estatístico para a avaliação quantitativa, através do indicador do grau de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Âmbito do Trabalho (IIPDAT), dividido em quatro domínios: domínio 1 (Educação e Qualificação), domínio 2 (Impacto da Deficiência), domínio 3 (Exclusão e Preconceito) e o domínio

4 (Auto-Estima e Realização profissional). Os domínios apresentam uma pontuação que varia de Zero a 1 (um). A pontuação 0 (zero) indica o maior impacto (a pior situação possível) e a pontuação 1 (um) indica o menor impacto (a melhor situação possível). A pontuação referente aos valores 0,40, 0,50 e 0,60 indicam níveis intermediários do impacto na inclusão da pessoa com deficiência no âmbito do trabalho.

O estudo foi dividido em 4 capítulos. O primeiro capítulo iniciará com uma abordagem acerca das circunstâncias histórico-normativas da sedimentação dos direitos sociais, do direito ao trabalho como direito social fundamental, salientando de que forma os princípios da dignidade da pessoa humana, igualdade e solidariedade são fundamentais para a inclusão no trabalho.

No capítulo seguinte, será abordada a importância das ações afirmativas, como meio de corrigir as situações de desigualdade, dando tratamento desigual as pessoas desiguais, com base na justiça distributiva, redistribuindo os recursos na sociedade, para atender às necessidades específicas de determinado grupo.

Os modelos de tratamento dispensado às pessoas com deficiência ao longo dos anos, as legislações que tratam da pessoa com deficiência e a terminologia serão analisados no terceiro capítulo.

O último capítulo terá por finalidade identificar o perfil da pessoa com deficiência em Belém, assim como quais as principais dificuldades encontradas na inclusão da pessoa com deficiência na inclusão no mercado de trabalho em Belém, não sem antes, apresentar algumas informações do Censo do IBGE de 2010, da RAIS do Ministério do Trabalho e Emprego, e do SINE, sobre pessoa com deficiência e emprego. Serão apresentados dados estatísticos, com base nos dados coletados durante os meses de novembro de 2013 a maio de 2014. O estudo dirigido às pessoas com deficiência pretendeu verificar, o perfil da pessoa com deficiência em Belém, além de aspectos relacionados à educação, à qualificação, às limitações causadas pela deficiência na locomoção e realização da função, adaptação dos locais de trabalho, preconceito, auto-estima e satisfação com o emprego. Já no estudo dirigido às empresas, além do ramo de atividade, se pretendeu averiguar os seguintes aspectos: se as empresas na contratação preferem pessoas com deficiências leves; se exigem escolaridade mínima; quais as vagas ofertadas; possibilidade de crescimento na empresa; satisfação com o trabalho realizado; adaptações do local de trabalho; se há preconceito e se o

benefício de prestação continuada do INSS tem afastado as pessoas com deficiência do emprego formal. A partir desses dados pretende-se encontrar as principais dificuldades que interferem na contratação da pessoa com deficiência nas empresas privadas em Belém.

2 A IMPORTÂNCIA DOS DIREITOS SOCIAIS E DOS PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE, IGUALDADE E SOLIDARIEDADE NA INCLUSÃO SOCIAL

Os direitos humanos são bens jurídicos protegidos que garantem vida digna, com liberdade e igualdade. A expressão direitos humanos refere-se aos direitos básicos reclamados no plano internacional, já os direitos fundamentais são os direitos humanos positivados em uma determinada ordem jurídica.

No rol dos direitos fundamentais temos os direitos sociais, que exigem a ampliação das tarefas estatais, por meio de políticas públicas, que objetivam a igualdade material, para minorar as diferenças sociais e políticas.

A dignidade da pessoa humana e os meios de alcançá-la tornaram-se a grande preocupação do direito e da sociedade moderna. Por isso a Constituição Brasileira de 1988 colocou o homem no centro dessa preocupação.

No entanto, apesar das garantias estabelecidas em nosso ordenamento jurídico, a maioria das pessoas com deficiência, no Brasil, não tem seus direitos respeitados, falta-lhes acesso à educação, aos espaços públicos e privados, à saúde, ao trabalho, etc.

Abordaremos nesse capítulo o direito à inclusão no trabalho da pessoa com deficiência, direito fundamental social, que se fundamenta em três princípios basilares: a dignidade humana, a igualdade e a solidariedade.

2.1 CIRCUNSTÂNCIAS HISTÓRICO-NORMATIVAS DA SEDIMENTAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS

As circunstâncias histórico-normativas da sedimentação dos direitos sociais serão estudadas a partir da transição do Estado Liberal para o Estado Social.

Os direitos humanos, frutos de conquistas da humanidade, não estão prontos e acabados, porque são produtos culturais, e por essa razão estão em constantes modificações uma vez que acompanham as transformações sociais. Para Brito Filho, “os direitos humanos constituem o conjunto mínimo de direitos que permitem ao homem viver com dignidade”¹.

¹BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente**: análise da exploração do trabalho, trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. São Paulo: LTr, 2013, p.25.

Os direitos humanos, na visão de Madrugá, são:

Processos históricos, direitos submetidos a transformações, ampliações e que evoluíram ante a realidade histórica que se apresentava, e não algo abstrato, solidificado no tempo e espaço e cuja efetividade já estaria garantida, consolidada por força exclusiva de sua posituação.²

Ainda, segundo José Cláudio Brito Filho:

Os direitos humanos são o conjunto de direitos e garantias conferidos à pessoa humana enquanto indivíduo, coletividade e oponíveis e exigíveis contra o Estado e outras pessoas, visando à igualdade, o respeito à dignidade e o estabelecimento de condições mínimas de vida e desenvolvimento de todos.³

Desta forma, constata-se que os direitos humanos são direitos que se revestem na forma de garantias asseguradas à pessoa humana com a finalidade de assegurar um mínimo essencial para uma vida digna. A preservação da dignidade da pessoa deve servir de critério para estabelecer quais direitos devem ser considerados como direitos humanos.

A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 26 de agosto de 1789, no seu artigo 1º, afirma que “todos os homens nascem e permanecem livres e iguais em direitos”⁴. Trata da universalidade dos direitos humanos, ou seja, do seu alcance a todas as pessoas sem qualquer discriminação.

A concepção contemporânea de direitos humanos,⁵ introduzida pela Declaração Universal de Direitos Humanos, de 1948⁶, no período pós – Segunda Guerra Mundial, em resposta aos absurdos cometidos contra o ser humano,⁷ fez surgir um novo patamar ético capaz de nortear toda a ordem internacional e de estabelecer princípios e valores universais, que deveriam ser observados por todos

² MADRUGA, Sidney. **Pessoas com deficiência e direitos humanos**: ótica da diferença e ações afirmativas. São Paulo: Saraiva, 2013, p.68.

³ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Discriminação no trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p.20.

⁴ DECLARAÇÃO dos direitos do homem e do cidadão de 1789. Disponível em: <http://pfdc.pgr.mpf.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/direitos-humanos/declar_dir_homem_cidadao.pdf>. Acesso em: 08 jan. 2013.

⁵ Utilizaremos neste trabalho o posicionamento de Fábio Konder Comparato, de que direitos humanos são os direitos positivados nos documentos internacionais e direitos fundamentais são os direitos humanos positivados nas Constituições dos Estados. COMPARATTO, Fábio Konder. **Afirmção histórica dos direitos humanos**. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p.58-59.

⁶ ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração universal dos direitos humanos**, de 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm>. Acesso em: 18 jan. 2014.

⁷ Como exemplo, podemos mencionar a prática de genocídio durante o nazismo, praticado contra judeus, ciganos, homossexuais, doentes mentais etc.

os Estados.⁸

A Declaração Universal da ONU, de 1948, garante os direitos civis e políticos, assim como os sociais, econômicos e culturais. De acordo com Piovesan, “a Declaração de 1948 inovou, ao prever de forma inédita, que não há liberdade sem igualdade e não há igualdade sem liberdade”⁹. Dessa forma esses direitos se configuram como universais, indivisíveis, inter-relacionados e interdependentes.

Piovesan destaca ainda que, “todos os direitos humanos constituem um complexo integral, único e indivisível, em que os diferentes direitos estão necessariamente inter-relacionados e são interdependentes entre si”¹⁰.

Posteriormente, em 1966, dois Pactos Internacionais foram celebrados pelas Nações Unidas, um compreendendo os direitos civis e políticos, e outro os sociais, econômicos e culturais. Esses pactos incorporaram, com maior precisão e detalhamento, os direitos constantes da Declaração Universal, permitindo que estes passassem a ter caráter vinculante e obrigatório.¹¹

Ao aprovar esses Pactos, a Organização das Nações Unidas parecia apoiar a divisão de direitos, no entanto essa separação não foi por motivo de ordem jurídica e sim por motivos de ordem político-cultural. O preâmbulo de um Pacto faz alusão inversamente aos direitos previstos no outro, consagrando a indivisibilidade entre os direitos, já que um não se realiza sem o outro.¹²

Apesar dos Direitos Humanos se dividirem em civis e políticos, e em econômicos, sociais e culturais, eles são um só, e visam à proteção da pessoa e à promoção da dignidade.

Há de ser afastada a noção equivocada de classes de direitos.¹³ Os direitos sociais, econômicos e culturais, são direitos tão importantes quanto os direitos civis e políticos, porque relacionam-se entre si.

⁸ Os direitos humanos na perspectiva universal recebem a crítica dos relativistas, que defendem que as condições sociais e históricas de cada sociedade devem ser respeitadas e não, serem universais, desconsiderando essas diferenças. Importante mencionar a visão superada da polêmica entre relativismo e universalismo, pois o caminho não é nem o relativismo, nem o universalismo na sua forma rígida, deve-se construir uma cultura dos direitos que respeite as diferenças, desde que observada uma pauta mínima de direitos universais com vistas à preservação da dignidade.

⁹ PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 118.

¹⁰ PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 5. ed. São Paulo: Max Limonad, 2002, p. 1242-1243.

¹¹ PIOVESAN, 2010, p.122.

¹² ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5.ed. Revisada e aumentada. São Paulo: LTr, 2014, p.106-107, passim.

¹³ PIOVESAN, 2010, p.119.

Segundo Romita:

Os direitos fundamentais são indivisíveis e interdependentes, no sentido de que mesmo as liberdades negativas de matriz liberal só adquirem eficácia máxima quando concorrem os direitos econômicos, sociais e culturais. Seres necessitados não são seres livres. Por seu turno, o exercício dos direitos sociais depende do reconhecimento dos direitos de liberdade. Um direito fundamental só alcança plena realização quando os demais direitos fundamentais são respeitados. A violação de um dos direitos fundamentais importa na vulneração de algum ou de alguns dos outros.¹⁴

Desse modo, compartilha-se o entendimento de que, os direitos humanos devem ser pensados de maneira integradora, e indivisível, uma vez que não há classes de direitos, nem direitos humanos mais ou menos importantes. Liberdade e igualdade dependem uma da outra, para alcançar a dignidade, que é indivisível.

Diante dessa visão integradora, não se pode conceber que certos grupos sejam privados do exercício de seus direitos por pertencerem a grupos vulneráveis¹⁵, uma vez que “os direitos humanos são para todos e todas, respeitadas as diferenças coletivas e a diversidade humana, cujo fim último, é buscar, lutar, pela dignidade humana, em sentido prático, concreto e realístico”.¹⁶

Conforme mencionado, reconhecer a universalização dos direitos humanos, por sua vez, tem como escopo buscar a maior efetividade possível a esses direitos, tutelando a pessoa humana e permitindo um sistema internacional de proteção, mediante a criação de parâmetros mínimos sobre temas centrais de direitos humanos, permitindo a complementação por meio dos sistemas internacionais e regionais.¹⁷ Embora se entenda que a universalidade de direitos essenciais para a garantia da dignidade é uma necessidade, esta não pode ser rígida a ponto de não respeitar as diferenças existentes entre as culturas, na forma de viabilizar direitos.

¹⁴ ROMITA, 2014, p.104.

¹⁵ Grupos vulneráveis é o conjunto de pessoas pertencentes a uma minoria que por motivação diversa, tem acesso, participação e/ou oportunidade igualitária dificultada ou vetada, a bens e serviços universais disponíveis para a população. São grupos que sofrem tanto materialmente, como social e psicologicamente os efeitos da exclusão, seja por motivos religiosos, de saúde, opção sexual, etnia, cor de pele, por incapacidade física ou mental, gênero, dentre outras. BASTOS, Rossano Lopes. Grupos vulneráveis. **Dicionário de Direitos Humanos**. Disponível em: <<http://escola.mpu.mp.br/dicionario/tiki-index.php?page=Grupos+vulner%C3%A1veis>>. Acesso em: 30 maio 2014.

¹⁶ MADRUGA, 2013, p.71.

¹⁷ PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 35, n.123, p. 43-55, jan./abr., 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v35n124/a0435124.pdf>>. Acesso em: 22 nov. 2013, p.4.

A expressão direitos humanos se refere aos direitos que, no plano internacional, traduzem exigências morais ou naturais reclamadas como direitos básicos, já os direitos fundamentais são aqueles reconhecidos pelas constituições e leis ordinárias. Os direitos humanos se diferem dos direitos fundamentais, pois os primeiros revelam uma vocação universal, enquanto os segundos vigoram numa ordem jurídica concreta, em determinado espaço físico e temporal.¹⁸ Em outras palavras, os direitos fundamentais representam a institucionalização dos direitos humanos.

Assim como os direitos humanos, os direitos fundamentais são classificados de acordo com os direitos e interesses que protegem. Esses se classificam como direitos individuais (direitos civis e políticos ou liberdades negativas); direitos econômicos e sociais e coletivos ou difusos.¹⁹

Os direitos e as garantias individuais são derivados da influência burguesa e o titular destes direitos é o indivíduo. São direitos que se opõem ao Estado, exigem uma postura absenteísta em relação aos interesses do indivíduo, pois são direitos que consagram o direito à vida, à liberdade, à propriedade etc.

Os direitos sociais consideram o homem para além dessa concepção individual e aparecem atrelados à ideia de coletividade e à noção de igualdade, tendo como característica a exigência prestacional do Estado, muito embora, alguns direitos civis e políticos também exijam uma conduta positiva do Estado.

Esses direitos surgiram a partir das condições sociais impostas às massas de trabalhadores nos países europeus, no século XIX, que necessitava da intervenção estatal para equilibrar as forças nas relações de emprego e minimizar as mazelas sociais.

Gotti esclarece que:

Os pilares do Estado Liberal, a “liberdade” e o “princípio da separação de poderes”, devem ser redimensionados e analisados à luz dos objetivos e fundamentos do Estado Social. Ao lado dos direitos de liberdade, que

¹⁸ ROMITA, 2014, p.72.

¹⁹ Novos grupos de direitos fundamentais são acrescentados a cada dia, mas essa abordagem não é o objeto desse trabalho, que tem como foco apenas os direitos sociais. Alguns autores utilizam o termo dimensão ou geração para classificar os grupos de direitos fundamentais, tendo autores que defendem a existência de até seis gerações ou dimensões de direitos, os de primeira dimensão ou geração, as liberdades individuais; os de segunda, os direitos sociais; os de terceira, o direito à paz, ao meio ambiente, à solidariedade; os de quarta, os direitos decorrentes das manipulações genéticas; os de quinta, relacionados a cibernética e informática; os de sexta seriam os decorrentes da globalização.

resguardam o primado da personalidade humana, surge a importância de ser assegurada a liberdade real, a partir da garantia da liberdade material.²⁰

São direitos que não negam os individuais, mas que visam o reconhecimento de uma igualdade além da meramente formal, tem como finalidade a efetivação da igualdade material.

Esses direitos dependem de políticas públicas estatais que devem utilizar o máximo de recursos para concretizá-los, com base no princípio da progressividade, que possui um duplo comando, a obrigação de adotar medidas com vistas à implementação gradativa dos direitos sociais e a obrigação de não retroceder com relação ao nível da fruição dos direitos já conquistados.²¹

O Estado não pode se esquivar de concretizar os direitos sociais se pretende ser um Estado Democrático de Direito, garantidor da igualdade formal e material e, principalmente, realizador da dignidade da pessoa humana.

Ainda de acordo com Gotti, “no Estado Social, pela ampliação de suas tarefas no campo social, é fundamental a existência de um Estado forte e presente e não um Estado apequenado e ausente”²².

Não há como pensar em direitos individuais e políticos de forma apartada dos sociais e econômicos, porque só em conjunto estes são capazes de promover uma sociedade mais justa, igual, inclusiva e capaz de valorizar a pessoa humana.

Por fim, os direitos coletivos ou difusos, são os de fraternidade, e de solidariedade. Fazem parte deles, o direito ao desenvolvimento, à paz, ao ambiente saudável, etc.

2.2 DEFINIÇÃO DE DIREITOS SOCIAIS

São direitos sociais de acordo com o art. 6º, da Constituição Brasileira, de 1988, a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, e a assistência aos desamparados.

Os direitos sociais enquanto direitos fundamentais buscam a igualdade material, fundamentados na solidariedade entre as pessoas; visam à melhoria das

²⁰ GOTTI, Alessandra. **Direitos sociais**: fundamentos, regime jurídico, implementação e aferição de resultados. São Paulo: Saraiva, 2012, p.41.

²¹ Ibid., p. 108.

²² Ibid, p.39.

condições de vida dos grupos e pessoas que estão em situação de desigualdade ou vulnerabilidade, por isso impõem obrigações prestacionais dirigidas, principalmente, ao Estado.

Van Holte conceitua os Direitos Sociais como direitos que exigem “prestações positivas proporcionadas pelo Estado, direta ou indiretamente, que buscam garantir melhores condições de vida aos mais fracos, a fim de realizar o princípio da igualdade social”²³.

Segundo Silva:

Podemos dizer que os direitos sociais, como dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas proporcionadas pelo estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais. São portanto, direitos que se ligam ao direito de igualdade.²⁴

Observando o comentário, percebe-se que os direitos sociais exigem uma ampliação das tarefas estatais e investimento em políticas públicas para garanti-los. Não basta a lei assegurar-los, é preciso que o Estado assuma o papel de equilibrar as desigualdades através de medidas específicas tais como, as políticas de ação afirmativa para que todos tenham igualdade de oportunidades.

2.3 DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS NA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA DE 1988

A Constituição Brasileira de 1988 marcou a transição para o regime democrático, deu amplitude aos direitos e garantias fundamentais, e trata, a dignidade da pessoa humana como o princípio norteador de todo o ordenamento jurídico brasileiro.

Os direitos fundamentais possuem como característica a possibilidade de aplicação imediata. De acordo com o art. 5º. § 1º. da Constituição Brasileira de 1988, são considerados cláusulas pétreas, o que retira do alcance do legislador a possibilidade de aboli-los.

Os direitos fundamentais na Constituição Brasileira de 1988, analisados

²³ VAN HOLTE, Leo. **Direito constitucional**. 4.ed. Bahia: Jus Podivm, 2008, p.383.

²⁴ SILVA, José Afonso de. **Curso de direito constitucional positivo**. 35.ed. São Paulo: Malheiros, 2012, p. 286-287.

em uma perspectiva formal, são aqueles que estão estabelecidos no Título II da Constituição Federal de 1988, no entanto, sob uma perspectiva material, são aqueles capazes de assegurar aos seus titulares uma vida digna, um patamar mínimo de direitos, independente de sua positivação.

A Constituição, ao estabelecer o rol de direitos fundamentais, não o fez de forma exaustiva, possibilitou a inclusão de novos direitos que venham a existir em face das transformações sociais, pois de acordo com o parágrafo 2º. do artigo 5º, os direitos previstos não estão expressos em rol taxativo, uma vez que não excluem os direitos e garantias decorrentes dos regimes e princípios adotados pela Constituição ou decorrentes de tratados internacionais, dos quais o Brasil faça parte.

A constitucionalização dos direitos sociais não é suficiente para assegurar a todos uma vida digna, no entanto tem servido para embasar reivindicações de políticas públicas, assim como ações judiciais individuais e coletivas.

O trabalho alçado a direito fundamental, está relacionado à existência de uma vida digna e seus resultados vão além do benefício individual, alcançando o Estado e a coletividade.

2.4 O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO E AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Para o homem, valores como dignidade humana e respeito, perante a sociedade, são alcançados à medida que este se sente importante, útil e inserido na vida em comunidade, sendo o trabalho, fundamental para o ser humano neste processo, não sendo diferente para a pessoa com deficiência.

De acordo com Delgado:

É através da consciência psicológica e moral que o homem fundamenta e constrói sua identidade enquanto ser humano, tornando-se verdadeiro representante de si, para melhor desenvolver suas potencialidades e direcionar a própria história. Por meio de sua identidade posiciona-se com autonomia na seara social revelando sua condição jurídica de sujeito de direitos e deveres.²⁵

Ratificando o comentário anterior, as pessoas com deficiências precisam se libertar do estigma da incapacidade, mas para isso, é preciso que tenham

²⁵ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental do trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006, p.21.

oportunidades de desenvolverem suas potencialidades, de se realizarem como pessoa, como profissionais e de se incluírem na vida em sociedade, como sujeitos de direitos e deveres.

Apesar da garantia do direito ao trabalho e de outros direitos sociais, a exclusão das pessoas com deficiência do usufruto desses direitos ainda é grande, os direitos sociais e as liberdades individuais ainda sofrem graves violações, o que significa que a mera positivação não gera o cumprimento e o respeito aos direitos.

A inclusão no mercado de trabalho é uma das principais formas de despertar no ser humano o sentimento de utilidade, de pertencimento à sociedade e de auto-estima.

A Constituição Brasileira de 1988 elevou o direito ao trabalho, a fundamento do Estado Democrático de Direito, conforme preceitua (art. 1º, IV), a direito fundamental (art. 6º), a fundamento da ordem econômica (art. 70, *caput*) e a base da ordem social (art. 193), diante da importância que o trabalho tem na vida das pessoas, principalmente, na promoção da dignidade.

A Carta de 1988 (art. 3º) obriga o Estado a adotar medidas para a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; [...]; a erradicar a pobreza e a marginalização, a reduzir as desigualdades sociais e regionais; e a promover o bem de todos, sem preconceito de raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação. O (art. 7º, XXXI) proíbe a discriminação no tocante ao salário ou critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

A Carta Magna de 1988 valorizou o trabalho elencando no art. 170: “que a ordem econômica fundada na valorização do trabalho e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames sociais”²⁶.

O art. 37, inciso VIII, também da Constituição, assim como o art. 93 da Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991, e art. 5º. da Lei 8112 de 11 de dezembro de 1990, têm como escopo efetivar o direito ao trabalho da pessoa com deficiência através de percentuais de contratação na esfera pública e privada.

Estes dispositivos deixam transparecer não só importância do trabalho na vida das pessoas e do país, mas também demonstram o compromisso assumido pelo Brasil em admitir as pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, desde que sua limitação seja compatível com a atividade.

²⁶BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Promulgada em 05 de outubro de 1988. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 05 out. 1988.

Merece registro a opinião de Gurgel:

O Princípio da Dignidade Humana foi estabelecido pelo Texto Constitucional no artigo 1º, I, juntamente com a soberania, a cidadania, os **valores sociais do trabalho** e da livre iniciativa, fundamento do Estado Democrático de Direito. É suporte axiológico para todo o ordenamento jurídico e validade para todas as normas, como fonte primária do Direito. Impõe conduta positiva do Estado, no sentido de promover e assegurar a vida digna de todo ser humano, instituindo Direitos Individuais Subjetivos.²⁷

O trabalho concretiza a identidade social do homem, e possibilita sua socialização e realização, especialmente, em uma sociedade de consumo, na qual está inserido.

A Constituição Brasileira de 1988, no artigo 1º, III, elevou a dignidade da pessoa humana a fundamento da República Federativa do Brasil, e o artigo 170 eleva o trabalho à condição essencial para a existência digna. Neste diapasão, não há como se pretender uma vida digna sem a valorização do trabalho.

Os direitos sociais, e nestes insere-se o direito ao trabalho, encontram-se a serviço da igualdade e da liberdade material, objetivando, em última análise, a proteção da pessoa e a garantia de uma existência com dignidade, constatação que, em linhas gerais, tem servido para embasar o direito a um mínimo existencial comprometido não apenas com os elementos suficientes para assegurar a existência humana, mas sim, uma vida condigna.²⁸

Segundo Nassar:

A noção de direitos sociais fundamentais encontra-se estreitamente ligada ao que se denomina de garantia do mínimo existencial. Trata-se o direito fundamental às condições materiais imprescindíveis à fruição de uma vida digna.²⁹

Continua, afirmando que:

O mínimo existencial corresponde ao núcleo essencial dos direitos fundamentais sociais, o qual é protegido contra ingerências do Estado e da sociedade. Existe, assim, um direito fundamental de um mínimo existencial.³⁰

²⁷ GURGEL, Yara Maria Pereira. **Direitos Humanos, princípio da igualdade e não discriminação:** sua aplicação às relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2010, p.138.

²⁸ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição de 1988.** 4.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p. 110-111.

²⁹ NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. A garantia do mínimo existencial. Trabalho digno e sustentável: o caso dos maquinistas. **Revista LTR:** Legislação do Trabalho, v. 77, n. 05, p.536-544, maio 2013, p.539.

³⁰ NASSAR, 2013, p. 540.

Portanto, garantir uma vida digna não significa assegurar apenas a sobrevivência; viver com dignidade significa a fruição dos direitos fundamentais. O trabalho decente é garantidor do mínimo existencial, por propiciar uma vida digna.

A importância do trabalho na vida das pessoas alcança as pessoas com deficiência, que também têm o direito à inclusão no mercado de trabalho. O ideal seria que a sociedade reconhecesse o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, sem que fosse necessária a força da lei. No entanto, esta ainda não é a realidade, no Brasil, daí a importância de políticas públicas de inclusão, como forma de superar a discriminação, a exclusão, pelo menos, até que a sociedade respeite o ser humano, independente de sua condição física ou estética.

O Direito apesar de não ser o único meio, é um mecanismo importante nesse processo de inclusão, de vez que, oferece meios de coerção e de fiscalização. O Direito Privado, a partir da Constituição de 1988, passa a ter um posicionamento menos individualista, e mais voltado para o social. O direito privado moderno, sob a influência da filosofia de Kant, foi construído de acordo com a igualdade, pois a noção de sujeito de direitos é construída abstrativamente, com base no modelo de pessoa livre, autônoma e plenamente capaz³¹.

O direito moderno reconhece a diferença, não para excluir, mas para proteger e incluir, seja por intermédio de leis protetivas ou da preocupação do legislador e do aplicador do direito com a efetivação do princípio da dignidade humana, não só no âmbito público, mas também nas relações privadas.

Segundo Raiol:

A garantia dos direitos concernentes à acessibilidade, à educação, à saúde e ao trabalho, reivindicáveis em prol das pessoas com necessidades especiais, representa emanção do Estado Democrático de Direito, no qual está cristalizada a República Federativa do Brasil, como proclama, no art. 1º. da CF, tendo como fundamento, dentre outros, a dignidade da pessoa humana.³²

O Estado Democrático de Direito deve assegurar a fruição de direitos das pessoas com deficiência, tais como o acesso ao trabalho, à saúde, à educação de qualidade e à acessibilidade aos espaços públicos, e à participação da vida em

³¹ MARQUES, Cláudia Lima. **O novo direito privado e a proteção de direitos dos vulneráveis**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012, p. 87.

³² RAIOL, Raimundo Wilson Gama. Acessibilidade física, educação, saúde e trabalho. In: MATOS NETO, Antônio José de; LAMARÃO NETO, Homero; Raimundo Rodrigues Santana (orgs). **Direitos Humanos e democracia inclusiva**. São Paulo: Saraiva, 2012, p.304.

sociedade. Incluir é propiciar autodeterminação, autonomia e o reconhecimento de sua dignidade.

A inclusão da pessoa com deficiência na vida em sociedade se fundamenta em três princípios basilares: a dignidade humana, a igualdade e a solidariedade, princípios adotados pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, que fortalecem a luta pelos direitos humanos das pessoas com deficiência³³.

2.5 PRINCÍPIOS E SUA DENSIDADE NORMATIVA

As concepções doutrinárias mais recentes consideram os princípios como espécie de norma jurídica, com força normativa, que rompe com as concepções jusnaturalistas e positivistas, que os reduzia a meros orientadores e informadores do legislador e do aplicador do direito.

Os princípios nessa nova visão estão voltados para a condição humana, para a dignidade, para o fortalecimento dos vulneráveis a partir de uma nova concepção de igualdade, que ao invés de excluir, inclui por meio da igualdade real.

Os princípios são os alicerces do ordenamento jurídico, indicam o rumo a ser tomado, têm função integrativa (observada a ausência de disposição específica para regular um caso concreto, pode-se recorrer aos princípios), interpretativa (orientam o juiz, o aplicador ou intérprete quanto ao real sentido e alcance das normas), informadora (orientam o legislador na elaboração de novas disposições normativas) e normativa (sendo normas jurídicas, indicam um dever ser, podem ser concretizados), além de darem coerência ao sistema normativo.

O ordenamento jurídico é formado por normas que se dividem em normas-regras e normas-princípios. Para Bonavides, a normatividade dos princípios percorreu três fases: a jusnaturalista, onde os princípios estavam fora do direito; a positivista, onde os princípios ingressavam como meras fontes supletivas com a função de garantir coesão ao sistema; e pós-positivista atual, na qual os princípios não apenas são consagrados como direito, mas como pedestal normativo sobre o

³³ SOUZA JÚNIOR, Ariolino Neres. **O sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência**. Brasília, DF: Consulex, 2011, p.68.

qual se assenta todo o “*edificio*” jurídico.³⁴

Segundo Alexy, tanto regras como princípios são normas, pois ambos indicam um dever ser. “Princípios são, tanto quanto as regras, razões para juízos concretos de dever-ser, ainda que de espécie muito diferente. A distinção entre regras e princípios é, portanto, uma distinção entre duas espécies de normas”.³⁵

Segundo o jusfilósofo germânico, a distinção entre estas é que os princípios são mandados de otimização, são normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível de acordo com as possibilidades fáticas e jurídicas, o que significa que sua satisfação possa ocorrer em diferentes graus, são passíveis e necessitam de ponderação. Não se submetem à lógica do “tudo ou nada”. As regras, ao contrário, são satisfeitas ou não, se são válidas, são aplicáveis, não são suscetíveis e nem necessitam de ponderação.³⁶

Os princípios também se diferenciam das regras pelo seu alto grau de abstração e generalidade, o que permite a eles que se adaptem mais facilmente às transformações da sociedade e do direito. As regras contêm determinações no âmbito daquilo que é fática e juridicamente possível.³⁷

Entendemos que os princípios definem a lógica do sistema normativo, atribuindo-lhe harmonia, logo, para que o sistema seja coerente e harmônico as normas-regras não podem contrariar as normas-princípio, a partir destas, todo o regramento deve buscar seu fundamento.

O ordenamento jurídico está todo alicerçado em princípios, que inspiram a aplicação e a criação do Direito, na medida em que funcionam como sustentáculo de um sistema, que para ser harmônico precisa da perfeita coerência entre normas-regras e normas-princípios.

De acordo com Gurgel:

Os princípios são proposições ideais, fundamentos normativos, bases sedimentadas que oferecem inspiração ao operador do Direito, como bússola que norteia todo e qualquer ato jurídico. Iluminam o aplicador do Direito em todas as fases de sua construção e aplicação, proporcionando a integração das Normas-Regras, além de exercer o papel de fonte supletiva

³⁴ BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 13.ed. São Paulo: Malheiros, 2003, p. 268-275.

³⁵ ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 2.ed. São Paulo: Malheiros, 2011, p. 87.

³⁶ ALEXY, Robert. **El Concepto y la Validez del Derecho**. 2ª. Edição. Barcelona: Gedisa. 2004. p. 162.

³⁷ ALEXY, 2011, p. 91.

nas lacunas do Direito.³⁸

Bonavides arremata o tema afirmando que:

Todo discurso normativo tem que colocar, portanto, em seu raio de abrangência os princípios, aos quais as regras se vinculam. Os princípios espargem clareza sobre o entendimento das questões jurídicas, por mais complicadas que estas sejam no interior de um sistema de normas.³⁹

Os princípios servem de inspiração para o legislador e para o intérprete do direito, são fontes supletivas, integrando o direito em caso de lacuna e possuem força normativa, pois indicam um dever ser.

Segundo Barcellos, os princípios estão mais próximos da ideia de valor e de direito, tem uma exigência de justiça, são universais, absolutos, abstratos, objetivos e permanentes; tem ainda uma função explicadora e justificadora em relação às regras, e sintetizam uma grande quantidade de informações conferindo unidade e ordenação ao ordenamento jurídico.⁴⁰

Larentz leciona que:

O ordenamento jurídico, ou parte, está subordinado a determinadas ideias jurídicas diretivas, princípios ou pautas gerais de valoração, a alguns dos quais cabe ao Direito Constitucional.

A sua função é justificar, subordinar as ideias de Direito, as decisões de valor que subjazem às normas, e desse modo, excluir na medida do possível as contradições de valoração.⁴¹

Dessa forma, os princípios representam a solidificação dos valores éticos de uma sociedade, por isso norteiam o ordenamento jurídico, subordinando as ideias de direito e afastando as valorações que lhe sejam contrárias.

Os princípios representam valores consolidados em uma sociedade, buscam reconhecimento e efetividade, em um ordenamento jurídico ainda permeado e estruturado sob o positivismo.

Para Canaris, não há como pensar o direito hoje sem atribuir-lhe uma carga valorativa, axiológica, por isso, rejeita um conceito de sistema como lógico-formal identificado como positivismo, pois para ele, o que dá unidade ao sistema,

³⁸ GURGEL, 2010, p.30.

³⁹ BONAVIDES, 2003, p.268.

⁴⁰ BARCELLOS, Ana Paula. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais**: o princípio da dignidade da pessoa humana. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 47-49.

⁴¹ LARENTZ, Karl. **Metodologia da ciência do direito**. 3.ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbekian, 1997, p.621.

são os valores.⁴²

Se princípios são normas jurídicas, devem-se buscar a concretização dos princípios da dignidade humana, igualdade e solidariedade, para que as pessoas com deficiência sejam incluídas na vida em sociedade.

2.5.1 Princípio da dignidade humana

A realidade de exclusão social, política, econômica e cultural das pessoas com deficiência defronta-se com o reconhecimento de que todas as pessoas têm direito a um tratamento igualitário e digno. A exclusão dessas pessoas e sua invisibilidade corresponde a uma violência e um desrespeito à dignidade humana.

Conforme Madrugá, para que haja uma mudança de paradigma da exclusão para a inclusão, faz-se necessária uma mudança nos sistemas sociais em todos os aspectos (educação, trabalho, lazer, saúde etc.) para incluir, além das pessoas com deficiências, todos os grupos excluídos, a partir de três princípios inclusivos: a celebração das diferenças (aceitando-se o diferente); o direito de pertencer (significa que ninguém pode ser obrigado a comprovar sua capacidade para fazer parte da sociedade) e a valorização da diversidade humana (que significa que a diversidade enriquece a vida em sociedade). Complementa afirmando que, incluir não significa apenas incorporar às pessoas com deficiências à vida social, mas, principalmente, reconhecê-las como pessoas possuidoras de direitos, de dignidade, reconhecendo-as como fim em si mesmas, independente de sua valoração econômica no meio social.⁴³

As pessoas devem ser incluídas pelo que são, pelo simples fato de serem pessoas, e não pelo seu valor, não pela sua utilidade, e isso significa que dignidade pressupõe uma valoração independente de qualquer valoração pessoal ou de utilidade social.⁴⁴

Segundo Rocha, dignidade é o pressuposto da ideia de justiça humana, porque ela é que dita a condição superior do homem como ser de razão e sentimento. Por isso que a dignidade humana independe de merecimento pessoal ou social. Não se há de fazer por merecê-la, pois ela é inerente à vida, é um direito

⁴²CANARIS, Claus-Wilhelm. **Pensamento sistemático e conceito de sistema na ciência do direito**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbekian, 1996, p.76-89.

⁴³ MADRUGA, 2013, p.105-106.

⁴⁴ Ibid., p.106.

pré-estatal. O que significa dizer que a dignidade não necessita de reconhecimento na ordem jurídica, por ser um direito que precede ao Estado, inerente à condição humana.⁴⁵

O princípio da dignidade humana está presente em todos os ramos do Direito, apesar de ter sua origem no constitucionalismo, que o transformou após as atrocidades da Segunda Guerra Mundial em princípio e finalidade maior do Direito, tanto no âmbito nacional como internacional.

Não obstante a importância do Estado no reconhecimento da dignidade da pessoa humana na ordem constitucional, a dignidade existe inclusive onde não há este reconhecimento, independentemente de circunstâncias concretas, pois é um valor intrínseco ao ser humano.

Segundo a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, (DUDH) art. 1º, “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Dotados de razão e consciência, devem agir uns com os outros em espírito e fraternidade”⁴⁶. Esta declaração teve como base jurídica a dignidade da pessoa humana e a não discriminação.

Após a promulgação da DUDH, o homem passa a ser valorizado e reconhecido em suas fragilidades e necessidades, reconhece-se um ser humano detentor de dignidade, após as atrocidades cometidas na Segunda Guerra Mundial. A partir desse marco, o conceito de dignidade foi incluído nos documentos internacionais, refletindo os anseios da sociedade ocidental, mas é preciso uma reflexão criteriosa, pois, embora se pretenda criar um conceito universal de dignidade humana, existem culturas com concepções distintas de dignidade, e os conflitos decorrentes, devem ser superados por meio de um diálogo intercultural e com apoio de organismos internacionais.

Consoante Gurgel, a Segunda Grande Guerra Mundial mostrou ao mundo que o extermínio de milhões de pessoas ocorreu em razão de uma soberania ilimitada, e sob o manto da legalidade do próprio Estado que as discriminou, em face de sua religião e etnia, considerando-as seres descartáveis, supérfluos e desprezíveis, por outro lado, o pós-guerra viu surgir um movimento de reconstrução dos valores éticos e morais, ao lado da internacionalização de direitos destinados a

⁴⁵ ROCHA, Carmen Lúcia Antunes. **O princípio da Dignidade Humana e a Exclusão Social**. [2000]. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32229-38415-1-PB.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2013.

⁴⁶ ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948.

todos os seres humanos, independentemente da nacionalidade.⁴⁷

Verifica-se que o elemento nuclear da noção de dignidade da pessoa humana parece continuar sendo reconduzido à matriz kantiana, centrando-se, portanto, na autonomia e no direito à autodeterminação de cada pessoa, ou seja, a dignidade é a capacidade que cada ser humano tem de se autodeterminar, embora não dependa da sua capacidade de realização, de forma que o absolutamente incapaz possui a mesma dignidade do ser humano capaz.⁴⁸ Kant relaciona autonomia com a dignidade, na medida em que valoriza a capacidade do ser humano de autodeterminação e de escolher seu destino.

A dignidade, segundo Madruga, possui um sentido filosófico e outro jurídico. No primeiro, é nítido o sentido kantiniano na medida em que relaciona dignidade à autonomia, enquanto, no segundo a dignidade está relacionada ao valor como pessoa.⁴⁹

A autonomia se encontra relacionada com a dignidade, na medida em que significa a capacidade da pessoa de se autogovernar, de escolher livremente o rumo de sua vida, de ter uma vida independente. A autonomia não deve ser entendida como ausência de qualquer ajuda, mas sim, como a disponibilidade das mesmas oportunidades. É a possibilidade de escolher transitar nos espaços públicos e privados, independente da sua condição, sem que isso seja imposto pela sociedade.

Para Ribeiro, a autonomia é o elemento garantidor da:

liberdade, da igualdade e da dignidade das pessoas com deficiência, devendo ser interpretada como o domínio absoluto do espaço físico e ou dos sistemas de comunicação, com independência, liberdade de escolha e dignidade.⁵⁰

Considera-se a acessibilidade como fator fundamental ao exercício da autonomia, muito embora a autonomia seja fundamento da dignidade, “a vontade de todo ser racional deve estar ligado a ele como condição”⁵¹, existirá dignidade, ainda que falte autonomia ao ser humano, pois este deve ser respeitado pela sua simples

⁴⁷ GURGEL, 2010, p. 72-73.

⁴⁸ SARLET, 2006, p. 56.

⁴⁹ MADRUGA, 2013, p.109.

⁵⁰ RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes. **O direito à igualdade, à dignidade da pessoa humana com deficiência e à autonomia.** In: GUGEL, Maria Aparecida; MACIEIRA, Waldir; RIBEIRO, Lauro. **Deficiência no Brasil: uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência.** Florianópolis: Obra Jurídica, 2007, p. 34-36 passim.

⁵¹ KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes e outros escritos.** São Paulo: Martin Claret, 2011, p.70.

condição humana.

Numa tendência de releitura e recontextualização da doutrina de Kant, a dignidade da pessoa humana pode ser compreendida como vedação da instrumentalização humana, como a proibição completa e egoística da disponibilização do outro, no sentido de não se permitir utilizar outra pessoa apenas como meio para alcançar determinada finalidade, de tal sorte que o critério decisivo para a identificação de uma violação da dignidade passa a ser o objetivo da conduta, isto é, a intenção de instrumentalizar o outro.⁵²

Segundo Kant, “a dignidade está acima de todo o preço, e por isso não admite equivalência. O homem é um fim em si mesmo, o que significa que não tem um preço, mas um valor interno, que é a dignidade”.⁵³

Os princípios possuem carga normativa, gerando direitos e obrigações, portanto, o princípio da dignidade humana impõe uma série de deveres e obrigações na sua promoção. A dignidade como princípio jurídico-constitucional fundamental da ordem constitucional brasileira, deve produzir efeitos no plano jurídico e no plano material, impondo obrigações ao Estado e a sociedade.

Segundo os ensinamentos de Gurgel:

Os princípios passam a ter real importância, não somente como fontes subsidiárias, despidas de normatividade, mas como proposições embasadoras de todo o Sistema Jurídico, sob o signo da Norma-Princípio. A estas todas as Normas-Regras devem respeito e se encontram hierarquicamente subordinadas.⁵⁴

Apesar dos múltiplos conceitos de dignidade, adotaremos neste trabalho o conceito jurídico de Sarlet, para quem a dignidade da pessoa humana é,

A qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando neste 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 co-responsável nos destinos da própria vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida.⁵⁵

⁵² SARLET, 2006, p. 63.

⁵³ KANT, 2011, p.65

⁵⁴ GURGEL, 2010, p.33.

⁵⁵ SARLET, op. cit., p. 73.

Desta forma, Sarlet realça o caráter multidimensional da dignidade da pessoa humana, considerando sua dimensão ontológica e não só biológica, sua dimensão histórico-cultural e sua dupla dimensão negativa e prestacional, na condição de princípio e norma embasadora de direitos fundamentais.⁵⁶

Dignidade da pessoa humana, de acordo com Barroso, “é um espaço de integridade a ser assegurado a todas as pessoas por sua só existência no mundo”.⁵⁷

Ainda consoante Barroso:

dentre as múltiplas possibilidades de sentido da ideia de dignidade, duas delas são reconhecidas pelo conhecimento convencional: ninguém pode ser tratado como meio, devendo cada indivíduo ser considerado como fim em si mesmo; e todos os projetos pessoais e coletivos de vida, quando razoáveis são dignos de igual respeito e consideração.⁵⁸

A dignidade da pessoa humana perpassa a vedação de qualquer instrumentalização do ser humano e pelo reconhecimento do outro como titular de direitos, merecedor de respeito e consideração, apesar das diferenças existentes entre as pessoas.

Ser reconhecido pelo outro, pela sociedade, constitui um elemento importante na construção da identidade e no desenvolvimento da auto-estima. As pessoas com deficiência têm sua dignidade violada cada vez que deixam de ser vistas pelo outro com respeito e consideração.

Para Gurgel, “o princípio da dignidade humana é a causa próxima do mínimo de existência”.⁵⁹ Continua, afirmando que é:

um princípio-guia e cláusula geral de tutela, comanda todo o sistema jurídico ocidental e tem como desdobramento os princípios da igualdade e não discriminação, aliado ao princípio da solidariedade.⁶⁰

A dignidade da pessoa humana é a alma do ordenamento jurídico brasileiro. Implica num dever de respeito ao ser humano, pela sua simples condição humana, não se admitindo graduação nem relativização da dignidade, de forma que não existem pessoas mais dignas do que outra, sendo vedada qualquer

⁵⁶ SARLET, 2006, p.72.

⁵⁷ BARROSO, Luis Roberto. Diferentes, mas iguais: o reconhecimento das uniões homoafetivas no Brasil. In: RENAULT, Luis Otávio; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira (coords). **Discriminação**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 47-48.

⁵⁸ Ibid., p.48.

⁵⁹ GURGEL, 2010, p.34.

⁶⁰ GURGEL, loc. cit.

instrumentalização do ser humano.

A dignidade humana é um atributo inerente ao ser humano, a qualquer ser humano, sem qualquer distinção, independentemente de sua condição física, aparência, cor, credo ou gênero.

2.5.1.1 O princípio da dignidade humana na Constituição Brasileira de 1988

A dignidade da pessoa humana segundo Barcellos, “é o pressuposto filosófico de qualquer regime jurídico civilizado e das sociedades democráticas em geral”.⁶¹

O constituinte brasileiro de 1988 tratou da dignidade da pessoa humana de forma expressa, alçando-a como fundamento do Estado Democrático de Direito no art. 1º inciso III. Previu ainda, no decorrer do texto constitucional, que a ordem econômica tem por finalidade assegurar a todos uma existência digna; no art. 170, *caput*, da mesma forma, ao tratar da ordem social, fundou o planejamento familiar nos princípios da dignidade humana, no artigo 226 §6º, assegurando, no artigo 227, *caput*, à criança e ao adolescente o direito à dignidade, assim como ao idoso.

A dignidade da pessoa humana é formada por diversos conteúdos, dentre os quais, os direitos individuais e políticos e os direitos sociais, culturais e econômicos.⁶²

A inclusão do princípio da dignidade da pessoa humana na Constituição Brasileira, de 1988, de forma explícita, demonstra a intenção do constituinte em colocar a pessoa como bem maior, digno de proteção. O princípio da dignidade humana, juntamente com os direitos e garantias fundamentais, formam a essência da Carta Magna. De acordo com Sarlet, “reconheceu-se categoricamente que é o Estado que existe em função da pessoa humana, e não o contrário, já que o ser humano constitui a finalidade precípua, e não meio da atividade estatal”.⁶³

O princípio da dignidade humana não está incluído no rol dos direitos e garantias fundamentais, foi alçado à condição de princípio maior, guindado a princípio jurídico-constitucional fundamental da ordem constitucional brasileira. É um valor fundante de outros direitos, no entanto, a dignidade só estará assegurada

⁶¹ BARCELLOS, 2002, p.203.

⁶² *Ibid.*, p.148.

⁶³ SARLET, 2006, p.80.

quando respeitados os direitos fundamentais.

Para Santos, instituir a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito, “importa o reconhecimento formal da liberdade e a garantia de condições dignas de existência como fim da ordem econômica, não se tolerando profundas desigualdades entre as pessoas”.⁶⁴

Corroborando Romita quando diz que: “A dignidade humana não se esgota nos direitos fundamentais, entretanto, só terá sua dignidade respeitada o indivíduo cujos direitos fundamentais forem observados e realizados”.⁶⁵

Consoante as lições de Sarlet, o reconhecimento da dignidade da pessoa, pela ordem jurídico-positiva, não significa que ela somente exista onde é reconhecida pelo Direito, no entanto, o grau de reconhecimento e de proteção outorgado à dignidade da pessoa humana, por cada ordem jurídico-constitucional e pelo Direito Internacional, dependerá a sua efetividade e promoção. Ou seja, por ser atributo inerente à pessoa humana, o ordenamento jurídico não concede, reconhece.⁶⁶

O princípio da dignidade da pessoa humana, na ordem constitucional pátria, se enquadra como norma definidora de direitos e garantias fundamentais, assim como, geradora de deveres fundamentais por parte do Estado e dos particulares. Esse enquadramento revela uma dupla faceta do princípio da dignidade da pessoa humana, uma de cunho prestacional, que impõe condutas positivas para sua realização e outra de cunho negativo, no sentido de respeito e não violação da dignidade.

A dignidade da pessoa humana pressupõe a garantia do mínimo de condições para uma vida digna, ou seja, de um mínimo existencial, no entanto, esse mínimo tem uma dimensão além da material, abrangendo valores como respeito, consideração, reconhecimento, auto-estima e inclusão social.

O valor dignidade da pessoa humana domina o sistema de valores constitucionais, e serve como orientador de todo o direito brasileiro, mas só terá efetividade quando reconhecer as situações estruturais de desigualdade e proteger

⁶⁴ SANTOS, Fernando Ferreira dos. **Princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: uma análise do inciso III do artigo 1º. da Constituição Federal de 1988.** FORTALEZA: Celso Bastos Editor, 1999, p.79.

⁶⁵ ROMITA, 2014, p.183.

⁶⁶ SARLET, 2006, p.82.

os vulneráveis (crianças, idosos, pessoas com deficiência etc).⁶⁷

O princípio da dignidade humana não é uma norma meramente programática, pois impõe um dever de respeito e uma série de obrigações ao poder público, para sua concretização e proteção.

2.5.1.2 Relação do direito ao trabalho com o princípio da dignidade humana

A base do ordenamento jurídico brasileiro sob o influxo da Constituição Brasileira de 1988 é a dignidade da pessoa humana. Desde então a pessoa humana passou a ser o eixo central do direito.

De acordo com Marques:

A proteção dos vulneráveis pelo direito tem sua origem na identificação de diversos sujeitos merecedores de proteção por se encontrarem em situação de desigualdade, construindo-se a partir daí, um sistema de normas e subprincípios orgânicos para reconhecimento e efetivação de seus direitos.⁶⁸

Os grupos vulneráveis em situação de desigualdade devem ter atenção especial para que seus direitos sejam reconhecidos e efetivados, respeitando assim, sua dignidade.

Os direitos sociais têm como objetivo assegurar melhores condições de vida, equilibrando as desigualdades. O trabalho possibilita a redução das desigualdades, garantindo o acesso a bens essenciais. Na medida em que a dignidade da pessoa humana é um meio de se buscar a promoção dos direitos fundamentais, entende-se a relação direta da dignidade da pessoa humana com o direito ao trabalho.

Segundo Oliveira, “o primeiro direito fundamental do homem é indiscutivelmente o direito à vida. Esse direito está apoiado em alguns pilares essenciais, dentre eles a saúde e o trabalho”⁶⁹, ou seja, o direito à vida tutelado pelo artigo 5º, caput. da Constituição Brasileira, necessita de dois outros direitos para sua realização: o direito à saúde e o direito ao trabalho.

⁶⁷ MARQUES, 2012, 129.

⁶⁸ Ibid., p.125.

⁶⁹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica ao trabalho das pessoas com deficiência. In: RENAULT, Luis Otávio; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira (coords). **Discriminação**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2010, p.84.

Um trabalho digno, com remuneração capaz de suprir suas necessidades básicas e da família, concede respeito e valoriza o indivíduo como ser humano, além de aumentar a auto-estima.

De acordo com os ensinamentos de Gurgel, “O princípio da dignidade humana tem ilimitada aplicação às relações laborais, sobretudo, no art. 170, III, da Constituição Brasileira de 1988 que assegura que a ordem econômica tem por fim assegurar a todos existência digna”.⁷⁰

Segundo Fonseca, o Direito pode ser um instrumento de opressão ou libertação, dependendo da forma que seja utilizado, por isso o direito precisa estar balizado em princípios constitucionais que coloquem a pessoa acima das regras do mercado.⁷¹

A Constituição de 1988 valorizou o ser humano, ao destacar os princípios da dignidade humana, igualdade e não discriminação, como sendo os princípios básicos que devem nortear todo o ordenamento jurídico, principalmente na promoção dos direitos.

2.5.2 O Princípio da Igualdade e da Não Discriminação

Além da dignidade humana, a igualdade é o outro pilar sobre o qual a inclusão das pessoas com deficiência se fundamenta, ela pode ser pensada de duas maneiras: igualdade formal e igualdade material.

A primeira é a igualdade perante a lei, aliada à liberdade, bandeira da Revolução Francesa, e coincide com o fortalecimento da burguesia e o apogeu do Estado Liberal. No início, voltava-se para pôr fim aos privilégios e distinções de que a nobreza dispunha, mas no decorrer do tempo, gerou uma sociedade individualista e excludente, porque desconsiderava as desigualdades entre as pessoas.

A igualdade formal, no plano concreto, perpetua as diferenças sociais e exclui. As garantias de neutralidade perante a lei devem vir acompanhadas de uma obrigação de fazer, senão a igualdade não passa de uma falácia.

A segunda, parte dos Direitos Sociais, com fundamento na solidariedade

⁷⁰ GURGEL, 2010, p. 138.

⁷¹ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Os direitos humanos e a pessoa deficiência no mercado de trabalho. In: GUGEL, Maria Aparecida; MACIEIRA, Waldir; RIBEIRO, Lauro. **Deficiência no Brasil: uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007, p. 250.

social, implicando uma obrigação de fazer do Estado, intervindo nas relações, em favor dos mais necessitados.

O princípio da igualdade, a partir do século XX, com o surgimento da igualdade material, sofreu mudança, deixou de lado a concepção uniforme e universal no tratamento das pessoas, para perceber as diferenças entre as pessoas e, a partir dessas diferenças, permitir o tratamento desigual.

A partir desta mudança na concepção de igualdade, faz-se necessário destacar os grupos de pessoas com dificuldades em exercer os seus direitos fundamentais, e sem dúvidas as pessoas com deficiência se enquadram nesse grupo, pois a igualdade material é um pressuposto essencial para a efetivação dos direitos sociais, pois impõe ao legislador obrigações de promulgar normas que viabilizem a concretude dos direitos básicos, fundamentais de todo ser humano.

A igualdade em sua nova concepção é a igualdade que atende às necessidades específicas de cada grupo de pessoas, no acesso à educação e ao mercado de trabalho.

Garantir igualdade de oportunidades não significa garantir igualdade de resultados, pois estes dependem de talento e méritos individuais. O Estado não é tutor dos seus jurisdicionados, e não tem como garantir o sucesso a todos, mas tem o dever de garantir que todos tenham oportunidades, que partam de condições iniciais mínimas.

Segundo Miranda ensina:

Sabemos que a igualdade material não se oferece, cria-se; não é um princípio, mas uma consequência. O seu sujeito não a traz como uma qualidade inata que a Constituição tenha de confirmar e que requeira uma atitude de mero respeito; ele recebe-a através de uma série de prestações, porque nem é inerente às pessoas, nem preexistente ao Estado. Onde bastaria que o cidadão exercesse ou pudesse exercer as próprias faculdades jurídicas, carece-se doravante de actos públicos em autónoma discricionariadade. Onde preexistam direitos, imprescindíveis, descobrem-se condições externas que se modificam, se removem ou se adquirem. Assim, o conceito do direito à igualdade consiste sempre num comportamento positivo, num *facere*, ou num *dare*.⁷²

A igualdade não é uma qualidade inata do ser humano, que dependa de reconhecimento Estatal, ao contrário, a promoção da igualdade material depende de políticas do Estado, de um comportamento positivo, com trato diferenciado àqueles

⁷² MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional**: direitos fundamentais. 3.ed. Coimbra: Coimbra, 2000, p. 103.

que estão em posição de desigualdade na sociedade, com fundamento na justiça social e distributiva.

A aplicação da igualdade meramente formal perpetua as desigualdades, pois se de um lado impede as discriminações infundadas, de outro, não garante a igualdade de oportunidades àqueles que se encontram em desvantagens.

De acordo com Gurgel⁷³, “a igualdade material assume o fundamental papel de conduzir o Estado Social de Direito para a promoção do bem-estar comum, à medida que atenua as desigualdades sociais”.

O ordenamento jurídico brasileiro veda a discriminação, no entanto o tratamento desigual vedado (distinção, exclusão ou restrição) é aquele que resulta na negação de direitos, ou seja, na anulação, impedimento, restrição do gozo ou exercício de direitos em condições iguais. Não havendo negação de direitos, pode-se tratar de forma diferenciada as pessoas desiguais.⁷⁴

Para Delgado:

O princípio da não discriminação é princípio de proteção, de resistência, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável. Portanto, labora sobre um piso de civilidade que se considera mínimo para a convivência entre as pessoas. Já o princípio da isonomia é mais amplo, mais impreciso, mais pretencioso. Ele ultrapassa sem dúvida, a mera não discriminação, buscando igualizar o tratamento jurídico a pessoas ou situações que tenham relevante ponto de contato entre si.⁷⁵

Pode-se afirmar que a não discriminação é a vertente negativa da igualdade. O princípio da igualdade é mais amplo, busca o tratamento igualitário do ponto de vista jurídico, já a não discriminação é a vedação de qualquer conduta para separar, afastar, isolar alguém de forma arbitrária.

A diversidade presente na sociedade implica em não poder adotar método de tutela uniforme na forma de tratar às pessoas, por isso, permite-se a análise dos desiguais de forma desigual, vedando as discriminações injustas e legitimando apenas as discriminações necessárias para efetivar a igualdade.⁷⁶

⁷³ GURGEL, 2010, p.47.

⁷⁴ FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. Definição de discriminação. In: GUGEL, Maria Aparecida; COSTA FILHO, Waldir Macieira da; RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes. **Deficiência no Brasil: uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007a, p. 77.

⁷⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p.753.

⁷⁶ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. O princípio da não-discriminação e sua aplicação às relações de trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, v. 11, n. 1176, 20 set. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/8950>>. Acesso em: 02 nov. 2013.

O princípio da não discriminação visa evitar na sociedade os tratamentos desiguais injustificados, que não respeitam as diferenças existentes entre as pessoas.

É relevante diferenciarmos preconceito de discriminação, a partir do discernimento de Fioravante e Massoni:

Preconceito significa um juízo prematuro, que induz a que se acredite saber sem saber, se preveja sem indícios seguros e suficientes, se chegue a conclusões sem ter as certezas necessárias. Norberto Bobbio identifica a discriminação como a principal consequência do preconceito, definindo-a como a diferenciação injusta ou ilegítima, porque vai contra o princípio fundamental de justiça, segundo o qual devem ser tratados iguais e de modo desigual aqueles que são desiguais na medida de suas desigualdades.⁷⁷

Primeiramente, existe o preconceito, que julga sem os elementos necessários, sem as devidas certezas, depois, se discrimina, se isola o outro e se estabelece uma relação de repúdio e injustiças. O preconceito leva a juízos prévios de valor, sem os elementos necessários para um julgamento isento, as qualidades das pessoas são enxergadas apenas pelo aspecto negativo.

O preconceito de acordo com Brito Filho “é extraído do meio social, as situações da vida em sociedade, irão influenciar no comportamento das pessoas, levando-as ou não a adotar, em relação a certas pessoas, essa atitude negativa”.⁷⁸ O preconceito é uma predisposição, um julgamento, um sentimento negativo, dirigida a uma pessoa ou grupo.

A discriminação acontece num momento posterior ao preconceito e não se confundem. Para Brito Filho, o preconceito é um fenômeno social e psicológico, que consiste em julgar ou conceituar alguém mediante uma generalização ou banalização, este só atenta contra direitos subjetivos, quando se exterioriza, através da discriminação.⁷⁹

Uma das formas de se promover a igualdade é aceitar a diferença, o respeito às características individuais de cada pessoa. A falta de respeito à diferença

⁷⁷ FIORAVANTE, Tamira Maira; MASSONI, Túlio de Oliveira. Ações afirmativas no direito do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 69, n. 4, p. 464-473, abr., 2005.

⁷⁸ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Discriminação no trabalho. São Paulo: LTr, 2002. p.37.

⁷⁹ Ibid., 37-40.

leva ao repúdio, ao preconceito e aos estereótipos⁸⁰, estabelecendo-se uma falsa relação de superioridade.

Discriminar significa, segregar, isolar, desprezar, tratar com inferioridade, estabelecer diferenças arbitrárias, causar prejuízos ao discriminado, ou seja, excluir a diferença por si só.

A discriminação pode ocorrer em face de fatores naturais, que são as características imutáveis de cada ser humano (p. ex: sexo, cor da pele etc.) e dos fatores sociais, que seriam as características mutáveis (p. ex: religião, estado civil, etc.).

Discriminar é dar um tratamento pior ou injusto a alguém por causa de características pessoais, é a exclusão da pessoa ou de certo grupo. Para Oliveira Neto, “é negar a pessoa um tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta vivenciada. Sua materialização está ligada aos conceitos de intolerância e preconceito”.⁸¹

O preconceito, segundo o referido autor, está ligado à ideia de intolerância, consiste em uma avaliação prévia, sem qualquer exame crítico. A discriminação é a forma ativa, a exteriorização do preconceito.

Tanto o preconceito como a discriminação ocorrem em função de um fator social ou natural do indivíduo, e tanto um como outro é desencadeado pela visão de superioridade de umas pessoas sobre as outras na sociedade. Existem pessoas mais propensas a sofrerem com o preconceito e a discriminação, os grupos vulneráveis.

A discriminação pode ser positiva ou negativa. A negativa é representada pela adoção de critérios desiguais em relação a sujeitos que em regra são titulares dos mesmos direitos. Já a positiva é a que decorre de políticas públicas destinadas a eliminar situações de desigualdade, sendo neste aspecto, um mecanismo de promoção da igualdade.⁸²

De acordo com Gurgel, “Só se discrimina aquele que na escala econômica e social se encontra entre os desfavorecidos”.⁸³ Sem dúvidas, podemos afirmar que os princípios da igualdade e da não discriminação caminham juntos, pois

⁸⁰ O estereótipo é uma generalização excessiva a respeito do comportamento ou características de certos grupos. O estigma é uma característica negativamente avaliada por um grande número de pessoas Ex: defeito físico, homossexualidade etc. (BRITO FILHO, 2002, p. 39-40).

⁸¹ OLIVEIRA NETO, 2006.

⁸² Ibid.

⁸³ GURGEL, 2010, p. 48.

este está inserido naquele, que é mais amplo. Para Gurgel, “não discriminar se traduz em oferecer tratamento especial às pessoas pertencentes aos grupos vulneráveis, buscando capacitá-las para o exercício dos seus direitos fundamentais”.⁸⁴

A discriminação positiva é permitida, vez que seu fundamento é a inclusão, considerando as diferenças entre os indivíduos, com a finalidade de minimizar as desigualdades sociais e de oportunidades.

Continua a autora:

Não cabe qualquer distinção, exclusão, dominação, valoração do ser humano, cujo critério diferenciador seja baseado no gênero raça, cor, opção sexual, condição física ou aparência, ou qualquer elemento que conduza à discriminação de um homem sobre o outro, visto que o único requisito para ser detentor de direitos, em especial à vida digna, é a existência humana.⁸⁵

A condição humana é o único requisito para que alguém seja detentor de direitos, sendo vedado em nosso ordenamento jurídico, no caso das pessoas com deficiência, qualquer valoração baseada simplesmente em sua condição física ou aparência, ou em qualquer outro elemento que exclua ou discrimine.

Apesar de nosso ordenamento jurídico ter como pilares o princípio da igualdade, da não discriminação e da dignidade humana, o que temos ainda é uma realidade de exclusão, pois a mera proibição de não excluir, não é capaz por si só de promover a inclusão dos grupos vulneráveis, em especial das pessoas com deficiência, no mercado de trabalho.

No que diz respeito à discriminação no trabalho, o Brasil ratificou a Convenção n. 111, de 1958 pelo Decreto Legislativo no. 62.150, de 19 de janeiro de 1968⁸⁶, adotada na 42ª. Conferência Geral da OIT, que fixa critérios gerais sobre a discriminação no trabalho, assim como a definição do termo.

No Preâmbulo, destaca que todos os seres humanos, sem distinção de raça, de crença ou de sexo, têm o direito de perseguir seu bem-estar material e seu desenvolvimento material em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e em igualdade de oportunidades.

⁸⁴ GURGEL, 2010, p. 49.

⁸⁵ Ibid., p. 49.

⁸⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 111**. 1958. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B62D40E012B6923EBAE276A/conv_111.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2013.

Segundo a Convenção, o termo discriminação pode ser definido como:

a) qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego e na ocupação; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou ocupação que poderá ser especificada pelo Membro interessado mediante prévia consulta às organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas organizações existam, e a outros organismos apropriados.⁸⁷

Desse modo, nos termos da Convenção n.111, é considerada discriminação qualquer exclusão, distinção ou preferência baseada em motivos de raça, cor, gênero, religião, opinião pública, ascendência nacional ou origem social, que visem desigualar em oportunidades ou dar tratamento diferenciado no trabalho.

Essa Convenção encoraja os membros signatários a adotarem políticas públicas, em parceria com representantes de empregadores e trabalhadores, com o objetivo de proporcionar igualdade de oportunidades para empregos e ocupações, eliminando, assim, qualquer forma de discriminação a esse respeito. Busca, no princípio da igualdade de oportunidades, a garantia de emprego adequado, capaz de integrar ou reintegrar a pessoa com deficiência na vida em sociedade. Veda os tratamentos discriminatórios injustificados, que causam a anulação ou alteração da igualdade de tratamento e oportunidades.

Sendo assim, para que os objetivos de não discriminação previstos na Convenção sejam alcançados, toda a sociedade deve reconhecer as diferenças no outro, respeitá-lo e incluí-lo. A inclusão social da pessoa com deficiência só é possível a partir da tríplice vertente, a percepção de que o diferente é dotado de dignidade como qualquer ser humano; o tratamento com igualdade; e a solidariedade.

2.5.3 Princípio da Solidariedade

Uma sociedade solidária é aquela que visa ao bem comum, o bem de todos. Nela, o outro é tratado como igual, sem individualismo e onde as diferenças são reconhecidas.

⁸⁷ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1958.

No mundo individualista, em que vivemos, é cada vez mais difícil a sociedade se voltar para as necessidades do outro, por isso, o valor solidariedade é muito importante para as pessoas com deficiência, porque viver em sociedade implica reconhecer o outro em suas similitudes e diferenças. A solidariedade, juntamente com a razoabilidade serve de fundamento as políticas igualitárias.

Nesse sentido Souza Júnior:

O princípio da solidariedade expressa a necessidade fundamental de coexistência do ser humano em um corpo social, formando a teia de relações intersubjetivas e sociais que traçam no espaço da comunidade estatal. Só que até aqui, para além de uma obrigação ou dever unicamente moral de solidariedade, há que transpor para o plano jurídico-normativo tal compreensão, como pilar fundamental à construção de uma sociedade e de um Estado de Direito guardião dos direitos fundamentais de todos os seus integrantes, sem exclusões.⁸⁸

O princípio da solidariedade que tem por objetivo unificar as pessoas, independente de suas condições, físicas, sociais, culturais ou econômicas, deve ser harmonizado com os princípios da igualdade e da dignidade humana.

A solidariedade deve ser reconhecida como um princípio moral e político, juntamente com a igualdade. Para Asís:

la reflexión sobre la solidaridad en el ámbito de los derechos debe utilizar al menos un criterio guía, el de la dignidad humana, desde el que se justifica la existencia de dos obligaciones morales: la obligación moral de ser solidarios con aquellos que se encuentran en una situación de insatisfacción de su integridad física y moral; y la obligación moral de ser solidarios son los sujetos morales que no participan en igualdad de condiciones en todos los ámbitos sociales y, principalmente en los ámbitos políticos y culturales.⁸⁹

Percebe-se no comentário acima, que uma reflexão sobre a solidariedade, no âmbito dos direitos, deve utilizar como critério norteador a dignidade humana, a partir da qual se justifica a obrigação moral de ser solidário com os que não participam em igualdade de condições em todos os âmbitos sociais.

Uma sociedade livre, justa e solidária tal qual preconiza o artigo 3.º, I, da Constituição Brasileira de 1988, implica reconhecer a igualdade na sua dimensão material. A solidariedade implica no reconhecimento da diferença, que exige tratamento desigual aos desiguais, por isso está entrelaçado aos conteúdos de

⁸⁸ SOUZA JÚNIOR, 2011, p.75.

⁸⁹ ASÍS, Rafael. **Derechos humanos, inmigración y solidaridad**. [200-?]. Disponível em: <<http://www.uv.es/cefd/7/deasis.doc>>. Acesso em: 25 jan. 2014.

justiça e igualdade, completando um ao outro; por outro lado, implica no reconhecimento do outro, apesar das diferenças.

Garantir a solidariedade é buscar a justiça social, é humanizar o direito. O princípio da solidariedade é dirigido ao Estado, que deve adotar mecanismos efetivos para a redução das desigualdades e, para a sociedade como um todo, que também não deve medir esforços no auxílio aos desamparados e que estão em situação de desigualdade.

Para Souza Júnior:

O princípio da solidariedade tem o propósito de unificar os integrantes de uma determinada sociedade, sem levar em consideração as diferenças sociais e culturais existentes entre eles, pois se deve respeitar, acima de tudo, a dignidade da pessoa humana.⁹⁰

É um princípio que se harmoniza com a igualdade, pois a reconhece e ao mesmo tempo respeita as diferenças, propiciando a dignidade. A solidariedade embasa as políticas baseadas em ações afirmativas, que combatem a desigualdade e aplicam igualdade real.

Barros considera verdadeira ação afirmativa, o inciso IV, do art. 3,^o na medida que universaliza a igualdade como meio de alcançar os objetivos da República.⁹¹

O direito ao trabalho é garantido em lei a todos e, no caso das pessoas com deficiências, as ações afirmativas exercem um papel importante de inclusão, porque promovem a igualdade no âmbito laboral.

⁹⁰ SOUZA JÚNIOR, 2011, p.74.

⁹¹ BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p.175.

3 JUSTIÇA DISTRIBUTIVA E AÇÕES AFIRMATIVAS PARA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO

É no ser humano que os direitos sociais encontram seu fundamento de validade. Eles emanam da justiça social e da justiça distributiva, e consagram necessidades humanas essenciais. Ser um Estado Democrático de Direito significa satisfazer as carências humanas, efetivando-se para tal objetivo os direitos sociais.

A Constituição Brasileira, de 1988, no art. 170 assegura “A ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”⁹².

Analisando esse artigo, entende-se que o dever de justiça social cabe a todos, o que significa que todos têm o direito de ter uma vida com dignidade, desde que o processo econômico observe os ditames da justiça social, assegurando o crescimento econômico sem perder de vista a garantia da dignidade.

O art. 193, da Constituição Brasileira, de 1988, declara que a ordem social, com base no primado do trabalho, tem dois objetivos, o bem estar e a justiça social, que podem ser alcançados através dos instrumentos de justiça distributiva, que distribui os bens na sociedade através de políticas estatais, de acordo com os fins sociais planejados.

Entende-se que as ações afirmativas para inclusão das pessoas com deficiência no trabalho são instrumentos de aplicação da igualdade material e de justiça social, fundamentadas na justiça distributiva, visando dar espaço a esse grupo que ainda permanece excluído.

3.1 IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E JUSTIÇA DISTRIBUTIVA

A concepção atual de Justiça Distributiva se pauta principalmente nas ideias de John Rawls, Ronald Dworkin e Amartya Sen, que fundamentam as políticas de inclusão, baseadas em ações afirmativas, na medida em que defendem a igualdade de oportunidades; a igualdade material e a possibilidade de se exigir do Estado e da sociedade ações para corrigir as desigualdades arbitrárias, que não advêm da livre escolha do indivíduo, mas que o coloca em desvantagens, como

⁹² BRASIL. CF/1988.

ocorre com as pessoas com deficiências.

É de Rawls a concepção contemporânea de justiça distributiva, criada a partir da teoria de justiça como equidade. A posição original de Rawls é hipotética, a partir da qual, demonstra os princípios de justiça, que diante de certas condições, seriam escolhidos pelos indivíduos para reger a vida em sociedade.⁹³

A idéia de uma posição original configura um procedimento equitativo, de modo que quaisquer princípios acordados, nessa posição sejam justos.⁹⁴

Para Brito Filho:

O que Rawls faz é criar um ambiente imaginário, hipotético e que serve de base para que ele indique quais, em sua visão, são os princípios que imagina adequados para reger as principais instituições sociais, e que revelam a escolha de dois grandes ideais políticos: a liberdade e a igualdade.⁹⁵

A teoria de Rawls, para Brito Filho, é um marco na discussão a respeito da justiça distributiva, uma vez que introduz a igualdade como ideal político a ser observado, rompendo com a visão clássica liberal, pautada na liberdade e propriedade privada.⁹⁶

Para Castilho:

Os direitos sociais só podem ser exercidos plenamente com a plena liberdade do indivíduo, e de outro lado, que as liberdades fundamentais não podem alcançar sua plenitude se não contar o indivíduo com mínimas condições materiais de existência. A justiça como equidade tem o mérito de pensar a liberdade e a dignidade humanas sob um ponto de vista socioeconômico, de afirmação da necessidade de distribuição equitativa dos bens mínimos a todos os cidadãos.⁹⁷

Rawls propõe uma distribuição de recursos ou de bens primários; reconhece as desigualdades de ordem econômica e social, desde que justificadas, e aceita segundo um critério de justiça.

Uma visão mais ampliada da justiça distributiva trata da igualdade de recursos, de Ronald Dworkin, modelo que melhor distribui os recursos existentes em

⁹³ RAWLS, John. **Uma teoria de justiça**. Tradução de Jussara Simões. 3.ed. São Paulo: Martins Fontes, 2008, p.158-160.

⁹⁴ Ibid., p. 165.

⁹⁵ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Ações afirmativas**. São Paulo: LTr, 2012, p.37.

⁹⁶ Ibid., p. 43.

⁹⁷ CASTILHO, Ricardo. **Justiça social e distributiva**: desafios para concretização dos direitos sociais. São Paulo: Saraiva, 2009, p.105.

uma sociedade e possibilita o uso, para tal ⁹⁸finalidade, dos programas de ação afirmativa.⁹⁹

Para Ronald Dworkin o Estado deve tratar as pessoas com igual consideração, e isso não significa garantir a todos uma igualdade de riquezas, pois a igualdade pura e simples gera ainda mais desigualdade. A verdadeira igualdade é a igualdade de recursos.

Dworkin adota a igualdade de recursos como ideal político, uma meta política que visa alcançar a igualdade no plano material. Para ele, é a melhor teoria de igualdade, pois parte de uma divisão igualitária de recursos, que permite ao indivíduo fazer escolhas com liberdade.

Propõe um conceito de igualdade baseado na distribuição justa dos recursos disponíveis, apoiando-se na ideia de que os indivíduos são responsáveis pelas suas escolhas, pelo seu modo de viver; entretanto, reconhece que certas circunstâncias na vida do indivíduo, tais como as deficiências, podem ter uma influência determinante no acesso aos recursos que estão disponíveis em uma sociedade.¹⁰⁰

Demonstra preocupação quanto ao risco de sua meta política ser entendida, simplesmente, em fazer com que as pessoas sejam iguais nos recursos de que precisam para ter felicidade, auto-respeito e objetivos semelhantes, distorcendo a ideia original de tornar as pessoas iguais na capacidade de alcançar suas metas, seus planos de vida. Não basta dar as mesmas oportunidades, é necessária também a compensação das desvantagens.

Segundo Brito Filho, “a igualdade de recursos é definida por Dworkin como a que trata as pessoas como iguais”.¹⁰¹ Continua o autor atribuindo um ponto de vista prático à teoria como sendo um conceito, “que pretende a distribuição de recursos (bens e oportunidades) fundamentais”.¹⁰²

Embora Dworkin¹⁰³, ao utilizar o exemplo do leilão, proponha uma igualdade de partida, em que todos iniciam com os mesmos recursos, reconhece que a igualdade só se mantém até o término do leilão, pois a partir dele, critérios

⁹⁸ CASTILHO, 2009, p. 105.

⁹⁹ Ibid., p. 30.

¹⁰⁰ DWORKIN, Ronald. **A virtude soberana: a teoria e prática da igualdade**. São Paulo: Martins Fontes, 2005, p. 101.

¹⁰¹ BRITO FILHO, 2012, p.48.

¹⁰² BRITO FILHO, loc. cit.

¹⁰³ DWORKIN, 2005, p. 79-90, 101-113.

como sorte, talentos, habilidades, circunstâncias naturais, deficiências etc., influenciam, diretamente no acesso igualitário aos recursos. Por isso propõe o modelo hipotético de seguros, como ferramenta importante para equilibrar as possibilidades de perdas e também para aumentar os recursos impessoais dos que estão com estes obstruídos.

A teoria de Dworkin tem como diferencial não ser apenas uma teoria de distribuição igualitária de recursos, já que reconhece que após a distribuição, serão necessários ajustes, em razão das condições dos indivíduos em particular, que independem da sua vontade, mas que podem levar as desigualdades, por isso devem ser previstas compensações a fim de assegurar o acesso a todos os bens fundamentais.

A teoria de Dworkin, aplicada às pessoas com deficiência, implica em reconhecer que além da igualdade de oportunidades que deve ser garantida, é preciso criar mecanismos para compensar as desigualdades naturalmente impostas pela deficiência, possibilitando desse modo, a igualdade material.

Brito Filho destaca, que “as compensações não são para que a pessoa nessa condição alcance seu plano de vida, a vida boa, mas para que possa gozar da mesma igualdade de recursos que os demais”.¹⁰⁴

Para Dworkin, só há igualdade se as diferenças entre as pessoas forem consideradas, assim as pessoas com deficiência vão encarar a vida com menos recursos, o que justifica uma compensação, ainda que esta não seja feita na “linha de largada”, mas apenas a *posteriori*.

Ronald Dworkin defende a igualdade de oportunidades, a promoção da igualdade material pelo Estado, denominada por ele de igualdade de recursos. Desta forma, se a igualdade para Dworkin é uma igualdade de oportunidades, sua teoria oferece embasamento para afirmar que, com a igualdade de recursos, é possível que as pessoas com deficiências recebam compensações para disputar recursos e oportunidades em condições de igualdade, na medida em que se exige do Estado ações para corrigir as desigualdades arbitrárias, suprimindo assim a falta de recursos impessoais e pessoais que impedem as pessoas de serem felizes, valorizadas, respeitadas e incluídas na vida em sociedade.

As compensações, propostas por Dworkin, segundo o entendimento de

¹⁰⁴ BRITO FILHO, 2012, p.51.

Brito Filho, “abrem o espaço para que se criem condições diferenciadas de acesso a bens fundamentais, e a ação afirmativa é uma delas”.¹⁰⁵

As ações afirmativas são meios de garantir a distribuição de bens fundamentais e se tornam justas na medida em que promovem a igualdade.

A fim de complementar a teoria de Dworkin, Brito Filho propugna pela utilização da teoria de Sen,¹⁰⁶ para quem, somos tão diversos que o reconhecimento da igualdade em um espaço leva a desigualdade em outro espaço.¹⁰⁷ Reconhece que determinadas pessoas, por pertencerem a grupos vulneráveis, precisam de pacotes adicionais de recursos.¹⁰⁸

Conforme Sen, uma teoria de igualdade não pode deixar de considerar as diversidades dos seres humanos, de toda ordem, como: diferentes dotações de riquezas, sexo, aptidões físicas e mentais, idade, funcionamentos, fatores epidemiológicos da região em que vive etc.¹⁰⁹

As desigualdades se manifestam em diversos espaços. Há uma pluralidade de variáveis que podemos focalizar para avaliar a desigualdade interpessoal. Lidar com a questão do “espaço de avaliação” (seleção de variáveis) é crucial para analisar a desigualdade, em razão da diversidade humana, que traz como consequência inevitável a desigualdade em algum espaço, sempre que se igualar em outro.¹¹⁰

Igualar a propriedade de recursos ou parcelas de bens primários não é necessariamente igualar as liberdades substantivas usufruídas por pessoas diferentes, já que pode haver variações significativas na conversão de recursos e nos bens primários em liberdades. Os problemas de conversão podem envolver algumas questões sociais extremamente complexas, especialmente, quando as realizações em questão são influenciadas por intrincadas relações e interações grupais, mas também podem surgir de simples diferenças físicas.

Para Sen, não basta que se iguale em recursos, é preciso considerar as individualidades, as dificuldades de alguns em utilizar esses recursos e, nesse contexto, há as pessoas com deficiências, com dificuldades extras para realizar seus planos de vida.

¹⁰⁵ BRITO FILHO, 2012, p. 55.

¹⁰⁶ SEN, Amartya. **Desigualdade reexaminada**. 2.ed. Rio de Janeiro: Record, 2008, p. 51.

¹⁰⁷ Ibid., p. 185.

¹⁰⁸ BRITO FILHO, op. cit., p. 55.

¹⁰⁹ SEN, op. cit., p.51.

¹¹⁰ SEN, loc. cit.

A forma como as desigualdades são medidas foi alterada por Sen, porque sua análise é com base nas liberdades e não a partir de bens primários, rendas ou recursos, que seriam apenas meios para se alcançar a liberdade.

A posição da pessoa, no ordenamento social, pode ser julgada a partir de duas perspectivas distintas: a realização de fato e a liberdade para alcançar os objetivos. Esse ponto é relevante, pois, para se entender a teoria sustentada por Sen, é importante adentrar na ideia de “capacidades” estruturada por ele. As capacidades são avaliadas na perspectiva da avaliação do bem-estar e da liberdade para buscar o bem-estar.

Viver pode ser visto como um conjunto de “funcionamentos” inter-relacionados, que compreendem estados e ações. A realização de uma pessoa pode ser concebida, sob esse aspecto, como o vetor de seus funcionamentos. Os funcionamentos relevantes podem variar desde coisas elementares como estar nutrido adequadamente, em boa saúde, livre de doenças que levem à morte prematura etc. até realizações mais complexas, como ser feliz, ter respeito próprio, e assim por diante. A asserção é de que os funcionamentos são constitutivos do “estado” de uma pessoa e uma avaliação do bem-estar depende da apreciação desses elementos constituintes.

Esclarece Gargarella que, para entender a teoria de Sen, é importante apreender a ideia de capacidade defendida por ele, que sugere uma concentração nas capacidades básicas das pessoas, pois nem todas as pessoas possuem a mesma capacidade de converter bens primários em seu benefício, por isso é necessária uma atenção especial aos “desempenhos” dos indivíduos, à capacidade de uma pessoa conjugar, distintos desempenhos.¹¹¹ Nestes termos, ter capacidade é conseguir, atingir alguns desempenhos. De acordo com Sen, “desempenhos” representam o conjunto de coisas que a pessoa consegue ser ou fazer no decorrer de sua vida.¹¹²

Segundo Gargarella:

Os “desempenhos” possíveis pensados por Sen são os mais variados e vão desde muito complexos como conquista e auto-respeito ou de um nível de integração dentro de uma sociedade, até “desempenhos” muito básicos, como o de conseguir um estado nutricional ou de saúde adequados. De

¹¹¹ GARGARELLA, Roberto. **As teorias da justiça depois de Rawls**: um breve manual de filosofia política. Martins Fontes: São Paulo, 2008, p.74-75.

¹¹² SEN, 2008, p.137.

acordo com Sen, diferentes indivíduos em diferentes sociedades, alcançam diferentes níveis de desenvolvimento dessas capacidades, e valorizam também de modo diferente cada um daqueles “desempenhos” possíveis. Uma boa política igualitária para Sen deve considerar essas variações.¹¹³

Não é possível para Sen pensar uma teoria de justiça sem considerar as diferenças entre os indivíduos, pois essas diferenças, como as deficiências, são fundamentais para definir os seus desempenhos, ou seja, sua inclusão em diversos aspectos da vida em sociedade e realizações, por isso que a essas pessoas deve ser dispensada uma atenção especial.

Sen muda o foco dos bens primários, recursos ou rendas para priorizar a liberdade. O ideal político de Amartya Sen, na perspectiva da igualdade, é a liberdade para realizar; o foco são as condições dadas ao indivíduo para sua realização. A liberdade que todos os indivíduos, com ou sem deficiência, devem ter de escolher seu próprio destino.

As pessoas com deficiência sofrem com as desigualdades que não podem ser resolvidas apenas com mais rendimentos, há desigualdades físicas e sociais que impedem a igualdade de oportunidades.

É preciso garantir oportunidades às pessoas com deficiência, mas também deve-se garantir que elas consigam transformar essas oportunidades em êxito, ou ao menos, ter condições mínimas de transformá-las. Para isso, é preciso eliminar a exclusão estrutural nos transportes e espaços públicos, garantir educação até máximo de suas capacidades, combater o preconceito, a discriminação, combater as barreiras atitudinais, proporcionar acessibilidade universal; garantir acesso ao trabalho digno e a inclusão em políticas de saúde, etc.

De acordo com Madruga:

Quaisquer ações, estudos, planejamentos ou intervenções que se empreendam, em especial nas esferas dos Poderes Públicos, que tenham como meta o desenvolvimento e a promoção dos planos de vida do cidadão devem levar em conta as contribuições e as capacidades de recursos humanos das pessoas com deficiência, o que implicará certamente uma maior e mais equitativa igualdade de oportunidades para todos.¹¹⁴

Ratificando o pensamento anterior, entendemos que é preciso reconhecer as diferenças entre as pessoas em qualquer política pública de inclusão, pois só

¹¹³ GARGARELLA, 2008, p.75

¹¹⁴ MADRUGA, 2012, p.128.

assim é possível alcançar a igualdade material.

3.2 AÇÕES AFIRMATIVAS E INCLUSÃO SOCIAL

Em uma sociedade desigual como é a brasileira, com a existência de pessoas que sofrem com a discriminação e com a exclusão social, mecanismos práticos são necessários, para a igualdade de oportunidades. O Programa de Ação Mundial, para Pessoas com Deficiência, aprovado pela Assembléia das Nações Unidas, mediante a Resolução 37/52, de 03 de dezembro de 1982, define igualdade de oportunidades como:

O processo mediante o qual o sistema geral da sociedade – o meio físico e cultural, a habitação, o transporte, os serviços sociais e de saúde, as oportunidades de educação e de trabalho, a vida cultural e social, inclusive as instalações esportivas e de lazer- torna-se acessível a todos (item 12).¹¹⁵

Madruga, destaca que a Lei Espanhola de n. 51/2003, ao definir igualdade de oportunidades, a relaciona com a adoção de medidas de ação positiva destinadas a evitar ou compensar as desvantagens de uma participação efetiva na vida política, econômica, social e cultural. Dessa forma, essa lei incluiu as ações afirmativas no conceito de igualdade de oportunidades, relacionando justiça social e distributiva com reparação a grupos que sofrem discriminação.¹¹⁶

De acordo com Fávero, “as ações afirmativas são formas de tratamento que dão preferência e prioridade a certos grupos mais vulneráveis socialmente”. Continua a autora, que “são proibidos tratamentos desiguais que impliquem na negação de direitos em geral, as medidas especiais ou afirmativas são válidas justamente por facilitarem esse acesso”.¹¹⁷

As Convenções Internacionais que visam eliminar todas as formas de discriminação demonstraram a preocupação em garantir a possibilidade de condições concretas de igualdade, o que pode ser feito a partir da adoção de medidas especiais de ação afirmativa ou discriminação positiva.¹¹⁸

Embora, num primeiro momento, o conceito de ações afirmativas

¹¹⁵ BRASIL. Senado Federal. **Programa de ação mundial para pessoas deficientes**. Disponível em <<http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/deficiente/program.htm>>. Acesso em: 21 jul. 2013.

¹¹⁶ MADRUGA, 2013, p.125.

¹¹⁷ FÁVERO, 2007, p. 77-78.

¹¹⁸ Ibid., p. 77.

estivesse atrelado à discriminação racial contra negros, depois, ampliou-se aos grupos vulneráveis, também discriminados.

O tratamento preferencial, por meio das ações afirmativas fundamenta-se em 3 (três) aspectos importantes: a reparação, a compensação e a distribuição de oportunidades.¹¹⁹

São políticas de inclusão social, um instrumento jurídico de aplicação da igualdade material, que se constitui em medidas especiais, temporárias e fundamentadas na justiça distributiva (redistribuição de bens e benefícios entre os membros da sociedade), visando atender às necessidades específicas de determinado grupo, por meio de tratamento diferenciado.

Segundo Gomes, ações afirmativas são:

[...] o 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 como objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como educação e emprego.¹²⁰

Por outro lado, para Brito Filho, as ações afirmativas são:

Forma ou modelo de combate à discriminação que, por meio de normas que estabelecem critérios diferenciados a determinados bens, opõe-se à exclusão causada às pessoas pelo seu pertencimento a grupos vulneráveis, proporcionando uma igualdade real entre os indivíduos.¹²¹

Para Brito Filho, as ações afirmativas compõem um modelo de combate à discriminação, mediante a edição de normas que criam condições diferenciadas de acesso a determinados bens, produzindo igualdade real entre os indivíduos.¹²²

Melo define as ações afirmativas como meio de acelerar o processo de igualdade:

Tais ações constituem medidas especiais e temporárias que, buscando remediar a discriminação a determinado grupo social, objetivam acelerar o processo de igualdade, como alcance da igualdade substantiva por parte de grupos vulneráveis ou desfavorecidos, tais como as minorias étnicas e

¹¹⁹ MADRUGA, 2013, p. 179.

¹²⁰ GOMES, Joaquim Barbosa. **Ação afirmativa e o princípio constitucional da igualdade**: o direito como instrumento de transformação social: a experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Inovar, 2001, p.22.

¹²¹ BRITO FILHO, 2012, p.62.

¹²² BRITO FILHO, loc. cit.

raciais, as pessoas portadoras de deficiência, dentre outros grupos.¹²³

As políticas de ações afirmativas não pretendem demonstrar a incapacidade de um grupo e, nem pretendem ser um tratamento piedoso, pelo contrário, essas ações reconhecem, na seara pública e privada, que o outro é também detentor de direitos e merecedor do gozo desses direitos.

Na concepção de Madruga, “as ações afirmativas constituem-se num poderoso instrumento de direitos humanos, que buscam, também, garantir o valor jurídico da diferença”.¹²⁴

Para Piovesan, existem duas formas de se buscar a igualdade, uma é proibindo a discriminação e a outra é promovendo políticas compensatórias que acelerem a igualdade como processo.¹²⁵

As ações afirmativas são medidas que devem vigorar apenas por certo lapso de tempo, o suficiente para corrigir as desigualdades sociais e econômicas. O tratamento diferenciado visa romper o ciclo de pobreza, discriminação e exclusão nos quais certos grupos estão fadados a viver e conviver.

Para Brito Filho, “as ações afirmativas devem ser pensadas como forma de proporcionar acesso a bens fundamentais”¹²⁶. Quaresma entende, “que as ações afirmativas são a superação da simples proibição de não discriminar, passando a exigências positivas”.¹²⁷

As pessoas com deficiência foram excluídas da vida em sociedade durante muito tempo, essa exclusão se fez presente também no ambiente de trabalho. As ações afirmativas exercem o papel de corrigir as desigualdades causadas pela discriminação e preconceito que atingem certos grupos, para tanto, desigualando-os por força da lei, para que possam usufruir dos seus direitos fundamentais. As ações afirmativas de inclusão no trabalho, embora fundamentais, mostram-se como apenas um dos mecanismos, e não o único, na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, até porque só se justificam até que a igualdade seja promovida.

¹²³ MELO, Sandro Nahmias. O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência: ação afirmativa. **O princípio constitucional da igualdade**. São Paulo: LTr, 2004, p.122.

¹²⁴ MADRUGA, 2013, p.153.

¹²⁵ PIOVESAN, 2005.

¹²⁶ BRITO FILHO, 2012, p.31.

¹²⁷ QUARESMA, Regina. A pessoa portadora de necessidades especiais e sua inclusão social. In: SARMENTO, Daniel; IKAWA, Daniela; PIOVESAN, Flávia (coords.). **Igualdade, Diferença e Direitos Humanos**. 2.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010, p.943.

A justiça distributiva, hoje, parte do princípio de que o indivíduo, pela sua simples condição humana, é merecedor de direitos básicos, inclusive materiais, que devem ser garantidos não exclusivamente pelo Estado, mas também pelos particulares.

A redistribuição de recursos na sociedade visa corrigir os efeitos da discriminação, propiciando acesso a bens e oportunidades. Não é aceitável que as pessoas com deficiências sejam excluídas dos espaços sociais de convivência e do gozo de seus direitos pela sua simples condição.

Por fim, as ações afirmativas são uma política de inclusão social e de aplicação da igualdade material e se fundamentam na justiça distributiva, uma vez que visam atender necessidades de um grupo, possibilitando-lhe o acesso a bens fundamentais. São políticas que tratam de forma diferenciada, pessoas que estão em situação de desvantagem, com o intuito de eliminar a desvantagem que as atinge.

As pessoas com deficiência fazem parte de um grupo ainda muito discriminado, o que justifica as ações afirmativas, que vem sendo criadas para esse grupo a fim de incluí-los, como, por exemplo, no trabalho. No âmbito privado o artigo 93, da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, é importante ação afirmativa, uma vez que determina percentual de contratação de pessoas com deficiência pelas empresas.

3.3 ARTIGO 93 DA LEI 8.213 DE 24 DE JULHO DE 1991: UMA ESPÉCIE DE AÇÃO AFIRMATIVA

As ações afirmativas são políticas públicas destinadas a correções de situações de desigualdades e implicam em uma discriminação positiva, vinculadas à ideia de tratamento desigual às pessoas desiguais.

Neste contexto, o Brasil adotou o sistema de cotas, espécie de ação afirmativa para inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, por meio da Lei 8.213, de 24 de julho, de 1991¹²⁸. O Brasil optou pelo sistema de cotas para estimular a contratação de pessoas com deficiência no âmbito privado no

¹²⁸BRASIL. Lei 8.213 de 24 de julho 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: 08 jan. 2013.

mercado de trabalho formal.

A citada lei trata do Plano de Benefícios da Previdência Social, e estabelece, no âmbito das empresas privadas, cotas no emprego para pessoas com deficiência e trabalhadores reabilitados, visando proporcionar-lhes à inclusão no mercado de trabalho.

O sistema de cotas para empregados com deficiência, no âmbito das empresas privadas, encontra-se previsto no artigo 93 da Lei, que determina que as cotas sejam observadas pelas empresas que contam com mais de 100 empregados.

A redação do artigo 93 é a seguinte:

Art. 93 A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%;

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.¹²⁹

A citada lei além de tratar da reserva de mercado nas empresas privadas em percentual de acordo com o número de empregados da empresa, não permite em casos de demissão, que a empresa contrate substituto que não seja pessoa com deficiência. Limita a contratação dentro das cotas às pessoas reabilitadas e pessoas com deficiência habilitadas.

O Decreto 3.298, de 20 de dezembro, de 1999, repetiu as disposições do artigo 93, da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, e introduziu algumas disposições adicionais relativamente ao conceito de pessoas com deficiências habilitadas e também quanto à competência do Ministério do Trabalho e Emprego para estabelecer a fiscalização, avaliação e controle das empresas, com vistas a propiciar estatísticas sobre a inclusão das pessoas com deficiência.

¹²⁹BRASIL. Lei 8.213/1991.

3.3.1 Dos beneficiários

As pessoas com deficiência beneficiárias do artigo 93, da Lei 8.213 de 1991, que estabelece as reservas de vagas, são as habilitadas ou reabilitadas, independente do tipo de deficiência, sejam, físicas, sensoriais, mentais ou múltiplas.

O art. 30 do Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999,¹³⁰ estabelece que a pessoa com deficiência, beneficiária ou não do Regime Geral de Previdência Social, tem direito à habilitação e reabilitação profissional, para que possa se capacitar para o mercado de trabalho e progredir profissionalmente.

Ainda de acordo com o Decreto, habilitação e reabilitação compreendem o processo orientado por equipe multiprofissional, para identificação das suas potencialidades laborativas e desenvolvimento de habilidades para o ingresso ou reingresso no mercado de trabalho, devendo preparar para o ingresso e permanência no trabalho, assim como para a vida social.

De acordo com parágrafo 2º, do art. 36 do referido Decreto, são consideradas pessoas com deficiência habilitadas aquelas que concluíram curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, e também aquelas que embora não submetidos à habilitação e reabilitação, estejam capacitadas para o trabalho. Já o parágrafo 3º, completa considerando, também, pessoa com deficiência habilitada aquela, que não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.

Nesse sentido os julgados do Tribunal Superior do Trabalho:

II - RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. ATIVIDADES LIGADAS À ELETRICIDADE. PERCENTUAL DO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/1991 Discute-se nos autos acerca da possibilidade de limitar o percentual determinado no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, para a contratação de deficientes físicos ou reabilitados, de acordo com as atividades da empresa, que no caso atua no ramo da eletricidade. O art. 93, caput, da Lei nº 8213

¹³⁰BRASIL. Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. **Regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a política nacional para integração da pessoa portadora de deficiência.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm>. Acesso em: 08 jan. 2013.

de 24/7/1991 determina que "A empresa, com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência (...)". Não há no texto da lei nenhuma ressalva quanto à natureza das atividades da empresa e as funções que serão exercidas pelo portador de deficiência, que no caso estão relacionadas ao ramo da eletricidade. A relevância e o profundo significado da proteção especial aos trabalhadores reabilitados e aos portadores de deficiência habilitados, positivada no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, compatibiliza-se com as garantias institucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (art. 1º, III e IV), da construção de uma sociedade justa e solidária e da redução das desigualdades sociais (art. 3º, I e III), do direito social ao trabalho (art. 6º, caput), da ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano com o fim de assegurar a todos uma existência digna conforme os ditames da justiça social (art. 170) e da ordem social cuja base é o primado do trabalho (art. 193). A Constituição Federal, em seu art. 7º, XXXI, vedou "qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência". Não prevalece a alegação de que as condições de trabalho em caso de labor com eletricidade não são compatíveis com o trabalho do portador de deficiência física. Cabe à empresa, de acordo com o grau de deficiência, contratar trabalhador habilitado para desempenhar funções compatíveis com a sua capacidade laborativa, em conformidade com a determinação da lei, que tem como principal objetivo a inserção da pessoa com limitações no mercado de trabalho. No caso, incontroverso que a empresa, na oportunidade do ajuizamento desta ação, tinha um quadro superior a 300 empregados, sem ter contratado 3% de trabalhadores na condição de deficientes físicos e/ou reabilitados para atender o dispositivo da lei. Portanto, deve ser privilegiado o comando do art. 93 da Lei nº 8213/1991 de que a empresa preencha 3% da totalidade de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, sem ressalvas quanto às atividades, considerando a aptidão física dos trabalhadores para desempenhar funções compatíveis com a sua capacidade laborativa, habilitados na forma do cadastro de pessoas portadoras de deficiência ou reabilitados (homologados pelo INSS). Recurso de revista a que se dá provimento. (TST - ARR: 554009320075070014, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 14/05/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/05/2014).¹³¹

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. NÃO PROVIMENTO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ADOÇÃO DE PROCEDIMENTOS PARA POSSIBILITAR A CONTRATAÇÃO DE REABILITADOS E DEFICIENTES HABILITADOS. ART. 93, II, da Lei nº 8.213/91. A decisão do Tribunal Regional observou a disposição do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, que obriga a empresa com 100 (cem) ou mais empregados a preencher 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas. (TST - AIRR: 649858620075120029, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 26/03/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/03/2014).¹³²

¹³¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **ARR: 554009320075070014**. Relator: Kátia Magalhães Arruda. Julgado em: 14 maio 2014. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/121527690/arr-554009320075070014>>. Acesso em: 20 jun. 2014.

¹³² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR: 649858620075120029**. Relator: Kátia Magalhães Arruda. Julgado em: 26 mar. 2014. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/121820383/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-649858620075120029>>. Acesso em: 20 jun. 2014.

No mesmo sentido dos julgados, entende-se que a lei não faz ressalvas quanto ao tipo de deficiência a ser contratada, ou funções que devam ser exercidas, no entanto a empresa contratante com base na razoabilidade deve alocar as pessoas com deficiência em vagas compatíveis com a tipologia da deficiência. A lei não obriga as empresas a contratarem qualquer pessoa com deficiência, mas apenas aquelas que passaram pelo processo de habilitação ou reabilitação profissional, ou seja, pessoas com condições de desempenhar uma atividade laboral.

3.3.2 Dos destinatários

A lei tem como destinatários as empresas com mais de 100 empregados, qualquer que seja a atividade desenvolvida pela empresa. Nesse caso, desconsiderou a receita bruta anual da empresa; trabalhadores indiretos e a atividade empresarial.

A obrigação de contratar pessoas com deficiência atinge todas as pessoas jurídicas de direito privado, sejam elas, sociedade empresária, associação, sociedade e fundação que admitem trabalhadores como empregados.

Não incluiu como destinatárias às micro e pequenas empresas, com menos de 100 empregados, no entanto, o Projeto de Lei 7.699 de 21 de março de 2006, conhecido também por Estatuto da Pessoa com Deficiência pretende modificar a lei de cotas, obrigando empresas com mais de 50 e menos de 100 empregados, a contratarem uma pessoa com deficiência.

3.3.3 Habilitação e reabilitação

As pessoas para ingressarem no mercado de trabalho devem ter um mínimo, de habilidades, capacidade profissional, conhecimento acadêmico e de aptidão social e manual, pois a lei não obriga a contratação de pessoas que não estão habilitadas a exercer determinado ofício ou ocupação. O objetivo não é a mera colocação em postos de trabalho, mas a inclusão.

A exigência legal para o preenchimento das cotas nas empresas privadas com trabalhadores com deficiências, habilitados, ou beneficiários reabilitados, é para permitir uma verdadeira inclusão, para que de fato, possam trabalhar e contribuir

com a empresa, adquirindo assim, autonomia e auto-estima, e não apenas para constarem como números para preencher cotas obrigatórias.

A habilitação consiste em propiciar, de forma sistematizada, a aquisição de conhecimentos e habilidades específicas para a pessoa com deficiência, com a finalidade de torná-la apta a exercer atividades laborais exigidas para determinado emprego ou ocupação. Já a reabilitação se faz necessária quando o empregado é afastado do trabalho em razão de incapacidade ocasionada por doença profissional ou não, acidentes de trabalho ou não. É um processo que envolve equipe multidisciplinar, visando à recuperação física e psicológica da pessoa com deficiência para reinseri-la no trabalho e na vida social, e assegurar autonomia e independência à pessoa com deficiência.

A Lei 8.213, de 24 de julho, de 1991, trata no artigo 89 da habilitação e reabilitação profissional, assegurando ao beneficiário incapacitado total ou parcialmente para o trabalho, e as pessoas com deficiência os meios para (re) educação e (re) adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vivem. O parágrafo único do mesmo artigo alude que, compreende-se no processo de reabilitação profissional: o fornecimento de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional; a reparação ou substituição de tais aparelhos quando desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário; e o transporte do acidentado ao trabalho quando necessário. Segundo o artigo 90, essas prestações são devidas pela Previdência Social no limite de suas possibilidades.

A lei prevê também como parte integrante do processo de reabilitação o provimento de medicamentos que favoreçam a estabilidade clínica e funcional e auxiliem na limitação da incapacidade, na reeducação funcional e no controle das lesões, além da orientação e tratamentos psicológicos que devem ser dispensados durante as distintas fases da reabilitação. Ao concluir o processo de habilitação ou reabilitação profissional e social, a Previdência Social emitirá certificado, indicando as atividades que poderão ser exercidas. Goldfarb entende que a pessoa com deficiência com capacidade para exercer as atividades laborais, independente dos

processos de habilitação e reabilitação, poderão ser contratadas.¹³³

3.3.4 Restrição ao direito de dispensar

O § 1º. do art. 93, da Lei 8.213, de 24 de julho, de 1991, repisado pelo Decreto 3.298, de 20 de dezembro, de 1999, estabelece como condição para a empresa dispensar o empregado reabilitado ou com deficiência, que contrate para ocupar a vaga, substituto em condições semelhantes.

A imposição não pode ser confundida com estabilidade, o empregador não se encontra impedido de dispensar, apenas vai haver uma mitigação do poder potestativo do empregador, sendo este obrigado a contratar outra pessoa com deficiência para o preenchimento da vaga.

Para Oliveira, as empresas só têm o direito de dispensar empregados reabilitados ou com deficiência se tiverem cumprido a cota estabelecida em lei, caso contrário, enquanto não cumprida a cota, o empregado habilitado ou com deficiência dispensado ilegalmente, fará jus à reintegração e ao recebimento de salários do período de afastamento.¹³⁴

Nesse sentido, os seguintes julgados:

RECURSO DE REVISTA. PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA OU REABILITADO. REINTEGRAÇÃO. ART. 93, § 1º, DA LEI Nº 8.213/91. O direito de o empregador efetuar a dispensa do empregado portador de deficiência física ou reabilitado está condicionado à contratação de outro empregado em condição semelhante. Portanto, o não atendimento de expressa determinação legal, insere no § 1º do art. 95 da Lei 8.213/91, gera o direito do empregado à reintegração no emprego, diante da nulidade da dispensa. Tal disposição legal visa resguardar os direitos consagrados inclusive constitucionalmente (art. 7º, XXXI) de um grupo de trabalhadores que demandam uma assistência especial. Recurso de revista conhecido e desprovido. (TST - RR: 277001020045170002 27700-10.2004.5.17.0002, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 03/09/2008, 6ª Turma., Data de Publicação: DJ 05/09/2008).¹³⁵

"GARANTIA DE EMPREGO AOS DEFICIENTES OU REABILITADOS. As disposições do art. 93 da Lei nº 8.213/91 não garantem o emprego aos trabalhadores deficientes ou reabilitados. Todavia, não demonstrando a empregadora ter contratado outro empregado em idênticas condições

¹³³ GOLDFARB, Cibele Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2009, p.125.

¹³⁴ OLIVEIRA, 2010, p.148.

¹³⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR: 27700102004517000227700-10.2004.5.17.0002**. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Julgado em: 03 set. 2008. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1762787/recurso-de-revista-rr-277001020045170002-27700-1020045170002/inteiro-teor-10142568>>. Acesso em: 20 jun. 2014.

àquelas do deficiente ou reabilitado que *dispensou sem justa causa*, estes devem ser reintegrados ao emprego, tendo em vista que entre os objetivos constitucionais está o combate às discriminações de qualquer espécie. Aplicações dos princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (art. 1º, III, da CF) e da jurisprudência atual do TST.938.2131ºIIIICF (1450200204802009 SP 01450-2002-048-02-00-9, Relator: JOSÉ RUFFOLO, Data de Julgamento: 25/08/2009, 5ª TURMA, Data de Publicação: 11/09/2009)¹³⁶.

Consoante se verifica, nos arestos colacionados, não foi garantida a estabilidade à pessoa com deficiência, no entanto, o emprego é garantido enquanto a empresa não preencher os percentuais mínimos previstos em lei ou contratar outro empregado em condições semelhantes.

As ações afirmativas de inclusão no trabalho embora fundamentais mostram-se apenas como um dos mecanismos e não o único na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, no entanto Brito Filho, leciona que:

Ao contrário dos programas congêneres, não foi estabelecida em caráter temporário, pois muitos anos ainda serão necessários para que as condições diferenciadas deixem de ser importantes para a inclusão.¹³⁷

Na construção de uma sociedade inclusiva, o trabalho ocupa um lugar de destaque, principalmente na quebra de paradigmas. O trabalho constitui, no século XXI, ferramenta de emancipação e garantia de inclusão social, mas para ter acesso a esse bem fundamental é preciso ter boa escolaridade e qualificação.

A Lei 8.213, de 24 de julho, de 1991, visa dar oportunidades as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o que não significa que tenha rompido as dificuldades causadas pela desigualdade, discriminação e exclusão.

Como explica Brito Filho:

O preconceito e, por conseguinte, a discriminação contra as pessoas com deficiência, ainda estão longe de ter um fim, o que revela até pelo fato de que foi preciso a ação de uma instituição pública, o Ministério Público do Trabalho, para que comesçassem as empresas, e em caráter compulsório, a cumprir a lei.¹³⁸

São muitas as dificuldades, visíveis e invisíveis, que ainda precisam ser

¹³⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RO 1450200204802009 SP 01450-2002-048-02-00-9**. Relator: José Ruffolo. Julgado em: 25 ago. 2009. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15860270/recurso-ordinario-ro-1450200204802009-sp-01450-2002-048-02-00-9>>. Acesso em: 20 jun. 2014.

¹³⁷ BRITO FILHO, 2012, p.96.

¹³⁸ BRITO FILHO, 2012, p.96.

vencidas na construção de uma sociedade inclusiva, de verdade, mas defender a Lei de Cotas implica defender uma transformação já iniciada, mas que não deve parar por aqui.

4 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O tratamento dispensado às pessoas com deficiência passou por transformações, indo da eliminação e segregação, até a posição atual de que a deficiência não é um problema unicamente do indivíduo, mas de toda a sociedade.

A inclusão é uma questão de direitos humanos e implica em uma transformação da sociedade como um todo, para reconhecer a pessoa com deficiência como um sujeito de direitos, que devem ter assegurados sua participação com autonomia e liberdade na vida em sociedade e a igualdade de oportunidades.

A inclusão vai além da mera integração, que segue o modelo médico, no qual a pessoa com deficiência para se integrar à sociedade precisa antes ser preparada, tratada, reabilitada ou habilitada, enquanto aquela segue o modelo social, que entende a deficiência como uma questão social; logo, a sociedade deve realizar as modificações ambientais (físicas, sociais e de atitudes) para permitir a participação da pessoa com deficiência na vida em sociedade.

Necessário antes de abordar as dificuldades que as pessoas com deficiência encontram para se incluírem no mercado de trabalho, definir quem é a pessoa com deficiência, o tratamento dispensado ao grupo ao longo dos anos e as legislações internacionais e nacionais que tratam dessa inclusão.

4.1 MODELOS DE TRATAMENTO

É histórica a exclusão das pessoas com deficiência da vida em sociedade, em razão do preconceito e de superstições, desde a Antiguidade.

A doutrina divide o tratamento dispensado, ao longo dos tempos, às pessoas com deficiência nos modelos de prescindência, médico ou reabilitador, modelo social¹³⁹ e o biopsicossocial.

O modelo da prescindência considera as pessoas com deficiência dispensáveis, prescindíveis. Esse modelo enxergava as pessoas com deficiência incapazes de contribuir com a vida em sociedade e suas vidas por serem consideradas miseráveis, seriam indignas de serem vividas.

¹³⁹ MADRUGA, 2013, p.58.

De acordo com Barros:

Na Antiguidade, entre os romanos, a Lei das XII Tábuas estabelece: I- que o filho nascido monstruoso seja morto imediatamente; II – que o pai tenha sobre o filho direito de vida e de morte (Tábua IV). Entre os gregos, na sociedade espartana, cabia ao Conselho de Anciãos examinar as crianças ao nascer, as consideradas fracas ou disformes eram jogadas do alto do abismo para serem eliminadas.¹⁴⁰

Na Antiguidade, era praticado o extermínio das pessoas com deficiência; na Idade Média, as práticas de extermínio continuaram, por acreditarem serem pessoas com poderes especiais, oriundos do demônio; posteriormente surgiram os hospitais e abrigos para isolamento e segregação dessas pessoas. A prática do isolamento, que excluía a pessoa com deficiência do convívio social, por sentimentos que iam da compaixão ao medo. O modelo da prescindência tem como principais características: a eliminação, o abandono e a segregação.

Em oposição a esse modelo, surge o modelo médico ou reabilitador da deficiência, que reconhece na lesão, na doença, ou na limitação, a razão das desvantagens enfrentadas pela pessoa com deficiência, ignorando a responsabilidade das desvantagens e barreiras impostas ao indivíduo com deficiência pela sociedade.¹⁴¹

Surge, ao fim da primeira Guerra Mundial, em face das mutilações ocorridas, o modelo que vê a deficiência como um problema do indivíduo e não da sociedade como um todo.¹⁴²

Segundo Brogna¹⁴³:

hasta no hace muchos años, y todavía em certos grupos sociales, la discapacidad fue entendida como un problema individual asociado a um estado deficitario de salud. Esta visión sostenía prácticas y discursos de cura, rehabilitación, educación o asistencia con acciones realizadas por “especialistas”, generalmente em espacios segregados.

Esse modelo tem como base as práticas assistencialistas institucionalizadas e reabilitação médica. O modelo médico trouxe avanços no que diz respeito ao surgimento de garantias específicas para as pessoas com

¹⁴⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7.ed. São Paulo: LTr, 2011, p.933.

¹⁴¹ PANTANO, Liliana. **Nuevas miradas em relación com la conceptualización de la discapacidad: condición y situación de discapacidad**. Visiones y revisiones de la discapacidad. Patricia Brogna (compiladora). México: FCE, 2009, p. 73.

¹⁴² MADRUGA, 2013, p.59.

¹⁴³ BROGNA, Patricia. **Visiones y revisiones de la discapacidad**. México: FCE, 2009, p.15.

deficiência, no entanto esse modelo buscava a reabilitação da deficiência, para só então, o indivíduo ser integrado na vida em sociedade.¹⁴⁴

O modelo social surge, em oposição ao modelo médico, em meados dos anos 1960, e exerce um papel importante segundo Madruga, “na desmistificação da deficiência como uma tragédia; no fim da sua vitimização; na autovalorização do ser humano independente de sua utilidade no meio social”.¹⁴⁵

A ideia básica do modelo social é que a deficiência não deve ser entendida como um problema individual, mas como uma questão da vida em sociedade, transferindo para a sociedade a responsabilidade pelas desvantagens sofridas pela pessoa com deficiência.¹⁴⁶ A partir desse modelo, retirou-se do indivíduo a origem da desigualdade, transferindo-a para a sociedade.

A deficiência, no modelo social, é vista como um fenômeno sociológico, portanto os esforços devem se concentrar não apenas na cura, na reabilitação, na eliminação das incapacidades, mas nas estruturas sociais, que reforçam o sentimento de incapacidade. Dessa forma, o fato das pessoas com deficiência apresentarem baixo nível de escolaridade, alto índice de desemprego, ou empregos em cargos subalternos não está apenas relacionado com a lesão que possuem, mas nas barreiras sociais e culturais, que impedem ou limitam sua inclusão na vida em sociedade.

O modelo social transferiu o debate para a organização social e política, tirando o foco da relação direta entre lesão e deficiência, pois nem sempre onde há lesão, vai haver deficiência, e, nesses casos, a incapacidade tem relação direta com a forma como a sociedade está organizada, podendo ser uma limitadora ou facilitadora do desempenho do indivíduo.¹⁴⁷

Segundo Bampi; Guilherm e Alves:

Lesão seria uma característica corporal, como o sexo, a cor da pele, ao passo que deficiência seria o resultado da opressão e da discriminação sofrida pelas pessoas em função e uma sociedade que se organiza de maneira que não permite incluí-las na vida cotidiana. É possível uma pessoa ter lesão e não experimentar a deficiência, a depender de quanto a

¹⁴⁴ MADRUGA, 2013, p. 60.

¹⁴⁵ Ibid., p.60.

¹⁴⁶ BAMPI, Luciana Neves da Silva; GUILHEM, Dirce; ALVES, Elionenai Dornelles. Modelo social: uma nova abordagem para o tema deficiência. **Rer. Latino-Am. Enfermagem**, v.18, n.4, p.2-9, jul/ago. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v18n4/pt_22.pdf>. Acesso em: 08 jan. 2013.

¹⁴⁷ Ibid.

sociedade esteja ajustada para incorporar a diversidade humana.¹⁴⁸

De acordo com Madruga:

Do ponto de vista social, implica admitir que o “problema” não está no indivíduo e sim no próprio comportamento estigmatizante em relação àqueles taxados de “diferentes”, e, por esse motivo, inferiorizados e discriminados. Significa que o “problema” tem raízes sociais, econômicas, culturais e históricas, e sua resolução passa por uma sociedade acessível a todos os seus membros, sem distinção. Significa dizer que a deficiência é uma questão de direitos humanos.¹⁴⁹

Ao longo dos anos, a mudança crucial no tratamento das pessoas com deficiência foi sem dúvidas a de ponto de vista, na medida em que a deficiência deixou de ser um problema individual ou no máximo da família, para ser uma questão social.

Para esse modelo, a incapacidade deixa de ser responsabilidade ou culpa do indivíduo, para ser responsabilidade de todos. Portanto, as mudanças no meio ambiente para a integração da pessoa com deficiência, implicam em uma transformação das atitudes.

O modelo social é criticado por Crow¹⁵⁰, por não considerar casos graves de deficiências, que embora retiradas às barreiras atitudinais e arquitetônicas, a pessoa não é incluída na vida em sociedade.

Para Crow¹⁵¹, as deficiências graves, a luta pessoal, a restrição subjetiva decorrente de dores, a depressão e as doenças crônicas, também impõem limitações. A deficiência é uma realidade objetiva e subjetiva.

Sem dúvidas, o modelo social foi um avanço em relação ao modelo médico, pois retirou do indivíduo a incapacidade, obrigando a sociedade a incluir, a se adaptar, no entanto desconsiderar as deficiências graves, e as lutas pessoais de cada um, torna o modelo um tanto simplista, ao apresentar que todos os problemas poderão ser solucionados a partir da remoção das barreiras físicas, sociais e atitudinais.

A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde -

¹⁴⁸BAMPI; GUILHEM; ALVES, 2010, p.7.

¹⁴⁹MADRUGA, 2013, p.61.

¹⁵⁰CROW, Liz. Including All Our Lives: **Renewing the social model of disability**.1996.Disponível em: <http://www.academia.edu/1390270/Including_all_of_our_lives_renewing_the_social_model_of_disability>. Acesso em: 08 jan. 2013.

¹⁵¹Ibid.

CIF baseia-se num modelo sintetizador do modelo médico e social, o modelo biopsicossocial.

Esse modelo que trata as diferentes perspectivas de saúde, a biológica, a individual e a social considera a pessoa em sua completude, abrangendo a sua condição de saúde, fatores pessoais, e ainda, as interações com o meio ambiente físico, social e atitudinal, fatores externos que influenciam de forma positiva ou negativa no desempenho do indivíduo.¹⁵²

Estudar esses modelos é importante para entender a relação entre deficiência e incapacidade, pois nem sempre elas vão estar relacionadas, uma vez que é possível reduzir ou eliminar, em alguns casos, as dificuldades enfrentadas por quem tem uma deficiência, através de mudanças adequadas, não somente físicas, como também de atitudes.

4.2 DA TERMINOLOGIA E CARACTERIZAÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A doutrina e a legislação têm se dedicado a buscar uma terminologia para a pessoa com deficiência livre de estigmas e preconceitos. No passado, dependendo do tipo de deficiência, já foram utilizadas expressões que contribuíam para aumentar a discriminação e o estigma. Já foram usadas expressões como: “retardado”, “excepcional”, “aleijado”, “desvalido”, “inválido”, dentre outras.

Essas expressões pelo seu conteúdo pejorativo foram abandonadas, e substituídas, ao longo dos anos, ficando evidente a preocupação atual em encontrar uma terminologia não discriminatória, de forma que hoje as expressões mais utilizadas são pessoas portadoras de deficiência; pessoas com necessidades especiais; deficiente e pessoas com deficiência etc.

Para Sasaki não há um único termo correto, os termos variam de acordo com os valores vigentes na época e espaço. No entanto, o autor considera, nos dias atuais, o uso da expressão pessoas com deficiência, a mais adequada.¹⁵³

A Constituição Brasileira, de 1988, adotou em seu texto *pessoas*

¹⁵² SAMPAIO, Rosana; LUZ, Madel Terezinha. Funcionalidade e incapacidade humana: explorando o escorpo da classificação internacional da Organização Mundial de Saúde. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 25, n.3, p.475-483, mar., 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csp/v25n3/02.pdf>>. Acesso em: 02 maio 2014.

¹⁵³ SASSAKI, Romeu Kazumi. Pessoas com deficiência e os desafios da inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação**. Publicado em jul./ago de 2004. Disponível em: <https://www.google.com.br/?gws_rd=ssl#q=SASSAKI%2C+Romeu+Kazumi.+Pessoas+com+defici%C3%AAncia+e+os+desafios+da+inclus%C3%A3o>. Acesso em: 02 maio 2014, p. 12-16.

portadoras de deficiência, no entanto, existem críticas a essa terminologia, porque a palavra deficiência está relacionada à falta de algo, à ineficiência total da pessoa, além do que a pessoa não porta a deficiência, não a carrega, simplesmente a possui, é algo que lhe é inerente ou adquirido. No entanto, é inegável o avanço, pois textos constitucionais anteriores utilizaram a terminologia “deficiente” (o fato de possuir uma ou várias deficiências, não o torna totalmente deficiente) e “excepcional” (que remete mais a deficiências mentais e impõe um padrão de normalidade).

A expressão “pessoas portadoras de necessidades especiais”, por não trazer a palavra deficiência se torna extremamente genérica, englobando no conceito pessoas com dificuldades, ainda, que temporárias, como a grávida, o acidentado, o obeso, superdotados etc.

O termo “pessoas especiais” também recebe críticas pela amplitude de significado, pois qualquer pessoa pode ser considerada especial, independente de ter uma deficiência.

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência¹⁵⁴, de 13 de dezembro de 2006, adotou a expressão pessoas com deficiência. Esta Convenção foi ratificada pelo Brasil através do Decreto n. 6949 de 25 de agosto de 2009.

Adota-se no presente trabalho a expressão “pessoas com deficiência”, termo adotado recentemente nos documentos internacionais, ratificados pelo Brasil, após a Constituição de 1988, já que esta não definiu quem são as pessoas com deficiência.

O Decreto Federal de n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999, alterado pelo Decreto n. 5.296 de 02 de dezembro de 2004, trata incapacidade e deficiência da seguinte forma:

Art. 3º. Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I – deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho da atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II – deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter

¹⁵⁴BRASIL. Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009. **Promulga a convenção internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência e seu protocolo facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 04dez. 2012.

probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e
 III – incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.¹⁵⁵

O artigo 4º. do referido Decreto considera pessoa com deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

Art. 4º. ...

I – deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho das funções;

II- deficiência auditiva-perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

III- deficiência visual -cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV- deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V) deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.¹⁵⁶

A Classificação Internacional de Deficiência, Incapacidade e Desvantagem da Organização Mundial de Saúde – OMS, de 1989, define deficiência como a perda ou alteração de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica. Já a incapacidade é qualquer restrição ou perda resultante de uma deficiência da capacidade de realizar uma atividade e a desvantagem seria, o prejuízo sofrido pelo indivíduo, decorrente da deficiência ou incapacidade, que o limita ou impede de realizar atividades que estão de acordo com sua idade, sexo e

¹⁵⁵BRASIL. Decreto n. 3.298/1999.

¹⁵⁶ Ibid.

fatores socioculturais.

Essa Classificação considera que a funcionalidade e a incapacidade sofrem influências de fatores pessoais e ambientais, que podem se apresentar na vida da pessoa com deficiência como algo positivo ou negativo, e podem garantir autonomia ou restringi-la.

O Decreto Federal n. 5.296, de 2 de dezembro de 2004¹⁵⁷, no seu art. 5º, conceitua pessoa com deficiência, além das previstas na Lei n. 10.690 de 16 de junho de 2003, como a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividades e que se enquadra nas categorias de deficiência física, auditiva, visual, mental e múltipla, diferenciando as das pessoas com mobilidade reduzida, que são aquelas com dificuldade de locomoção por qualquer motivo, de forma temporária ou não.

A Convenção da ONU de 13 de dezembro de 2006 enuncia que pessoas com deficiência são:

Aqueles que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições as demais pessoas (art.1º.)¹⁵⁸

Historicamente, as pessoas com deficiência eram classificadas de acordo com as alterações físicas e mentais que apresentavam, eram descritas como surdas, loucas, cegas ou aleijadas. Uma categoria denominada deficientes para englobar pessoas com alterações físicas, sensoriais e cognitivas é uma ideia contemporânea.

159

As definições que tomam por base o modelo médico de deficiência, a tratam como algo fora de um padrão estabelecido previamente como normalidade, especificando diversas variações corporais, utilizando lesão como sinônimo de

¹⁵⁷BRASIL. Decreto n. 5.296, de 02 de dezembro de 2004. **Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 16 abr. 2014.

¹⁵⁸BRASIL. Decreto n. 3.956, de 8 de outubro de 2001. **Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm>. Acesso em: 15 jan. 2014.

¹⁵⁹BAMPI; GUILHEM; ALVES, 2010.

deficiência, o que nem sempre ocorre.

A Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, de 13 de dezembro de 2006, inovou ao romper com o modelo médico que era referência das definições anteriores, ampara-se no modelo social de deficiência, associando as limitações físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, aos fatores ambientais e sociais, que impedem seu desenvolvimento e participação na vida em sociedade com autonomia.

De acordo com Madruga e com a Convenção da ONU, a deficiência “nasce da interação entre as pessoas com deficiência e as barreiras criadas pela sociedade que as impedem de participar em igualdade de condições com as demais”.¹⁶⁰

O Projeto de Lei n. 7699, de 21 de março de 2006, conhecido por Estatuto da Pessoa com Deficiência, ainda em tramitação, define deficiência de acordo com o modelo social, como qualquer restrição física, intelectual ou sensorial, de natureza transitória ou permanente, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária e/ou atividades remuneradas, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social, dificultando sua inclusão social. Divide a deficiência em 8 tipos: física; auditiva; visual; intelectual; surdocegueira; autismo (com dificuldade de comportamento e comunicação, condutas típicas); síndromes ou quadros psicológicos, neurológicos ou psiquiátricos (que causem atrasos no desenvolvimento pessoal e prejuízos no relacionamento social); e deficiência múltipla.

Para a Convenção 159 da OIT, são pessoas com deficiência:

todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência.¹⁶¹

Para Raiol, ao definir pessoa com deficiência, devem ser consideradas as noções de deficiência e de mobilidade reduzida, com o contexto social, estigmas e preconceitos.¹⁶²

Melo define pessoas com deficiência como:

¹⁶⁰ MADRUGA, 2013, p.274.

¹⁶¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 159**. 1998. Disponível em: <<http://www.gddc.pt/siii/docs/rar63-1998.pdf>>. Acesso em: 12 dez. 2013.

¹⁶² RAIOL, 2012, p.309.

Pessoas com certos níveis de limitação, física, mental ou sensorial, associadas ou não, que demandam ações compensatórias por parte dos próprios portadores, do Estado e da sociedade capazes de reduzir ou eliminar tais limitações viabilizando a integração social dos mesmos.¹⁶³

Neste sentido, pelos ensinamentos de Araújo:

O que define a pessoa portadora de deficiência não é a falta de um membro, nem a visão ou audição reduzidas. O que a caracteriza é a dificuldade de se relacionar, de se integrar na sociedade.¹⁶⁴

Ainda para Araújo:

A tutela das pessoas com deficiência passa por uma questão própria desse grupo, pois trata-se de um grupo multifacetado, as deficiências têm as mais variadas origens, como locomoção, visão, audição, deficiências mentais etc. Na hora de analisarmos quem é a pessoa com deficiência, não podemos perder de vista que estamos diante de um conceito inclusivo, onde devemos ter uma visão larga da questão, assim, os critérios devem deixar de restringir, pensando de forma ampla, para que todos os grupos possam ser incluídos socialmente.¹⁶⁵

De acordo com Fávero, o conceito de pessoa com deficiência é um conceito em evolução e aberto:

Ser um conceito em evolução significa o reconhecimento de que ainda estamos descobrindo as capacidades dos indivíduos com algum tipo de limitação. Essa descoberta paulatina e contínua deve-se ao fato de que tais pessoas estão tendo oportunidades nunca antes vividas, o que faz com que tenham condições de demonstrar e desenvolver cada vez mais seu potencial. A menção a barreiras externas significa que quanto mais adaptado for o ambiente e as pessoas que o integram, menor é a limitação decorrente da deficiência. A eliminação de barreiras faz com que a deficiência seja uma limitação pouco significativa.¹⁶⁶

Definir quem é a pessoa com deficiência é tarefa árdua, porém qualquer definição, hoje em dia, não pode desconsiderar a existência de uma limitação ou

¹⁶³ MELO, 2004, p.52.

¹⁶⁴ ARAÚJO, Luiz Alberto David. **Pessoa portadora de deficiência; proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. 3.ed. Brasília, DF: Corde, 2003, p.23-24.

¹⁶⁵ ARAÚJO, Luiz Alberto David. A proteção constitucional das Pessoas Portadoras de Deficiência: algumas dificuldades para efetivação dos direitos. In: SARMENTO, Daniel; IKAWA, Daniela; PIOVESAN, Flávia (coords.). **Igualdade, Diferença e Direitos Humanos**. 2.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010, p.917.

¹⁶⁶ FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. Direito a uma educação inclusiva. In: GURGEL, Maria Aparecida; MACIEIRA, Waldir; RIBEIRO, Lauro. **Deficiência no Brasil: uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007b, p.89-109.

desvantagem em razão de uma lesão ou doença e a relação entre elas e a sociedade.

4.3 PROTEÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO ÂMBITO INTERNACIONAL

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH)¹⁶⁷ de 1948 foi um marco por inaugurar a preocupação com os direitos humanos, reconhecendo os direitos fundamentais. A partir da DUDH essa preocupação se materializa no Direito Internacional dos Direitos Humanos, mediante a aplicação de vários instrumentos de proteção no âmbito internacional. Assim, todas as pessoas passaram a ter os direitos mínimos reconhecidos, e a dignidade humana tratada como algo inerente à pessoa humana, sem distinção de qualquer espécie.

Artigo II – Toda pessoas tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidas nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento ou qualquer outra condição.

Artigo III – Toda pessoa tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal.¹⁶⁸

Sendo uma Declaração voltada especificamente para as pessoas com deficiência, a Declaração de Direitos do Deficiente Mental e Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência,¹⁶⁹ de 1971, estabeleceu o direito das pessoas com deficiência o máximo possível de todos os direitos previstos às demais pessoas, assegurando o direito à educação, à reabilitação, à capacitação profissional e ao desenvolvimento de aptidões e capacidades.

No âmbito regional em 1999, foi criada a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência,¹⁷⁰ que destaca o papel dos Estados na prevenção, interrupção, detecção da discriminação, devendo cooperar entre si no combate à discriminação

¹⁶⁷ ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948.

¹⁶⁸ Ibid.

¹⁶⁹ COMISSÃO INTERAMERICANA DOS DIREITOS HUMANOS. **Convenção interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência.** Guatemala em 7 de junho de 1999. Disponível em: <<http://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/o.convencao.personas.portadoras.de.deficiencia.htm>> . Acesso em: 13 fev. 2013.

¹⁷⁰ COMISSÃO INTERAMERICANA DOS DIREITOS HUMANOS, 1999.

contra as pessoas portadoras de deficiência. Ratificou os direitos das pessoas com deficiência que já constavam em outras normas internacionais.

O preâmbulo reafirma os direitos das pessoas com deficiência:

REAFIRMANDO que as pessoas portadoras de deficiência têm os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais que outras pessoas e que estes direitos, inclusive o de não serem submetidas à discriminação com base na deficiência, emanam da dignidade e da igualdade que são inerentes a todo ser humano.¹⁷¹

A Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 2006¹⁷² e os protocolos facultativos foram assinados pelo Brasil, ingressaram no ordenamento jurídico como emenda constitucional, mediante a promulgação do Decreto n. 6949, de 25 de agosto de 2009.

A Convenção no artigo 3º. elenca os princípios gerais de respeito à dignidade, à autonomia, à não discriminação, à plena inclusão e à participação na sociedade, à diferença, à acessibilidade, à igualdade entre homem e mulher, ao desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar a sua identidade.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência reafirma que todas as pessoas com todos os tipos de deficiência devem gozar de todos os direitos e liberdades fundamentais.

A Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) trata do princípio da não discriminação em matéria de profissão e emprego, definindo o que é discriminação no âmbito das relações de trabalho, admitindo apenas aquelas pessoas que forem fundadas em qualificações para um determinado emprego.

A Recomendação 99, e a Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que tratam da habilitação e reabilitação profissional e a Recomendação 168, apontam as diretrizes relativas à adoção de políticas públicas para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A garantia dos direitos das pessoas com deficiência vem ganhando espaço no âmbito internacional, o que reflete a preocupação com a proteção e a promoção da dignidade desse grupo vulnerável. Essa proteção internacional baliza o comportamento dos Estados, que ao ratificar as normas internacionais, as inserem

¹⁷¹ Ibid.

¹⁷² BRASIL. Decreto n. 6.949/2009.

no seu ordenamento jurídico interno.

4.4 PROTEÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

No Brasil, segundo Goldfarb, “a primeira menção às pessoas com deficiência (tratadas como desvalidos) foi a Constituição de 1934, que igualmente introduziu os direitos sociais”¹⁷³. O art. 138 determinava que a União, os Estados e os Municípios, respeitadas às leis, assegurassem amparo aos desvalidos, estimulasse a educação eugênica e protegesse a juventude contra toda a exploração, bem como contra o abandono físico, moral e intelectual. A Carta de 1937 tratou das pessoas com deficiência de forma vaga, pois o art. 127 não acrescentou muito em relação à Constituição anterior. A Carta de 1946, no art. 157, inciso XVI, mencionou a questão do trabalhador que se tornasse inválido.

A Constituição de 1967 tratou, no art. 175, a questão da educação de excepcionais, sendo a primeira menção explícita da condição de pessoas com deficiência, não mencionou de forma direta, as pessoas com deficiência. A Emenda n. 12 de 17 de outubro de 1978 trouxe um único artigo, que assegurava aos deficientes (termo utilizado na lei) a melhoria de sua condição social e econômica, sendo que apenas na Constituição Brasileira de 1988 as pessoas com deficiência receberam a devida atenção por parte do legislador, com diversos dispositivos dedicados à pessoa com deficiência, dentre os quais destacam-se os seguintes artigos.

No âmbito trabalhista, o art. 7º. XXXI veda qualquer discriminação no ambiente de trabalho e o art. 37, VIII, que prevê a reserva de vagas nos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência.

O art. 203 prevê a assistência social aos desamparados, protegendo, “a família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice, promovendo a inclusão no mercado de trabalho, além da habilitação e reabilitação, a interação na vida comunitária das pessoas com deficiência”

O inciso V, do mesmo artigo, garante a percepção de um salário mínimo mensal a título de benefício à pessoa com deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios para prover a sua manutenção ou tê-la provida pela família.

¹⁷³ GOLDFARB, 2009, p.75.

O art. 205 assegura o atendimento educacional especializado às pessoas com deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino.

O art. 227 dispõe que é dever do Estado, da família e da sociedade como um todo, assegurar às pessoas com deficiência sua integração social, através de atendimento especializado ou programas específicos.

O § 2º do artigo 5º, da Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, estabelece reserva de vagas de até 20% (vinte por cento) em concurso público, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência que possuem.

Já a Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, estabeleceu no âmbito privado, percentual de contratação de pessoas com deficiência, a fim de propiciar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na iniciativa privada.

A citada lei ficou conhecida por estabelecer a obrigatoriedade de cotas¹⁷⁴ para contratação de pessoas com deficiência no âmbito das empresas privadas. Estabeleceu ainda, que a dispensa de trabalhador reabilitado ou habilitado, só poderia ocorrer após a contratação de substituto nas mesmas condições.

Apesar da reserva legal de vagas no âmbito privado já ter sido disciplinado na Lei n. 3.807, de 26 de agosto de 1960, a nova redação dada pela Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, tratou a reserva de vagas de forma compulsória, as empresas com mais de 100 empregados são obrigadas a contratar, o que não havia na redação anterior.

O Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999, regulamentou a Lei n. 7853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. A regulamentação dessa lei demorou 10 (dez) anos, demonstrando o descaso com a questão das pessoas com deficiência.

A Portaria n. 1.999, de 28 de outubro de 2003, aprovou normas para imposição de multa administrativa, pela infração do artigo 93, da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, que determina o preenchimento de vagas nas empresas privadas com pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados.

¹⁷⁴ Art. 93 da Lei n. 8.213 de 1991. BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho 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: 10 maio 2014.

A Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989¹⁷⁵ regulamentada pelo Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999, assegura o pleno exercício dos direitos individuais e sociais pelas pessoas com deficiência, cabendo ao poder público assegurar o pleno exercício dos seus direitos básicos, dentre eles, o direito ao trabalho.

A Lei n. 12.764, de 27 de dezembro de 2012,¹⁷⁶ institui a política nacional de proteção dos direitos da pessoa com transtorno do espectro autista e altera o art. 93 da Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990. A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, como tal têm direito a inclusão no mercado de trabalho, observadas as peculiaridades da deficiência.

Está em tramitação o Projeto de Lei de n. 7.699 de 27 de julho de 2006, conhecido por Estatuto da Pessoa com Deficiência, que condensa as linhas gerais dos decretos do Poder Executivo sobre a pessoa com deficiência; e traz mudanças, como a inclusão do autista no conceito de pessoa com deficiência, a escola inclusiva e a tipificação, como crime, de algumas condutas praticadas contra a pessoa com deficiência. No tocante ao trabalho, destaca-se a criação de entidades privadas para promover a intermediação de mão-de-obra; a integração em todos os programas de emprego e renda; aumento das cotas obrigando empresas a partir de 50 empregados a contratar uma pessoa com deficiência; participação em programas de habilitação e reabilitação.

Verifica-se que o problema das pessoas com deficiência, no Brasil, não está mais na falta de leis, e sim na concretização dos direitos garantidos, que dependem de vontade política.

A lei sozinha não tem o condão de transformar a sociedade, para a inclusão, pois apesar de todo o arcabouço legal, ainda há grande dificuldade em cumprir o percentual estabelecido para contratação de pessoas com deficiência nas empresas privadas.

¹⁷⁵ BRASIL. Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989. **Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm>. Acesso em: 10 de maio 2014.

¹⁷⁶ BRASIL. Lei n. 12.764, de 27 de dezembro de 2012. **Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm>. Acesso em: 10 de maio 2014.

5 AS PRINCIPAIS DIFICULDADES ENCONTRADAS NA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO

A sociedade inclusiva garante a participação de todos nos mais variados aspectos da vida em comunidade, aproveita as diferenças entre as pessoas, valoriza cada experiência humana, sem preconceitos, garante a igualdade de oportunidades, desenvolve as potencialidades, autonomia e respeito.

No entanto, se de um lado as legislações nacionais e internacionais avançam para reconhecer os direitos e garantias às pessoas com deficiência, de outro, a realidade exclui da participação social essa coletividade, inclusive no trabalho.

Segundo dados do IBGE de 2010, existem no Brasil 45,6 milhões de pessoas que se declararam com alguma deficiência, o que corresponde a 23,9% da população.

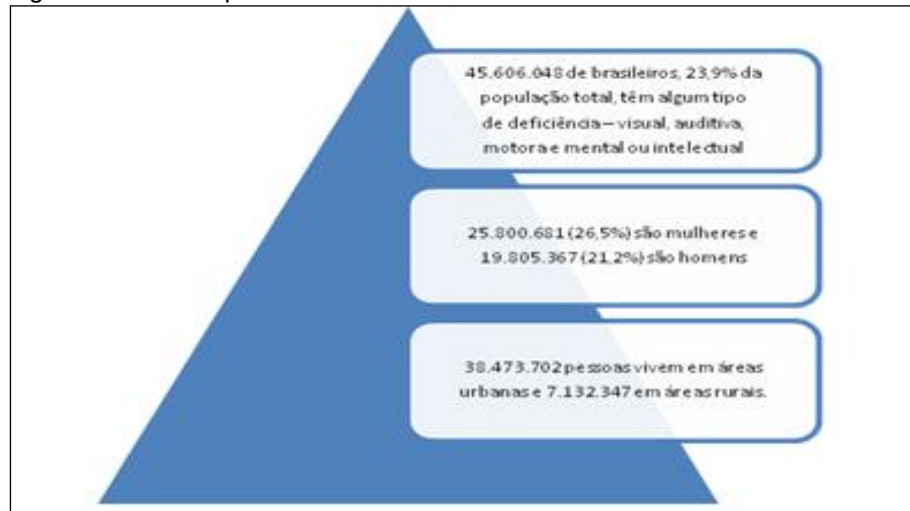
No Brasil, apesar do art. 93, da Lei n. 8213, de 24 de julho, de 1991, que estabelece cotas para pessoas com deficiência nas empresas privadas, segundo o censo do IBGE, de 2010, do total de 86,4 milhões de pessoas ocupadas, apenas 20,4 milhões são pessoas com deficiência.

Diante dessa realidade verificamos as dificuldades encontradas pelas empresas e pessoas com deficiência para efetivar a contratação, no município de Belém, abordando antes, a situação da pessoa com deficiência no Brasil.

5.1 PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

No Censo do IBGE, de 2000, o número de pessoas com alguma deficiência era de 24,6 milhões, o que correspondia a 14,5% da população brasileira, no de 2010, esse número aumentou para 45,6 milhões de pessoas, 23,9% da população. O aumento de 12,4% pode ser atribuído às mudanças ocorridas no método de investigação, no entanto, o número absoluto de pessoas com deficiências vem aumentando no país.

Figura1 - Total de pessoas com deficiência no Brasil.



Fonte: IBGE – censo 2010. Crédito da imagem: Cartilha Censo IBGE¹⁷⁷

Desse contingente, 18,6% têm deficiência visual, 7% motora, 5,1% auditiva e 1,4% mental ou intelectual. 8,3% da população têm pelo menos um tipo de deficiência severa.

O percentual de pessoas com pelo menos uma das dificuldades investigadas na população residente por grupo de idade é a seguinte.

Quadro 1 - Percentual de pessoas com deficiência por idade.

0 a 14 anos		15 a 64 anos		65 anos ou mais	
%	números	%	números	%	números
7,53	3.459,40	24,94	32.609,02	67,73%	9.540,62

Fonte: IBGE – censo 2010

Pelos dados, pode-se concluir que a deficiência atinge todas as idades, e que pode ser congênita ou adquirida ao longo da vida em razão de doenças, acidentes de trânsito, acidentes de trabalho, violência etc.

No Estado do Pará, de acordo com o IBGE, 827.373 homens e 962.916 mulheres possuem pelo menos uma das deficiências investigadas (visual, auditiva, motora, intelectual/mental).

Quanto à taxa de alfabetização, a população total do Brasil apresentou percentual de alfabetização de 90,6%, enquanto que as pessoas com pelo menos uma deficiência apresentaram índice de 81,7%. As regiões Norte e Nordeste foram

¹⁷⁷ SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. SECRETARIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. **Cartilha Censo IBGE 2010**: pessoas com deficiência. Brasília, DF: SDH-OS/SNPP, 2012.

as que apresentaram os menores índices de taxa de alfabetização entre as pessoas com deficiência.

Verificando o resultado da pesquisa do IBGE, percebe-se que quanto ao acesso à educação, as pessoas com deficiência estão em desvantagem quando comparadas as pessoas sem deficiência, sendo perceptível a diminuição do acesso aos níveis mais avançados de instrução. O acesso ao ensino superior ainda é limitado.

Quadro 2 - Acesso à educação das pessoas com deficiência.

Pessoas com deficiência	Pessoas sem deficiência
Sem instrução e ensino fundamental completo - 61,1%	Sem instrução e ensino fundamental completo – 38,2%
Ensino fundamental completo e médio incompleto – 14,2%	Ensino fundamental completo e médio incompleto – 21,0%
Ensino Médio e Superior Incompleto – 17,7%	Ensino Médio e Superior Incompleto - 29,7%
Ensino Superior Completo – 6,7%	Ensino Superior Completo – 10,4%

Fonte IBGE – Censo 2010.

As pessoas com deficiências apresentam taxas de alfabetização menores do que a população total em todas as regiões brasileiras.

5.2 TRABALHO E PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

Nem todas as pessoas com deficiência estão aptas para o trabalho, por isso uma parcela delas não faz parte da força de trabalho, em razão de limitações muito severas. Todavia, boa parte é capaz de realizar atividades laborais de maneira regular e contínua.

As mulheres são a maioria entre as pessoas com deficiência, no entanto, estas apresentam os menores índices de ocupação em todos os níveis de deficiências investigadas, sendo 57,3% homens para 37,8% de mulheres, uma diferença de 19,5 %. Esses dados demonstram que as discriminações de gênero também atingem essas mulheres, que apesar de serem maioria, estão sub-representadas no mercado de trabalho.

No ano de 2010, das 86,4 milhões de pessoas de 10 anos ou mais que estavam ocupadas, apenas 20,4 milhões (23,6%) eram pessoas com deficiência. Desse modo, conclui-se que as oportunidades oferecidas às pessoas com deficiência ainda são menores, e nesse caso, as oportunidades não dizem respeito apenas às vagas e oportunidades de trabalho, mas também ao acesso à educação e a cursos profissionalizantes, essenciais para se ocupar postos de trabalho.

As pessoas com deficiência que apresentam menor índice de contratação são as que possuem deficiência mental ou intelectual, seguida da motora. As deficiências visuais e auditivas foram as que apresentaram o maior número de pessoas contratadas.

A maioria das pessoas com deficiência encontra-se no mercado formal e com carteira assinada, no entanto ainda recebe salários menores, e ocupam funções com ganhos de meio a dois salários mínimos. As vagas são na maioria, para as funções que não exigem qualificação técnica, por isso, com menor faixa salarial.

Gráfico 1 - Rendimento nominal do trabalho das pessoas com deficiência, em salários mínimos.



Fonte: IBGE – censo 2010. Crédito da imagem: Cartilha Censo 2010.

Os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), referentes aos anos de 2011 e 2012, indicam que a pessoa com deficiência física é a que apresenta maior índice de contratação, seguida da auditiva, apresentando divergência em relação aos dados do IBGE, que apontam a pessoa com deficiência visual como a mais absorvida pelo mercado e confirmam a prevalência da participação do gênero masculino no mercado de trabalho, em todas as tipologias de deficiência analisadas.

Quanto à escolaridade, os dados da RAIS indicam que há uma relação direta entre escolaridade e contratação. Confirmam que as pessoas com deficiência empregadas, em sua maioria, concluíram o Ensino Médio, mas com pouco acesso ao Ensino Superior. As pessoas com deficiência física são as que mais tiveram acesso à educação, já as pessoas com deficiência visual, múltipla e mental ou intelectual são as que apresentam menores índices de escolaridade.

Tabela 1 - Total de empregos por tipo de deficiência e gênero.

BRASIL - Total de Empregos em 31/12 e Variação Absoluta e Relativa, por Tipo de Deficiência e Gênero

Tipo de Deficiência	RAIS/2011			RAIS/2012			Variação Absoluta			Variação Relativa (%)		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Física	114.208	59.999	174.207	110.224	60.244	170.468	-3.984	245	-3.739	-2,29	0,41	-2,15
Auditiva	48.171	25.408	73.579	47.520	26.865	74.385	-651	1.457	806	-0,88	5,73	1,10
Visual	14.078	7.769	21.847	16.745	9.374	26.119	2.667	1.605	4.272	12,21	20,66	19,55
Intelectual (Mental)	13.398	5.412	18.810	15.141	6.176	21.317	1.743	764	2.507	9,27	14,12	13,33
Múltipla	2.724	1.420	4.144	3.047	1.649	4.696	323	229	552	7,79	16,13	13,32
Reabilitado	21.268	11.436	32.704	22.017	11.294	33.311	749	-142	607	2,29	-1,24	1,06
Total de Deficientes	213.847	111.444	325.291	214.694	115.602	330.296	847	4.158	5.005	0,26	3,73	1,54
Não Deficientes	26.694.512	19.290.828	45.985.340	27.087.486	20.040.930	47.128.416	392.974	750.102	1.143.076	0,85	3,89	2,49
Total	26.908.359	19.402.272	46.310.631	27.302.180	20.156.532	47.458.712	393.821	754.260	1.148.081	0,85	3,89	2,48

Fonte: RAIS/2012 - MTE

Elaboração: COETDES/GRPEMTE

Tabela 2 - Número de empregos por grau instrução e tipo de deficiência.

BRASIL - Número de Empregos por Grau de Instrução e Tipo de Deficiência em 31/12/2012

Grau de Instrução	Física	Auditiva	Visual	Intelectual (Mental)	Múltipla	Reabilitado	Total de Deficientes	Total de Empregos
Analfabeto	793	608	131	936	86	114	2.670	168.913
Até o 5º ano Incomp. do Ensino Fundamental	6.398	4.691	943	3.118	380	1.106	16.636	1.552.101
5º ano Completo do Ensino Fundamental	6.969	4.521	895	1.282	333	1.539	15.539	1.802.377
Do 6º ao 9º ano Incomp. do Ensino Fundamental	14.809	9.175	1.970	4.047	556	3.055	33.612	3.294.414
Ensino Fundamental Completo	17.434	9.643	2.443	2.826	617	4.299	37.262	5.604.327
Ensino Médio Incompleto	13.363	6.701	2.071	2.498	417	2.436	27.486	3.692.042
Ensino Médio Completo	76.622	28.477	12.008	5.959	1.630	14.933	139.649	20.996.292
Educação Superior Incompleta	8.690	2.354	1353	247	151	1.461	14.256	1.901.385
Educação Superior Completa	25.390	8.215	4.305	404	504	4.368	43.186	8.446.861
Total	170.468	74.385	26.119	21.317	4.696	33.311	330.296	47.458.712

Fonte: RAIS/2012 - MTE

A baixa escolaridade das pessoas com deficiência dificulta a contratação em um mercado que exige cada vez mais capacitação e instrução, por isso são necessários investimentos em capacitação e em educação.

Percebe-se na análise da tabela 1, que quanto maior a necessidade de adaptação em razão da deficiência, mas difícil é a colocação dessa pessoa no mercado de trabalho, o que justifica as deficiências, visuais, mentais e múltiplas serem as que apresentam menor representatividade no mercado de trabalho.

5.3 CONTRATAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA EM BELÉM DE ACORDO COM OS DADOS DO SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO (SINE)

O SINE foi instituído pelo Decreto n. 76.403, de 08 de outubro de 1975, é um órgão do Governo Federal, coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, por intermédio da Secretaria de Políticas de Emprego e Salário, com o objetivo de intermediar a mão-de-obra, através de diversas agências espalhadas pelo Brasil.¹⁷⁸

A Secretaria de Estado de Trabalho, Emprego e Renda (SETER) gerencia as ações do SINE, no Estado do Pará, que desde 2004, em parceria com o Centro Integrado de Inclusão e Cidadania (CIIC), atua em diversas áreas, dentre elas a intermediação gratuita de mão-de-obra da pessoa com deficiência, visando auxiliar às empresas no cumprimento do artigo 93, da Lei n. 8.213, de 24 de julho, de 1991.

O SINE- CIIC, é um posto exclusivo para a pessoa com deficiência, possui equipe multidisciplinar, que além de intermediar mão-de-obra, acolhe essa pessoa, com ações voltadas para a área de saúde, educação e trabalho.

Segundo dados estatísticos do SINE de 2013 em Belém, as pessoas com deficiência física são as mais absorvidas pelo mercado de trabalho, seguida das pessoas com deficiência auditiva, em terceiro lugar os deficientes visuais, em quarto lugar os deficientes intelectuais, e por último as deficiências múltiplas. A deficiência física, que é facilmente absorvida pelo mercado de trabalho, é a leve, aquela que não necessita de investimentos em adaptação do local de trabalho, por essa razão segundo dados do SINE, a pessoa que usa cadeira de rodas¹⁷⁹ encontra mais dificuldades para ocupar uma vaga de emprego. Essas informações convergem com as da RAIS, mas divergem do IBGE.

A maioria das vagas oferecidas pelas empresas exige Ensino Médio completo. O relatório fornecido pelo SINE – SIIC menciona que recebe currículos de pessoas com deficiência com nível superior, no entanto a oferta de vagas para esse tipo de candidatos é rara e com critérios de exigências maiores.

A maioria das pessoas interessadas, em vagas de emprego, em 2013, era da faixa etária de 26 a 33, seguida da de 34 a 41 e em terceiro de 42 a 49 anos.

¹⁷⁸ SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO – SINE. O que é o SINE? **Portal do Trabalho e Emprego**. Disponível em: <www3.mte.gov.br/sine/oquee.asp>. Acesso em: 01 jun. 2014.

¹⁷⁹ SASSAKI, Romeu Kazumi. **Terminologia sobre deficiência na era da inclusão**. 2002. Disponível em: <<http://saci.org.br/?modulo=akemi¶metro=7483>>. Acesso em: 02 maio 2014.

Praticamente não há procura por vagas de emprego no grupo etário de 50 a 64 anos.

As atividades que mais contrataram pessoas com deficiência em 2013, foram o setor de serviços (54%), seguido do comércio (37%), construção civil (5%); transporte (2%) e indústria (1%). Nos anos de 2009 a 2011, o setor que mais contratou foi o comércio (40%).

A maioria das vagas oferecidas foram, para operador de caixa, fiscal de loja, serviços gerais, cobrador de ônibus, etc. A concentração das pessoas com deficiência nessas atividades é atribuída a pouca qualificação.

5.4 RESULTADOS DA COLETA DE DADOS EM BELÉM

A coleta de dados foi realizada através de questionários com perguntas fechadas direcionados a 60 pessoas com deficiência e 21 empresas que atuam na área do comércio, serviços, construção civil e indústria, todas localizadas na região metropolitana de Belém, além de entrevistas na Associação Paraense de Pessoa com Deficiência (APPD) e Associação para Valorização de Pessoas com Deficiência (AVAPE).

As pessoas participantes foram selecionadas de acordo com a facilidade de acesso, concordância em participar da pesquisa e o fato de trabalharem em Belém. As empresas foram selecionadas pela localização no município de Belém, por terem mais de 100 empregados contratados, além da concordância em contribuir com a pesquisa.

5.4.1 Entrevistas

Em entrevista realizada com o diretor de colocação profissional da Associação Paraense de Pessoa com Deficiência (APPD) em Belém, Francisco Silas de Araújo Pereira, constatou-se que o ramo de atividade que mais contrata através da associação é o comércio; a faixa etária que apresenta maior índice de contratação é de 18 a 35 anos e a escolaridade desejável pelas empresas é o Ensino Médio, no entanto, relata que essa escolaridade é exigida inclusive para serviços mais simples, que não necessitam dessa qualificação, por isso, como grande parte das pessoas com deficiência não concluíram o Ensino Médio, ficam de

fora dessas vagas que poderiam ser preenchidas por pessoas com escolaridade mais baixa.

Segundo o entrevistado, as vagas ofertadas para as pessoas com deficiência são, serviços gerais, embalador, repositor de mercadoria, fiscal e porteiro. Nos anos em que trabalha com colocação profissional na associação, jamais recebeu pedido de empresa para alocação em vaga de ensino superior; as pessoas com deficiência cadastradas e encaminhadas para as empresas ocupam no máximo a função de auxiliar administrativo.

Para Francisco Silas, as pessoas com deficiência física leve, nos membros superiores é a que melhor é aceita pelas empresas; já os que utilizam cadeira de rodas e têm deficiência visual total, são os que têm mais dificuldades para se empregarem. Considera que há preconceito na disponibilização das vagas, e que as empresas não valorizam a pessoa com deficiência, estão preocupadas em preencher as cotas as quais estão obrigadas a preencher.

Para ele, os principais obstáculos na contratação da pessoa com deficiência são: a acessibilidade física (transportes, ruas, prédios etc.); a falta de preparo das empresas para receber esse tipo de empregado, tais como (acessibilidade física, dificuldade de comunicação, etc.); a falta de conscientização da população; exigências quanto à aparência física e o fato de programas como o Viver Sem Limites que tem programas de qualificação estar parado por falta de projetos dos gestores. No entanto, apesar dessas dificuldades apontadas, considera que a inclusão no trabalho melhora a auto-estima, e a produtividade.

Já de acordo com Raquel Lima, psicóloga da AVAPE, responsável pela colocação de mão-de-obra e entrevistas, os ramos de atividade que mais contratam são comércio e serviços; a faixa etária que apresenta maior índice de contratação é de 18 a 45 anos e a escolaridade desejável pelas empresas é o Ensino Médio; considera que quanto mais a empresa exige perfil, mais difícil se torna a contratação.

Corroborando o que diz Francisco Silas, quando considera que a pessoa com deficiência física é a que mais facilmente se emprega, e a que possui mais dificuldade é a pessoa que faz uso de cadeira de rodas. Reafirma que há preconceito, mas percebe também que muitas empresas já valorizam o trabalho das pessoas com deficiência.

As vagas mais ofertadas são para serviços gerais, operador de caixa, destacando que as vagas de auxiliar administrativo são preenchidas por candidatos de nível superior. O cargo mais alto que já foi ofertado foi de auxiliar de contabilidade.

Considera que as maiores dificuldades na inclusão no mercado de trabalho são a acessibilidade física nas empresas, transportes públicos e o recebimento do benefício de prestação continuada (BPC), que assegura o recebimento de um salário mínimo à pessoa com deficiência incapacitada para a vida independente e trabalho e que comprove não ter condições de prover o próprio sustento, nem ser provido por sua família.

Apesar das dificuldades apontadas, considera positiva a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a realização de palestras para sensibilizar todos os envolvidos no processo.

5.4.2 Caracterização da pessoa com deficiência em Belém

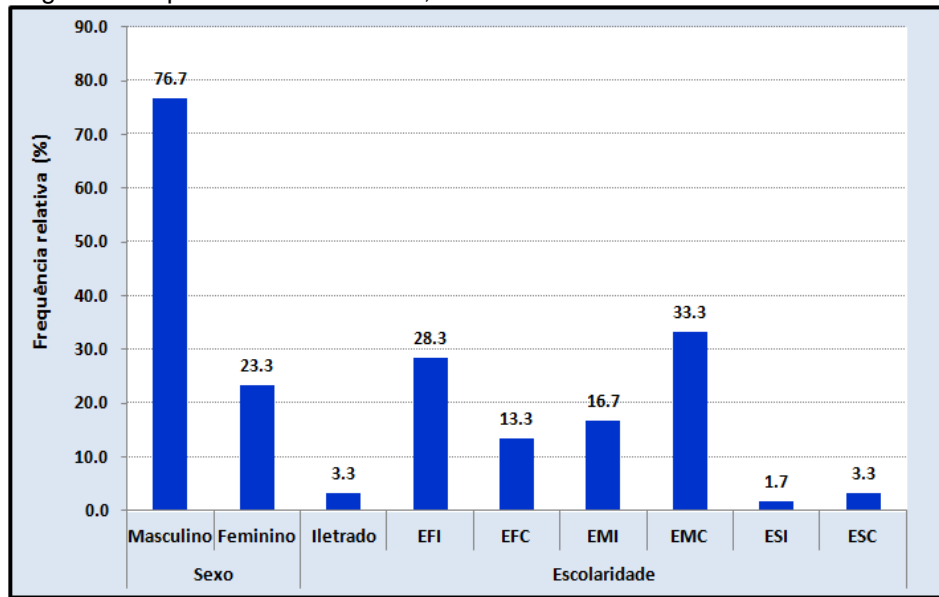
O estudo avaliou dados de 60 pessoas com deficiência. Dentre os respondentes 76,7% são do gênero masculino e 23,3%, do gênero feminino, com idade que variam de 18 a 59 anos, com tendência para idade média de 38 anos. A escolaridade mais frequente é o Ensino Médio completo (33,3%). Quanto ao tipo de deficiência 41,7% é congênita e 58,3%, adquirida. A situação no mercado de trabalho indica que 50% estão empregados; desse contingente, 24 ingressaram no mercado de trabalho através das vagas destinadas a pessoas com deficiência. As vagas oferecidas pelas empresas foram consideradas satisfatórias por 75% das pessoas com deficiência.

Tabela 3 - Caracterização de n=60 das pessoas com deficiência residentes na Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2014.

Caracterização	N	%
Sexo		
Masculino	46	76.7
Feminino	14	23.3
Escolaridade		
Iletrado	2	3.3
EFI	17	28.3
EFC	8	13.3
EMI	10	16.7
EMC	20	33.3
ESI	1	1.7
ESC	2	3.3
Tipo de Deficiência		
Congênita	25	41.7
Adquirida	35	58.3
Recebe Benefício do INSS		
Sim	19	31.7
Não	41	68.3
Sit. Profissional		
Empregado	30	50.0
Nunca trabalhou	1	1.7
Desempregado	16	26.7
Trabalho informal	5	8.3
Aposentado	8	13.3
Vaga p/ pessoa com deficiência		
Sim	24	40.0
Não	36	60.0
Vagas oferecidas são boas		
Sim	45	75.0
Não	15	25.0

Fonte: Pesquisa de campo.

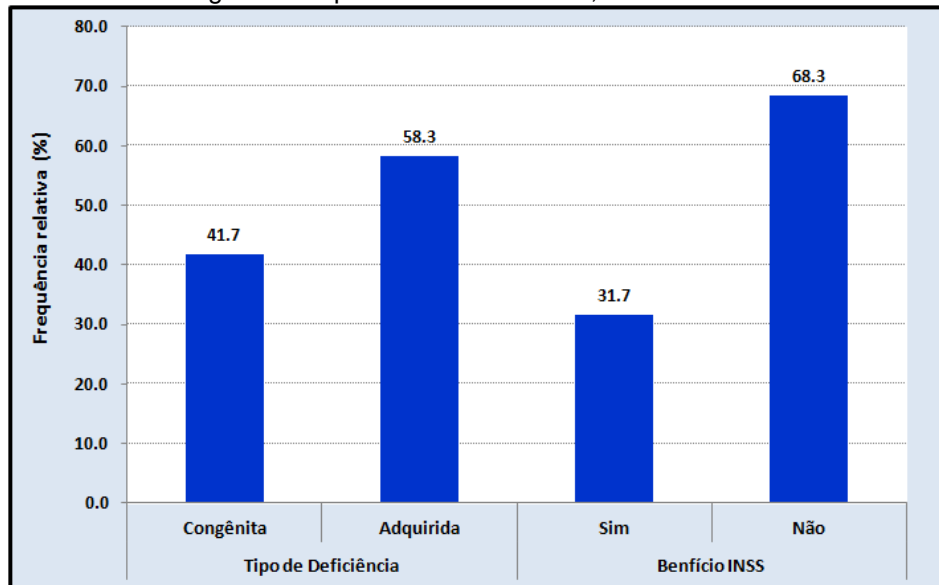
Gráfico 2 - Gênero e escolaridade de n=60 pessoas com deficiência residentes na Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2014.



Fonte: Pesquisa de campo.

As pessoas com deficiência ainda apresentam baixa escolaridade, sendo pouca a sua inclusão no Ensino Superior, com destaque para o fato que 3,3% dos participantes da pesquisa não possuem letramento, 28,3% possuem o Ensino Fundamental incompleto e 13,3% possuem o Ensino Fundamental completo. O Ensino Médio completo foi alcançado por 33,3% e o Ensino Médio incompleto por 16,7%. O Ensino Superior é uma realidade distante para a maioria das pessoas com deficiência, talvez pela seleção nos exames vestibulares, em que as avaliações nem sempre consideram as diversidades das deficiências, o que dificulta o êxito. Possuem Ensino Superior Incompleto (1,7%) e o Ensino Superior completo (3,3%).

Gráfico 3 - Tipo de deficiência e benefício do INSS de n=60 pessoas com deficiência residentes na Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2014.



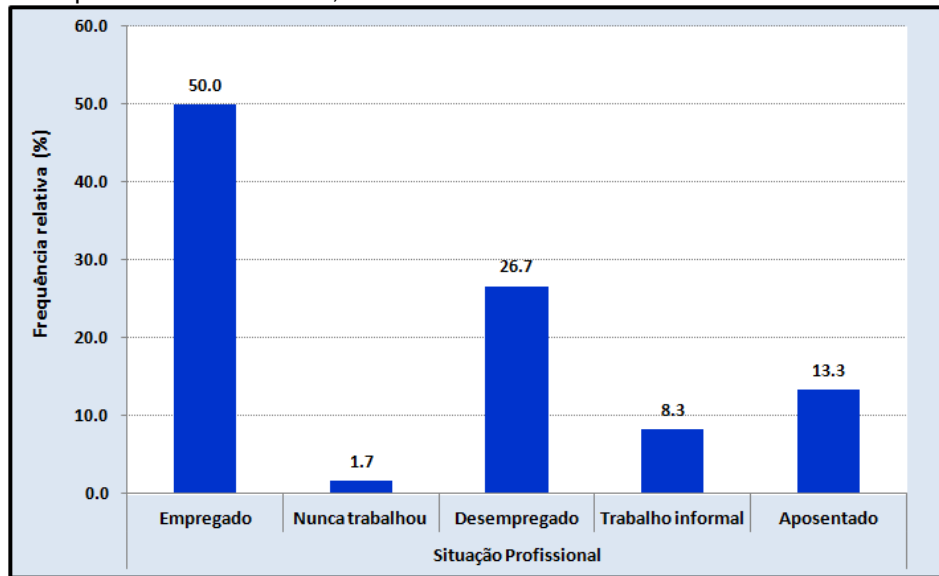
Fonte: Pesquisa de campo.

Analisando o Gráfico 3, percebe-se que as deficiências adquiridas apresentam um percentual de 58,3%, ultrapassando as deficiências congênitas. Os acidentes de trânsito, a violência urbana, as doenças e os acidentes de trabalho contribuem com o aumento das deficiências.

Dentre os participantes da pesquisa, o maior índice de deficiências adquiridas foi em razão de acidentes de trabalho, que respondem pelo maior número de aposentadorias precoces por invalidez. Isto indica a necessidade de investimentos em prevenção e conscientização da importância do fornecimento, fiscalização e uso dos Equipamentos de Proteção Individual – EPI.

Verificou-se que 68,3% das pessoas com deficiência não recebem qualquer benefício do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Gráfico 4 - Situação profissional de n=60 pessoas com deficiência residentes na Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2014.

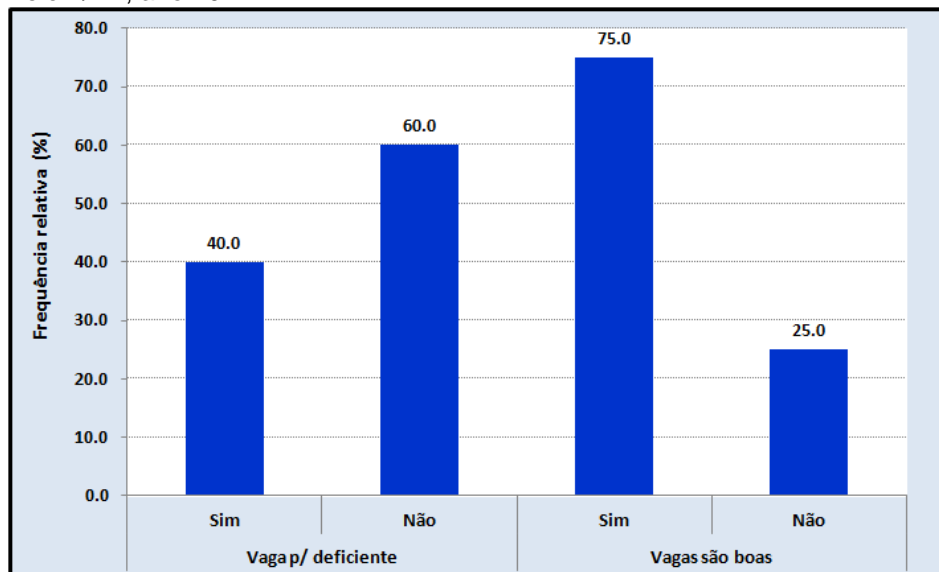


Fonte: Pesquisa de campo.

A metade dos participantes do estudo (50%) está empregada, 26,7% desempregada, 8,3% no mercado informal, 13,3% aposentados e 1,7% nunca trabalhou.

O estudo indica um número significativo de pessoas com deficiência desempregadas ou realizando trabalhos precários nas ruas de Belém, como flanelinha e ambulante, que não recebem benefícios do INSS.

Gráfico 5 - Candidatos a vagas para pessoa com deficiência e opinião se as vagas são boas, por n=60 pessoas com deficiência residentes na Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2014.



Fonte: Pesquisa de campo.

Esse gráfico indica um fator importante, o de que a reserva de vagas para pessoas com deficiência aumentou a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, uma vez que 60% delas foram contratadas para essas vagas.

Ao serem perguntados se consideravam boas as vagas oferecidas para as pessoas com deficiência, 75%, respondeu que sim. As perspectivas de inclusão no trabalho ainda são baixas, o que leva a considerarem como boas, satisfatórias, as vagas ofertadas que pagam em média de 1 a 2 salários mínimos.

Algumas empresas, além do salário, oferecem vantagens, como plano de saúde, odontológico e outros benefícios, mas ainda é uma minoria. Essas vantagens servem de incentivo para que as pessoas com deficiência deixem o assistencialismo e se interessem mais por uma atividade produtiva.

Tabela 4 - Função que atualmente exercem n=36 Trabalhadores residentes na Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2014.

Função que atualmente exercem	n	%
AMBULANTE	1	2.8
AREA SAÚDE	1	2.8
ASCENSORISTA	3	8.4
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	2.8
AUXILIAR DE COZINHA	1	2.8
BALCONISTA	1	2.8
CONSULTORA DE VENDAS	1	2.8
CONTINUO	1	2.8
COORDENADOR OPERACIONAL	1	2.8
ELETRICISTA	1	2.8
EMBALADOR	6	16.7
FISCAL	2	3.6
FISCAL DE SEGURANÇA	2	5.6
FLANELINHA	2	5.6
INSPETOR DE ALUNOS	1	2.8
OPERADOR DE CAIXA	3	4.4
PINTOR	1	2.8
PORTARIA	1	2.8
RECEPCIONISTA	1	2.8
SERVIÇOS GERAIS	4	11.1
VIGIA	1	2.8
Total que responderam	36	100.0

Fonte: Pesquisa de campo.

Percebe-se que as vagas oferecidas para as pessoas com deficiência estão na base da atividade produtiva, mas as empresas requerem Ensino Médio completo (71,4%). De acordo a AVAPE e a APPD, para as pessoas com deficiência com nível superior, as vagas oferecidas são para auxiliar administrativo.

A educação, a qualificação e a quebra de preconceitos são fatores fundamentais para a mudança nesse quadro. Enquanto, não houver um investimento em qualificação dessa mão-de-obra, a inclusão não será completa, será mais por uma necessidade de adequação à lei, e menos por uma questão de reconhecimento do outro, como pessoa que deve ser tratada com igualdade de oportunidades.

Passando para a caracterização das empresas, 21 concordaram em participar do estudo; as atividades mais freqüentes são comércio e varejo, e serviços. Para estar em conformidade com o artigo 93, da Lei n. 8.213, de 24 de julho, 1991, a maioria das empresas (52%) precisa ter 5% de pessoas com deficiência no quadro total de seus empregados. O desempenho das pessoas com deficiência foi considerado compatível com o esperado por 76,2% das empresas. As pessoas com deficiência que encontram maior facilidade de inclusão são as com deficiência física e a auditiva. A escolaridade desejável por 71,4% das empresas é o Ensino Médio.

Tabela 5 - Caracterização de n=21 Empresa atuantes na Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2014.

Caracterização Empresas	n	%
Ramo de atividade		
Comércio e varejo	11	42.8
Construção civil	3	14.3
Indústria	1	4.8
Serviços	8	38.1
Preferência por idade		
Sim	6	28.6
Não	15	71.4
Precisa contratar		
2%	5	23.8
3%	4	19.0

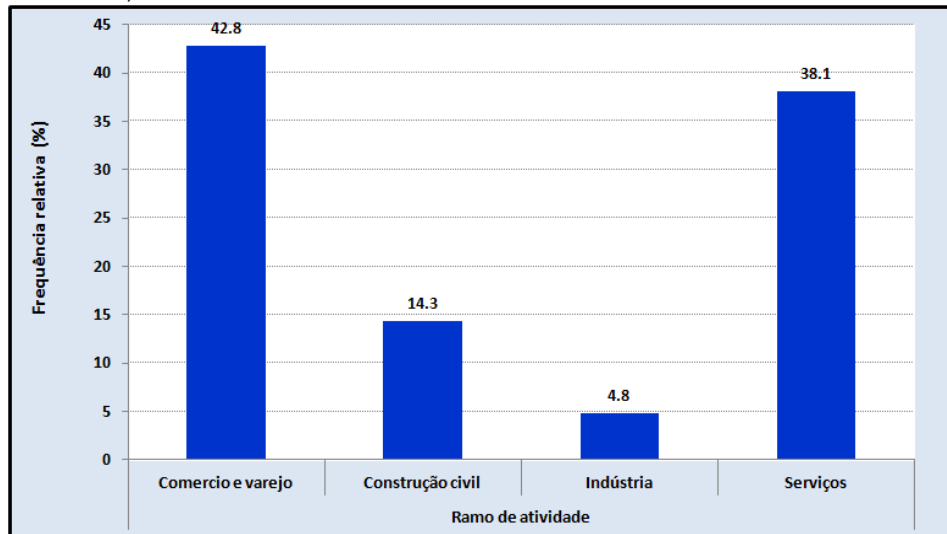
4%	1	4.8
5%	11	52.4
Desempenho x Expectativa		
De acordo	16	76.2
Superam	2	9.5
Abaixo	3	14.3
Não tem expectativa	0	0.0
Escolaridade desejada		
Iletrado	0	0.0
EFI	2	9.5
EFC	3	14.3
EMI	1	4.8
EMC	15	71.4
ESC ou ESI	0	0.0
Tipo de deficiência		
Física	14	66.7
Auditiva	6	28.6
Visual	0	0.0
Mental	0	0.0
Múltipla	1	4.8

Fonte: Pesquisa de campo.

As empresas (28,6%) que apresentaram preferência por idade para a contratação justificaram a escolha por pessoas mais jovens, em razão da força física e redução de custos com planos de saúde e odontológico que aumentam com a idade.

Algumas empresas relataram, na pesquisa, que os tipos de deficiência das pessoas contratadas são, principalmente, nos membros superiores, nos membros inferiores em apenas uma das pernas, pés, e perda auditiva. Os deficientes visuais totais e físicos que utilizam cadeira de rodas são os que encontram maiores dificuldades de inclusão, por necessitarem de ambientes adaptados e recursos tecnológicos, que implicam em custos para os contratantes. Resultados que se compatibilizam com os da RAIS, SINE e Associações.

Gráfico 6 - Ramo de atividade de n=21 Empresas atuantes na Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2014.

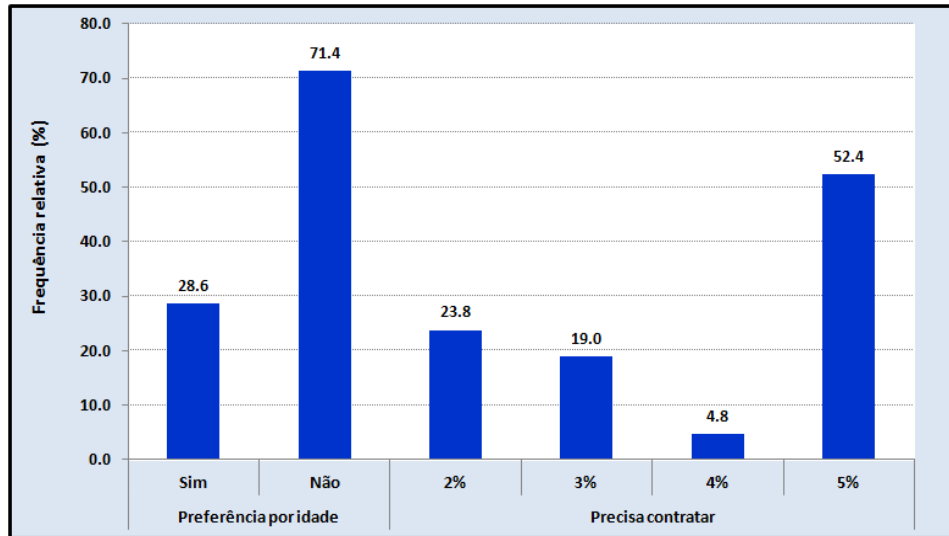


Fonte: Pesquisa de campo.

O parágrafo 4º, do artigo 10 da Instrução Normativa n. 20/01¹⁸⁰ prescreve que no cálculo das cotas, toda fração deve ser arredondada para mais, para que aumente o número pessoas incluídas. Apesar desse aumento de vagas, as empresas reclamam da dificuldade em conseguir mão-de-obra para ocupar essas vagas.

¹⁸⁰ Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/legislacao/instrucao-normativa-n-20-de-26-01-2001.htm>. Acesso em: 14 jun. 2014.

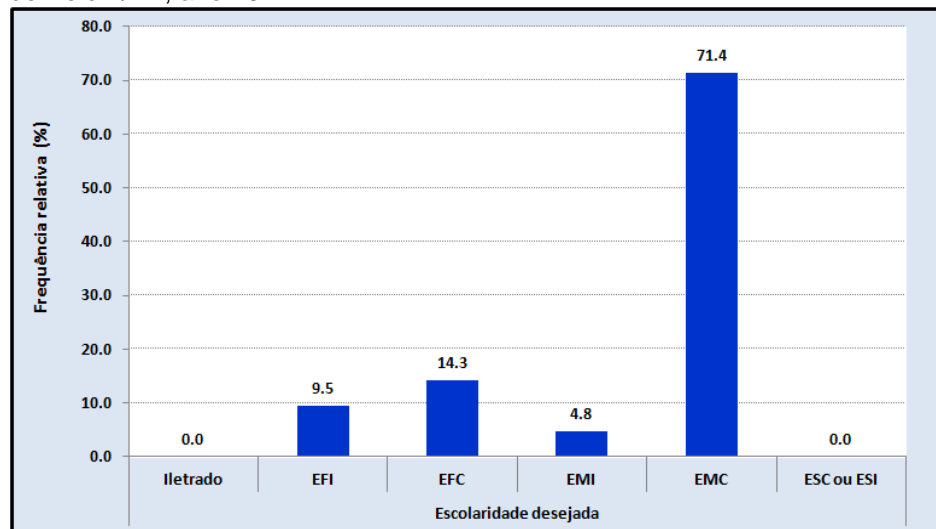
Gráfico 7 - Preferência por idade e percentual de contratação de pessoas com deficiência de n=21 Empresas atuantes na Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2014.



Fonte: Pesquisa de campo.

O Gráfico 2 mostra que o pouco acesso à educação e a baixa qualificação das pessoas com deficiência, aliada à exigência de um perfil por parte das empresas, dificultam o preenchimento das cotas para pessoas com deficiência. Fica evidente a tendência do mercado para contratar pessoas com deficiência com Ensino Médio completo (71,4%), todavia, a realidade é que apenas 33,3% atingiram esse grau de instrução. A maioria está abaixo do nível desejável pelas empresas, que exigem escolaridade de Ensino Médio para as vagas ofertadas, ainda que estas exijam pouca qualificação.

Gráfico 8 - Escolaridade desejada por n=21 Empresas atuantes na Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2014.



Fonte: Pesquisa de campo.

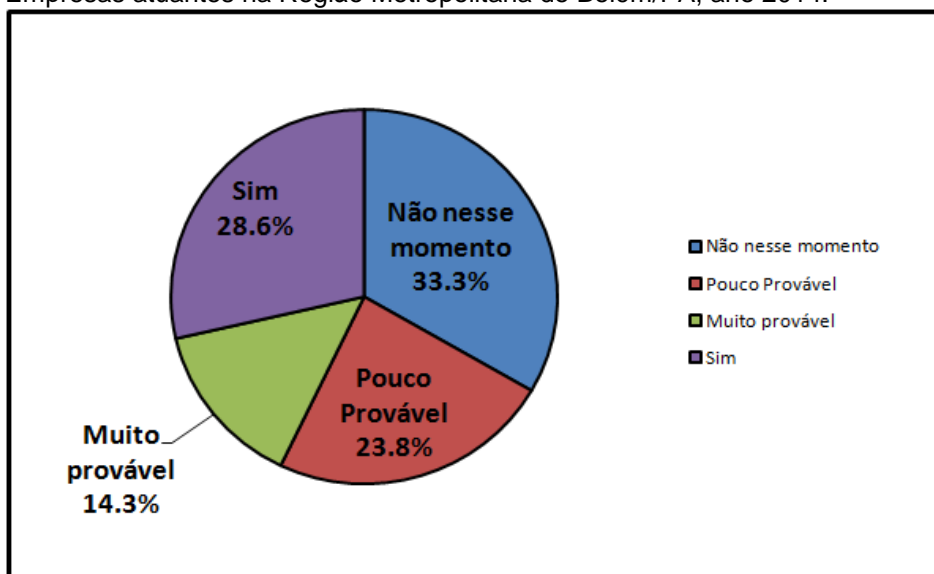
Os dados anteriores já mostram que as pessoas com deficiência não têm altos níveis educacionais e qualificação, mas quando as empresas oferecem vagas para essas pessoas com escolaridade incompatível com o exercício da função, sobram vagas.

Tabela 6 - Possibilidade de uma pessoa com deficiência alcançar alto cargo em n=21 Empresas atuantes na Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2014.

Alcançar alto cargo na		
Empresa	n	%
Não nesse momento	7	33.3
Pouco Provável	5	23.8
Muito provável	3	14.3
Sim	6	28.6
Total	21	100.0

Fonte: Pesquisa de campo.

Gráfico 9 - Possibilidade de uma pessoa com deficiência alcançar alto cargo em n=21 Empresas atuantes na Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2014.



Fonte: Pesquisa de campo.

O Gráfico 9 mostra a possibilidade de uma pessoa com deficiência alcançar alto cargo na empresa, o que só ocorre em 28,6% dessas, o que permite deduzir que contratar não significa dar oportunidades de progresso na empresa. A estagnação na mesma atividade, sem perspectivas de crescimento, causa desestímulo, e rotatividade desse grupo no mercado de trabalho.

5.4.3 Interpretação dos dados da pessoa com deficiência

Por se tratar de um conceito multifatorial, o presente estudo propôs que a análise do Impacto da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Âmbito do Trabalho (IIPDAT) fosse realizada no contexto formado por quatro aspectos (domínios) que se complementam. Os questionários foram divididos em 04 domínios: domínio 1 (Educação e Qualificação), domínio 2 (Impacto da Deficiência), domínio 3 (Exclusão e Preconceito) e domínio 4 (Auto-Estima e Realização Profissional).

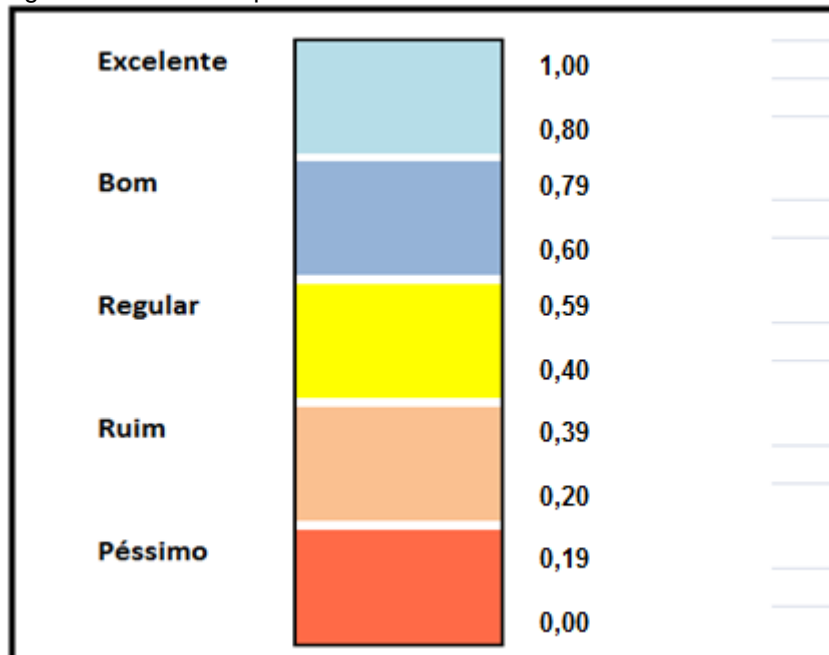
Para elaborar o Indicador de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Âmbito do Trabalho - IIPDAT em uma amostra de n=60 pcds e n=21 empresas foram aplicados métodos estatísticos descritivos e inferenciais. As variáveis quantitativas foram apresentadas por medidas de tendência central e de variação e tiveram a normalidade avaliada pelo teste de D'Agostino. Para realizar a análise dos escores do IIPDAT cada questão recebe um valor previamente estabelecido, em

seguida são calculados os domínios, aos quais são atribuídos escores em uma “Row Scale”, pois esse valor não representa nenhuma escala de medida. As variáveis qualitativas foram apresentadas por distribuições de frequências absolutas e relativas. A comparação das variáveis quantitativas foi realizada pelo teste de Kruskal-Wallis e pelo teste U de Mann-Whitney, pois não houve normalidade e homocedasticidade. Foi previamente fixado o nível de significância $\alpha = 0.05$ para rejeição da hipótese de nulidade.¹⁸¹

Objetivando verificar quais os impactos desses fatores na inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, os domínios apresentam uma pontuação que varia de 0 (zero) a 1 (um). A pontuação 0 (zero) indica o maior impacto, a pior situação possível, e a pontuação 1 (um) indica o menor impacto, a melhor situação possível. A pontuação referente aos valores 0,4, 0,5 e 0,6 indicam níveis intermediários do impacto no IIPDAT .

A interpretação dos domínios foi realizada em uma escala numérica, que admite uma interpretação em escala ordinal, composta por cinco níveis: Péssimo (entre 0,00 e 0,19), Ruim (entre 0,2 e 0,39), Regular (entre 0,4 e 0,59), Bom (entre 0,6 e 0,79) e Excelente (entre 0,8 e 1).

Figura 2 - Como interpretar os valores dos domínios do IIPDAT.



Fonte: Pesquisa de Campo

¹⁸¹AYRES, Manuel et al. **BioEstat 5.3**: aplicações estatísticas nas áreas das ciências biológicas e médicas. 5.ed. Belém: Publicações Avulsas de Mamirauá, 2007.

Na avaliação dos dados das pessoas com deficiência, conforme os domínios do IIPDAT, o domínio com pior avaliação é o Educação e Qualificação (Bom, com mediana 0.667) e o domínio com melhor avaliação é o Impacto da Deficiência (Excelente, com mediana 0.889). O domínio 1 (Educação e Qualificação) abrange o nível de escolaridade e a capacitação profissional da pessoa com deficiência.

No domínio 2 (Impacto da Deficiência), incluem-se as dificuldades no deslocamento até o trabalho, a incapacidade para realizar determinadas tarefas e a necessidade de realizar adaptações físicas no meio ambiente de trabalho.

O domínio 3 (Exclusão e Preconceito) trata de questões relativas a discriminação social, do preconceito sofrido, impedimento de realizar coisas que gostaria em razão do preconceito e da discriminação, e satisfação com as oportunidades de trabalho oferecidas, possibilidade de progredir na empresa e vagas destinadas às pessoas com deficiência.

O domínio 4 (Auto-Estima e Realização), aborda, o grau de valorização do trabalho da pessoa com deficiência, realização profissional, auto-estima e recebimento de benefício de prestação continuada.

A primeira parte da análise do IIPDAT propôs a comparação entre os resultados obtidos junto às pessoas com deficiência. Neste item do estudo, os domínios foram comparados entre si, considerando-se apenas as respostas das pessoas com deficiência. Essas comparações foram realizadas através de testes de hipóteses, quando existe uma real diferença entre dois domínios o resultado do teste apresenta o p-valor <0.05 marcado com um asterisco (*).

A comparação entre o domínio 1 (Educação e Qualificação) e domínio 2 (Impacto da Deficiência) resultou no p-valor $<0.0001^*$, o que indica diferença altamente significativa entre esses domínios. Desta forma, os dados indicam uma real diferença na percepção das pessoas com deficiência, apontando no sentido de que a Educação e Qualificação (medida pela escolaridade e capacitação profissional) têm mais influência na inclusão do que os aspectos relativos ao Impacto da Deficiência (acessibilidade física e adaptação no ambiente de trabalho). Verifica-se que o domínio 1 (Educação e Qualificação) é o que causa maior impacto na inclusão, apontando que a maioria das pessoas com deficiência não ocupa o cargo desejado, na empresa ou fora dela, mas também, não possui qualificação suficiente

para ocupar o cargo ou função almejada, seja pelos baixos níveis de estudo, ou pela não realização de cursos profissionalizantes.

Apenas 33,3% dos respondentes possuem Ensino Médio completo, escolaridade mínima exigida pelas empresas para contratação de seus empregados. Esse aspecto é mais excludente do que o domínio 2 (Impacto da Deficiência) no mercado de trabalho, na medida em que, a maioria respondeu que a deficiência não afeta a capacidade de locomoção, não incapacita para a função e não exige nenhuma ou pouca adaptação do local de trabalho. Esses dados indicam que a deficiência, a interferência na realização das atividades e na locomoção, tem menos influência na contratação do que a baixa escolaridade.

A comparação entre domínio 1 e domínio 3 resultou no p-valor = 0.0433*, o qual indica que há diferença estatisticamente significativa, apontando no sentido de que o domínio 1, (Educação e Qualificação) têm mais influência na inclusão do que o domínio 3 (Exclusão e Preconceito). O que significa dizer, que, também nesse domínio a baixa escolaridade e a falta de qualificação na visão das pessoas com deficiência é mais excludente do que o preconceito e a exclusão. Para as pessoas com deficiência os obstáculos decorrentes da baixa escolaridade e da falta de capacitação são mais incômodos e excludentes que os fatores, práticas e consequências associadas ao preconceito e a discriminação.

A comparação entre o domínio 1 (Educação e Qualificação) e domínio 4 (Auto-Estima e Realização) resultou no p-valor = 0.6672, portanto não há evidências de real diferença entre esses domínios, logo, não é possível afirmar qual desses domínios oferece maior impacto na inclusão da pessoa com deficiência no trabalho.

A comparação entre o domínio 2 (Impacto da Deficiência) e o domínio 3 (Preconceito e Exclusão) resultou no p-valor = 0.0391*, o qual indica que há diferença estatisticamente significativa, indicando que é mais difícil para a pessoa com deficiência lidar com a exclusão e o preconceito do que com impacto da deficiência. Fatores como já ter sofrido discriminação e a insatisfação com as oportunidades de trabalho, excluem mais, do que a falta de acessibilidade física nos espaços públicos e privados e limitações causadas pela deficiência. Neste contexto, revela-se que as situações de discriminação sofridas desde a infância por grande parte das pessoas com deficiência fazem com que se sintam incapazes e improdutivas, afetando sua capacidade de realizações, verifica-se que é uma questão que merece atenção, pois das 60 pessoas com deficiência que

responderam o questionário, 40 delas (66,6%) responderam que sofrem discriminação na vida social e profissional.

O preconceito e a discriminação afetam a auto-imagem da pessoa com deficiência, a qual tem influência direta na projeção de incapacidade passada pela sociedade. Esse fator acaba se transformando em uma barreira psicológica, mais difícil de transpor do que a física.

A comparação entre o domínio 2 (Impacto da Deficiência) e domínio 4 (Auto-Estima e Realização) resultou no p-valor = 0.0003*, que indica haver diferença altamente significativa, assinalando que a auto-estima e a realização influem mais na inclusão do que o impacto da deficiência. A valorização no trabalho, a auto-estima, a satisfação profissional e o recebimento de benefício previdenciário, impedem mais a inclusão do que a deficiência em si.

O preconceito e a discriminação abaixam a auto-estima e aumentam a insatisfação com a vida profissional, pois como já visto, as vagas ofertadas pelas empresas às pessoas com deficiência são as mais desvalorizadas dentro da estrutura empresarial. Dos 30 participantes empregados, 20 responderam que não estão realizados no trabalho. O resultado deste comparativo (domínio 2 e 3) explica as vagas serem consideradas boas, pois refletem a auto-imagem inferiorizada das pessoas com deficiência.

A comparação entre domínio 3 (Preconceito e Exclusão) e domínio 4 (Auto-Estima e Realização) resultou no p-valor = 0.1116, portanto não há real diferença entre esses domínios. Por isso, nenhum deles do ponto de vista da pessoa com deficiência causa maior impacto na inclusão.

Tabela 7 - Avaliação do Indicador de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Âmbito do Trabalho - IIPDAT realizado com n=60 Pessoas com deficiência residentes na Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2014.

PCDs	Domínios do IIPDAT			
	Dom 1	Dom 2	Dom 3	Dom 4
Estatísticas de Resumo	Educação e Qualificação	Impacto e Deficiência	da Exclusão e Preconceito	e Auto Estima e Realização
Mínimo	0.000	0.278	0.111	0.222
Percentil 25	0.458	0.722	0.666	0.611
Percentil 50	0.667	0.889	0.777	0.722

(mediana)				
Percentil 75	0.833	1.000	0.889	0.778
Máximo	1.000	1.000	1.000	1.000
Média	0.636	0.828	0.757	0.694
D Padrão	0.270	0.195	0.208	0.177
Coef variação	42.5%	23.6%	27.5%	25.5%

*Kruskal-Wallis, p-valor =0.0001, post-hoc de Student-Newman-Keuls

Resultado das comparações.

Dom 1 e Dom 2, $p < 0.0001^*$, Diferença altamente significativa

Dom 1 e Dom 3, $p = 0.0433^*$, Diferença estatisticamente significativa

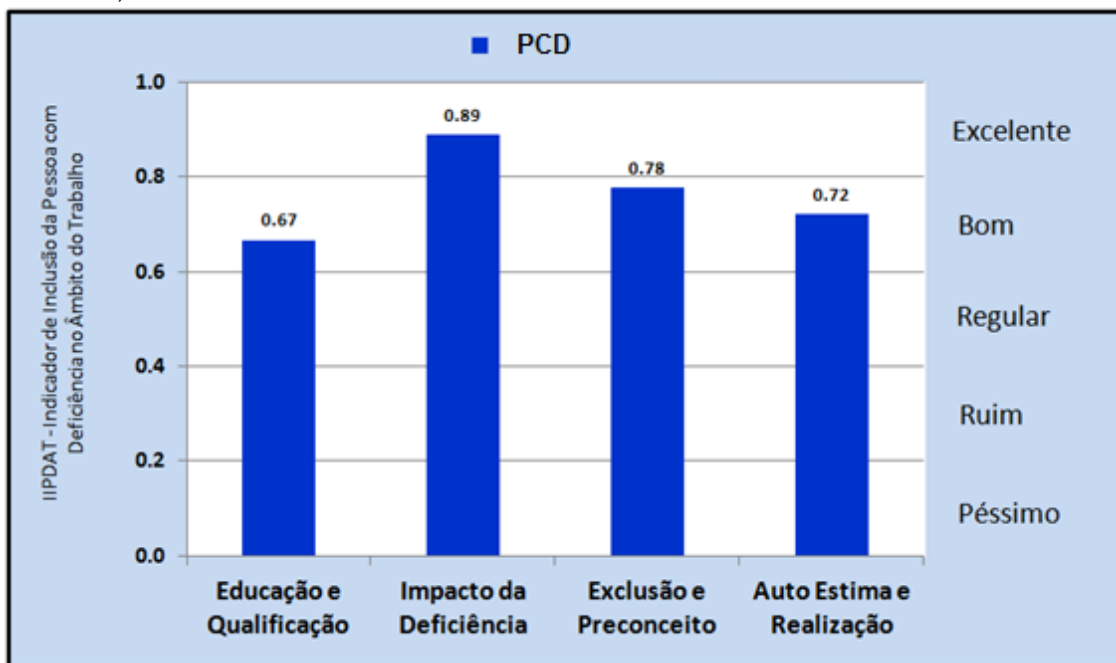
Dom 1 e Dom 4, $p = 0.6672$

Dom 2 e Dom 3, $p = 0.0391^*$, Diferença estatisticamente significativa

Dom 2 e Dom 4, $p = 0.0003^*$, Diferença altamente significativa

Dom 3 e Dom 4, $p = 0.1116$

Gráfico 10 - Mediana da Avaliação do Indicador de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Âmbito do Trabalho - IIPDAT realizado em n=60 pessoas com deficiência residentes na Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2014.



Fonte: Pesquisa de campo.

5.4.4 Interpretação dos dados das empresas

Na avaliação dos dados das empresas, verificou-se conforme os domínios do IIPDAT, que as piores avaliações foram dos domínios Educação e Qualificação (mediana 0.5), Exclusão e Preconceito (mediana 0.5) e Auto-Estima e Realização (mediana 0.5), todos qualificados com o grau intermediário de influência na aceitação da pessoa com deficiência. Conforme o entendimento dos profissionais que representaram as empresas, neste estudo, o domínio com melhor avaliação foi o Impacto da Deficiência (Bom, mediana 0.667).

A comparação entre o domínio 1 (Educação e Qualificação) e o domínio 2 (Impacto da Deficiência) resultou no p-valor $< 0.0001^*$, que indica haver diferença significativa, no ponto de vista das empresas em relação aos fatores ligados à educação e qualificação, que tem mais peso na hora da contratação do que as modificações arquitetônicas e adaptações decorrentes do impacto da deficiência.

A visão de que a deficiência é um problema do indivíduo e não da sociedade, ainda permeia entre as pessoas e faz com que poucos investimentos em obras de adaptação física sejam feitos, logo, os obstáculos arquitetônicos, acabam servindo de indicativo de quais pessoas com deficiência devem (ou não) ser contratadas.

A maioria das empresas respondeu que o nível educacional das pessoas com deficiência não é adequado às exigências das vagas ofertadas, pois apresentam baixa qualificação profissional e não possuem cursos de capacitação. O gráfico demonstra que, para as empresas, a deficiência em si, não causa grandes problemas. Dentre as 21 empresas respondentes, 13 (62%) não precisaram adaptar o local de trabalho após a contratação de pessoas com deficiência, 7 (33.3%) precisaram de poucas adaptações e apenas 1 (4,7%) empresa afirmou ter passado por muita adaptação. Provavelmente, essas 21 empresas contratam pessoas com as deficiências mais leves.

Para os respondentes (empresas), a contratação de pessoas com deficiência não implicou em grandes gastos com adaptação do meio ambiente de trabalho e apesar desse fato, não houve problemas com deslocamento e realização de funções. Das 21 empresas que participaram da pesquisa, apenas 01 contrata pessoas com cadeiras de rodas, e foi à única que relatou ter passado por muitas adaptações.

Neste diapasão, a falta de qualificação e a baixa escolaridade afetam mais a empresa, pois atingem diretamente o fator de produção, na medida em que a empresa tem que investir em capacitação e acompanhamento desses profissionais.

A comparação entre domínio 1 (Educação e Qualificação) e o domínio 3 (Preconceito e Exclusão) resultou no p-valor = 0.0433*, o qual indica que há diferença estatisticamente significativa. Percebe-se, pelos motivos já explanados, que a baixa escolaridade e a falta de qualificação têm mais influência na empregabilidade que os prejuízos causados por atitudes preconceituosas e discriminatórias que possam ser sofridas pelas pessoas com deficiência.

A comparação entre domínio 1 (Educação e Qualificação) e o domínio 4 (Auto-Estima e Realização) resultou no p-valor = 0.6672, portanto não há real diferença entre esses domínios, logo, não é possível indicar qual a mais relevante no contexto da inclusão no mercado de trabalho.

A comparação entre o domínio 2 (Impacto da Deficiência) e o domínio 3 (Preconceito e Exclusão) resultou no p-valor = 0.0391*, que indica diferença significativa. Aqui também verifica-se, que a exclusão e o preconceito impedem mais a empregabilidade da pessoa com deficiência, do que os fatores ligados a limitações causadas pela deficiência e a acessibilidade física.

A exclusão e o preconceito são mais relevantes na exclusão, verificou-se nas empresas pesquisadas que parte dos candidatos a emprego se fragiliza diante do preconceito, da discriminação e da proteção familiar.

As empresas embora passem uma imagem de inclusão, e de não discriminação, reservam as vagas mais baixas para as pessoas com deficiências, inclusive para as capacitadas e com boa escolaridade. A discriminação está presente ainda que de forma velada, quando as chances de ascensão dentro da empresa são mínimas, o que demonstra ser um peso forte na inclusão. Constatou-se também que a equipe de maneira geral, não é sensibilizada para receber as pessoas com deficiência sem preconceitos, o que leva a episódios de “brincadeiras” e chacotas envolvendo a deficiência.

A comparação entre Domínio 2 (Impacto da Deficiência) e Domínio 4 (Auto-Estima e Realização) resultou no p-valor = 0.0003*, o qual indica que há diferença altamente significativa. A empresa considerou mais relevante para a inclusão a auto-estima e a realização do que o impacto da deficiência. A razão é baixa auto-estima do empregado com deficiência, por se sentir desvalorizado e

insatisfeito, não exerce suas atividades com o mesmo entusiasmo de quem está realizado profissionalmente.

Uma das constatações do domínio 4 (Auto-Estima e Realização) é que pessoas com deficiência, não ocupam vagas de trabalho, para não perderem o Benefício de Prestação Continuada (BPC), optando pela segurança do assistencialismo.

Dentre as 21 empresas pesquisadas, 12 (57,1%) responderam que já tiveram episódios de recusa de vagas de emprego, quando avisados que teriam o benefício suspenso.

A comparação entre domínio 3 (Preconceito e Exclusão) e domínio 4 (Auto-Estima e Realização) resultou no p-valor = 0.1116, logo, não há real diferença entre esses domínios, portanto, não é possível indicar qual desses aspectos causou maior impacto da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Tabela 8 - Avaliação do Indicador de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Âmbito do Trabalho - IIPDAT realizado com n=21 Empresas atuantes na Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2014.

EMPRESA Estatísticas de Resumo	Domínios do IIPDAT			
	Dom 1 Educação e Qualificação	Dom 2 Impacto da Deficiência	Dom 3 da Exclusão Preconceito	Dom 4 e Auto Estima e Realização
Mínimo	0.333	0.444	0.000	0.333
Percentil 25	0.500	0.555	0.333	0.500
Percentil 50	0.500	0.667	0.500	0.500
Percentil 75	0.667	0.667	0.722	0.667
Máximo	0.833	0.833	0.889	0.750
Média	0.516	0.632	0.521	0.544
D Padrão	0.139	0.105	0.227	0.131
Coef variação	26.9%	16.6%	43.5%	24.1%

*Kruskal-Wallis, p-valor =0.0402, post-hoc de Student-Newman-Keuls

Resultado das comparações

Dom 1 e Dom 2, $p = 0.0078^*$, Diferença altamente significativa

Dom 1 e Dom 3, $p = 0.5756$

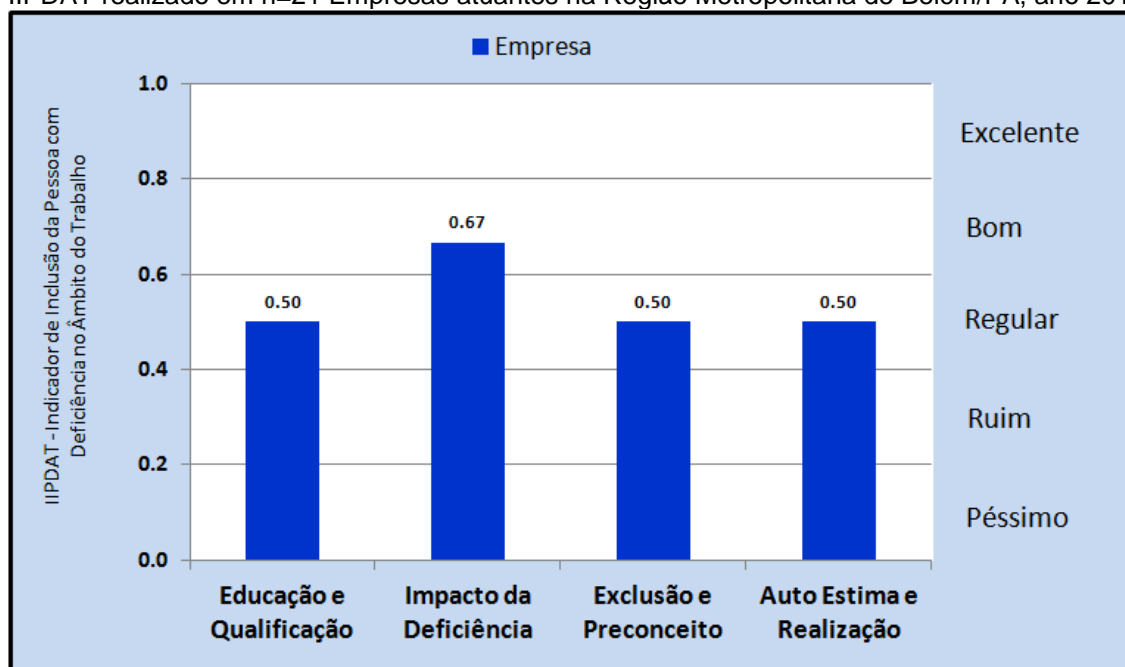
Dom 1 e Dom 4, $p = 0.4592$

Dom 2 e Dom 3, $p = 0.0357^*$, Diferença estatisticamente significativa

Dom 2 e Dom 4, $p = 0.0429^*$, Diferença estatisticamente significativa

Dom 3 e Dom 4, $p = 0.8569$

Gráfico 11 - Mediana do Indicador de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Âmbito do Trabalho - IIPDAT realizado em $n=21$ Empresas atuantes na Região Metropolitana de Belém/PA, ano 2014.



Fonte: Pesquisa de campo.

5.4.5 Comparação do IIPDAT entre pessoa com deficiência e empresa

A avaliação comparativa do IIPDAT entre as pessoas com deficiência e as empresas mostrou os seguintes resultados.

No domínio 1 (Qualificação e Educação) o p -valor = 0.0524 indica que a diferença não é significativa, logo entende-se que neste item, as pessoas com deficiência e as empresas não apresentam significativa diferença de opinião, ou seja, atribuem o mesmo grau de dificuldade ao lidarem com a baixa escolaridade e a falta de qualificação da mão-de-obra como fator de impedimento da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

No domínio 2 (Impacto da Deficiência) o p -valor $<0.0001^*$ indica haver diferença altamente significativa, portanto, as empresas (mediana 0.667) atribuem maior gravidade a este domínio quando comparadas com a visão das pessoas com deficiência (mediana 0.887) sobre o mesmo tema, uma vez que consideram a possibilidade de aumento de gastos.

No domínio 3 (Exclusão e Preconceito) o p-valor =0.0002* indica que há diferença altamente significativa, portanto, conclui-se que as empresas (mediana 0.5) atribuem maior gravidade a este domínio quando comparadas com a visão das pessoas com deficiência (mediana 0.777) sobre o mesmo tema, pelo fato de excluírem mais.

No domínio 4 (Auto-Estima e Realização) o p-valor =0.0011* indica que há diferença altamente significativa, portanto, conclui-se que as empresas (mediana 0.5) atribuem maior gravidade a este domínio quando comparadas com a visão das pessoas com deficiência (mediana 0.722) sobre o mesmo tema, por não valorizarem adequadamente a pessoa com deficiência.

Tabela 9 - Comparação do Indicador de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Âmbito do Trabalho - IIPDAT entre Pessoa com Deficiência (n=60) e Empresas (n=21), Belém/PA, ano 2014.

DOMÍNIOS do IIPDAT		Mínimo	P25	P50	P75	Máximo
Dom 1	T	0.000	0.458	0.667	0.833	1.000
Educação e E	E	0.333	0.500	0.500	0.667	0.833
Dom 2	T	0.278	0.722	0.889	1.000	1.000
Impacto da Deficiência	E	0.444	0.555	0.667	0.667	0.833
Dom 3	T	0.111	0.666	0.777	0.889	1.000
Exclusão e Preconceito	E	0.000	0.333	0.500	0.722	0.889
Dom 4	T	0.222	0.611	0.722	0.778	1.000
Auto Estima e E	E	0.333	0.500	0.500	0.667	0.750
Realização						

Diferença entre Empresa e PCD pelo teste de Mann-Whitney

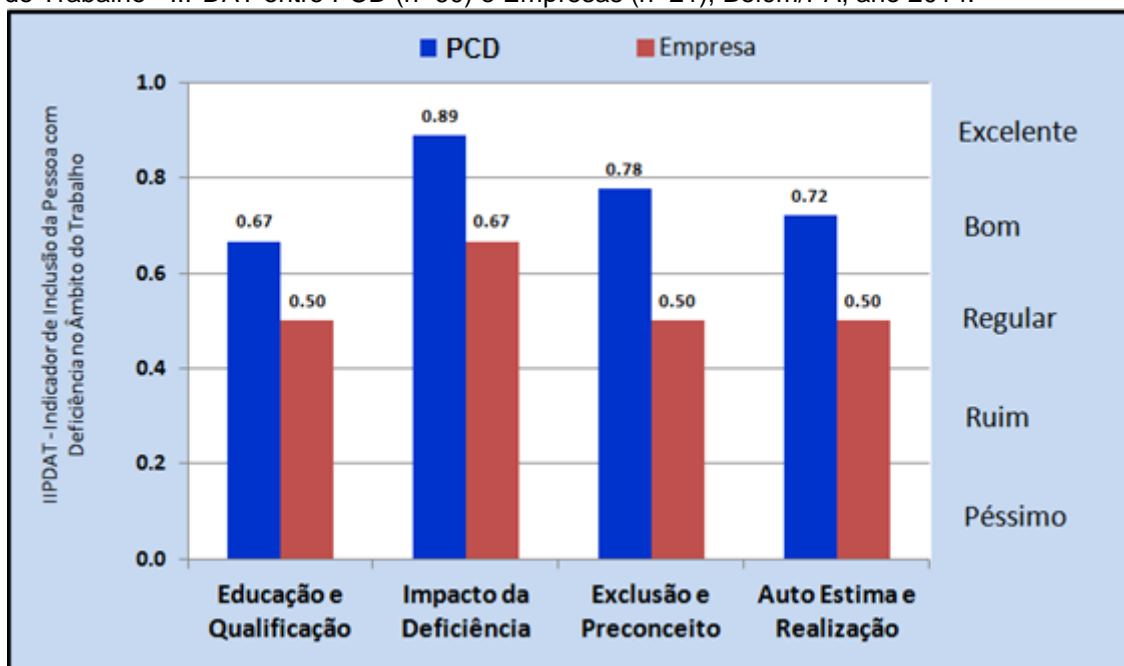
Dom 1, p-valor = 0.0524, diferença não significativa

Dom 2, p-valor <0.0001*, Diferença altamente significativa

Dom 3, p-valor =0.0002*, Diferença altamente significativa

Dom 4, p-valor =0.0011*, Diferença altamente significativa

Gráfico12 - Comparação da Mediana do Indicador de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Âmbito do Trabalho - IIPDAT entre PCD (n=60) e Empresas (n=21), Belém/PA, ano 2014.



Fonte: Pesquisa de campo.

5.4.6 Comparação entre empregados e desempregados

A análise da diferença entre a opinião de pessoas com deficiência empregadas comparativamente em relação às pessoas com deficiência desempregadas apresentou real diferença (p -valor = 0.0159*, estatisticamente significativa) somente no domínio 3 (Exclusão e Preconceito), essa diferença é caracterizada pela mediana obtida neste domínio, onde os empregados (mediana 0.889) e os desempregados (mediana 0.666) estão bem abaixo. Esta constatação indica, que as pessoas com deficiência excluídas do vínculo formal de trabalho, apresentam maior absorção dos impactos causados pelo preconceito e discriminação.

Tabela 10 - Comparação do Indicador de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Âmbito do Trabalho - IIPDAT entre Empregados (n=30) e Desempregados (n=16), Belém/PA, ano 2014.

DOMÍNIOS do IIPDAT		Mínimo	P25	P50	P75	Máximo
Dom 1	EP	0.333	0.667	0.667	1.000	1.000
Educação	e					
Qualificação	DE	0.000	0.458	0.583	0.875	1.000
Dom 2	EP	0.500	0.778	0.889	1.000	1.000
Impacto da Deficiência	DE	0.611	0.722	1.000	1.000	1.000
Dom 3	EP	0.333	0.694	0.889	1.000	1.000
Exclusão e Preconceito	DE	0.111	0.527	0.666	0.777	1.000
Dom 4	EP	0.222	0.611	0.722	0.778	1.000
Auto Estima	e					
Realização	DE	0.222	0.597	0.722	0.778	1.000

Diferença entre empregado e desempregado pelo teste de Mann-Whitney

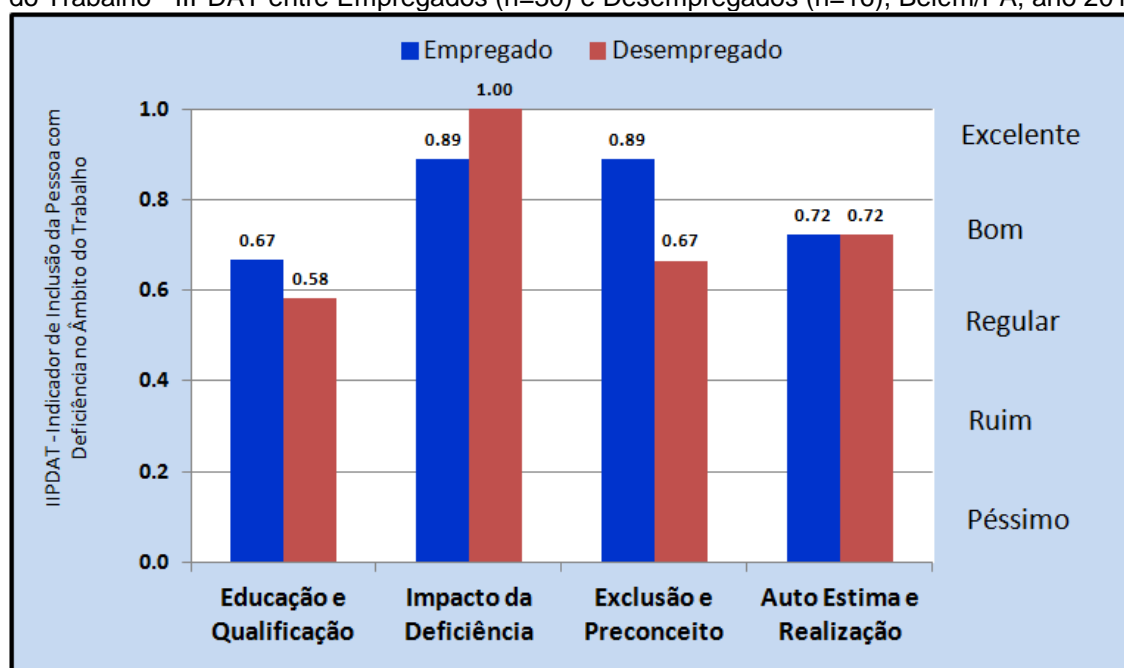
Dom 1, p-valor = 0.3684, diferença não significativa

Dom 2, p-valor = 0.5799, diferença não significativa

Dom 3, p-valor = 0.0159*, Diferença estatisticamente significativa

Dom 4, p-valor = 0.9540, diferença não significativa

Gráfico 13 - Comparação da Mediana do Indicador de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Âmbito do Trabalho - IIPDAT entre Empregados (n=30) e Desempregados (n=16), Belém/PA, ano 2014.



Fonte: Pesquisa de campo.

Nesse comparativo, percebe-se que os fatores exclusão e preconceito afetam mais as pessoas que estão fora do mercado de trabalho, na medida em que sofrem ou sofreram mais com o preconceito e a discriminação, que as impede de realizar atividades que gostariam e se mostram insatisfeitos com as oportunidades de trabalho que lhes foram oferecidas.

5.5 AS PRINCIPAIS DIFICULDADES ENCONTRADAS NA INCLUSÃO NO TRABALHO EM BELÉM E POSSÍVEIS SOLUÇÕES

Os principais obstáculos para sua inclusão no mercado de trabalho, segundo a visão da pessoa com deficiência, são, em primeiro lugar, a falta de oportunidade educacional (escolaridade, medida em anos de estudo e capacitação), em segundo, a baixa auto-estima e a pouca realização (atividades repetitivas, má remuneração e pouca possibilidade de ascensão e realização profissional); em terceiro, o preconceito e a exclusão, e, por último, o impacto da deficiência. As dificuldades arquitetônicas não se mostraram como o principal obstáculo para a inclusão no trabalho, o que pode ser explicado pela pouca participação de deficientes visuais totais, pessoas que usam cadeiras de rodas e deficiências mais severas no mercado de trabalho.

Para as empresas a principal dificuldade na contratação é a pouca escolaridade e a falta de qualificação da pessoa com deficiência, seguida do preconceito e discriminação existentes nos empreendimentos ainda que de forma velada. Em terceiro está a influência da baixa auto-estima. A dificuldade ocasionada pelas limitações da deficiência, não foi a mais importante, pois não influenciou na realização trabalho.

Comparando os dois resultados, verifica-se que a pouca escolaridade e a baixa qualificação são vistas como dificuldades na mesma intensidade. No entanto, as dificuldades relacionadas ao impacto da deficiência, preconceito, auto-estima e realização, têm um peso maior para as empresas do que para as pessoas com deficiência.

A baixa escolaridade e a falta de qualificação foram identificadas pelos participantes do estudo como o fator que mais afeta a inclusão. As empresas consideram que o nível educacional das pessoas com deficiência é inadequado aos cargos oferecidos, que na maioria exigem Ensino Médio completo. A exigência

dessa escolaridade para a realização de funções simples ocasiona o não preenchimento das vagas.

As empresas para facilitar a contratação devem exigir a escolaridade realmente necessária para o exercício das funções, já que dentre as vagas oferecidas, poucas realmente necessitam de Ensino Médio completo.

Para Ricardo Tadeu da Fonseca, a exigência de qualificação imposta pelo mercado e a publicação em jornais de anúncios de oferta de empregos a candidatos com deficiência, não pode servir de argumento para desonerar a empresa da obrigação de contratar, deve-se empreender esforços para o preenchimento das vagas, tais como, a implementação de programas de qualificação, inclusive direcionados aos aprendizes com deficiência, tendo em vista que a Lei n. 11.180, de 23 de dezembro de 2005, que alterou o artigo 428 da CLT, possibilita a aprendizagem de pessoas com deficiência sem limite de idade.¹⁸²

No entanto, esses esforços não devem ser apenas dos empresários, mas também do poder público, oferecendo cursos de capacitação, aumentando as oportunidades de acesso ao estudo e propiciando de forma eficiente a reabilitação profissional. Descontos fiscais poderiam ser oferecidos às empresas para incentivar a contratação e possibilitar recursos para investirem em adaptação do local de trabalho.

Outra dificuldade relevante é a que decorre do preconceito e da discriminação, a baixa escolaridade é usada como justificativa para a contratação de pessoas com deficiência para vagas que estão na base da pirâmide organizacional, no entanto, verificou-se que essas vagas também são disponibilizadas para os que possuem boa escolaridade e qualificação. A discriminação atinge também o grupo, quando as possibilidades de crescimento profissional na empresa são reduzidos, ou inexistentes. O fato de 75% dos participantes considerarem as vagas ofertadas como boas mostra a falta de perspectivas.

As empresas ao contratarem devem avaliar a competência, a capacidade de realização da pessoa e não a deficiência em si. As dificuldades provenientes das atitudes são as mais imperceptíveis, pois se apresentam em alguns casos de forma velada. A percepção do comportamento como discriminatório é um passo importante para a mudança.

¹⁸²FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Lei n. 8.213/91- obrigatoriedade de contratar e de criar meios eficazes para tanto. **Revista LTr**, v. 77, n.02, p.159-160, fev. 2013.

A oferta de vagas com salários baixos, nem sempre motiva as pessoas com deficiência a ingressarem no mercado de trabalho, o benefício de prestação continuada é recebido por muitos que têm capacidade laborativa, mas por outro lado constatou-se que 68,3% não recebem nenhum tipo de benefício. Esse fator, embora seja uma dificuldade, não foi considerada a de maior impedimento na inclusão.

As dificuldades arquitetônicas são uma dificuldade, porém não a mais significativa para o grupo que está no mercado de trabalho, porém investimentos em adaptação física nos ambientes públicos e privados devem ser realizados para incluir os demais que estão fora do mercado de trabalho.

O estudo mostrou que mais limitador do que a deficiência são os fatores externos, que podem ser mudados, para possibilitar a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, mas para isso, precisa de investimento, boa vontade e mudanças atitudinais.

O estudo mostra que a inclusão no mercado de trabalho é um indicador simbólico da inclusão da pessoa na sociedade; o mercado permite avaliar ainda que indiretamente a inclusão da pessoa na sociedade e não apenas em um aspecto da vida social, por isso, é importante que empresas, Poder Público e sociedade, atuem no enfrentamento das dificuldades apontadas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão das pessoas com deficiência se fundamenta nos princípios da dignidade humana, igualdade e solidariedade.

O trabalho, direito fundamental social, é importante para a auto-estima, autonomia e valorização do ser humano. O direito ao trabalho foi alçado a fundamento do Estado Democrático de Direito pela Constituição Brasileira de 1988, pela importância que o trabalho tem na vida das pessoas, por isso, não se pode negar esse direito as pessoas com deficiência, que devem participar da vida em sociedade em igualdade de oportunidades.

As ações afirmativas permitem que sejam criadas condições diferenciadas para certos grupos que sofrem com a discriminação, terem acesso a bens fundamentais e a igualdade material seja concretizada.

O artigo 93, da Lei 8213, de 24 de julho, de 1991, verdadeira ação afirmativa, estabeleceu cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, obrigando empresas com mais de 100 empregados a contratar no percentual de 2 a 5%. No entanto, apesar da lei, verificou-se que ainda há exclusão no trabalho, sendo necessário identificar quais as dificuldades encontradas no processo de inclusão.

Realizou-se um estudo quantitativo através de questionários com perguntas fechadas para 60 pessoas com deficiência e 21 empresas, além de entrevistas com associações, para encontrar as dificuldades na inclusão da pessoa com deficiência na cidade de Belém. Foi usado método estatístico para a avaliação quantitativa.

Nesse estudo verificou-se que as cotas aumentaram a contratação da pessoa com deficiência, mas isoladas não tem o condão de incluir efetivamente. Os principais obstáculos para sua inclusão no mercado de trabalho, segundo a visão da pessoa com deficiência, são, em primeiro lugar, a falta de oportunidade educacional (escolaridade, medida em anos de estudo e capacitação), em segundo, a baixa auto-estima e a pouca realização (atividades repetitivas, má remuneração e pouca possibilidade de ascensão e realização profissional); em terceiro, o preconceito e a exclusão, e, por último, a acessibilidade física. As dificuldades arquitetônicas não se mostraram como o principal obstáculo para a inclusão no trabalho, o que pode ser explicado pela pouca participação de deficientes visuais totais, pessoas que usam cadeiras de rodas e deficiências mais severas no mercado de trabalho.

Para as empresas a principal dificuldade na contratação é a pouca escolaridade e baixa qualificação da pessoa com deficiência, seguida do preconceito e discriminação existentes nos empreendimentos ainda que de forma velada. Em terceiro está à influência da baixa auto-estima. A dificuldade ocasionada pelas limitações da deficiência, não foi a mais importante, pois não influenciou na realização trabalho.

Comparando os dois resultados, verifica-se que a pouca escolaridade e a baixa qualificação são vistas como dificuldades na mesma intensidade. No entanto, as dificuldades relacionadas ao impacto da deficiência, preconceito, auto-estima e realização, têm um peso maior para as empresas do que para as pessoas com deficiência.

Concluimos que as dificuldades estão mais nos aspectos externos do que na deficiência em si, nas barreiras criadas pela sociedade, que impedem a participação em condições de igualdade na vida em sociedade.

As dificuldades identificadas podem ser removidas, as empresas têm um papel importante na eliminação das dificuldades, mas o Poder Público não pode se esquivar de investir em políticas educacionais e sociais para viabilizar a inclusão no trabalho. A comprovação no estudo de que a maior dificuldade na inclusão da pessoa com deficiência é a falta de acesso à educação e qualificação mostra que pouco vem sendo feito pelo Poder Público para resolver essa questão. É necessária a criação de políticas públicas voltadas à educação para esse grupo, como forma de efetivação dos direitos previstos na Constituição Brasileira de 1988.

A sociedade também precisa eliminar as atitudes preconceituosas e discriminatórias, que isolam e excluem a pessoa com deficiência. Ser uma sociedade inclusiva requer a participação de todos na vida em comunidade, respeito às diferenças sem preconceitos, possibilitando que cada um se desenvolva com autonomia e respeito.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **El Concepto y La Validez Del Derecho**. 2. ed. Barcelona: Gedisa . 2004.

_____. **Teoria dos direitos fundamentais**. 2.ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. A proteção constitucional das Pessoas Portadoras de Deficiência: algumas dificuldades para efetivação dos direitos. In: SARMENTO, Daniel; IKAWA, Daniela; PIOVESAN, Flávia (coords.). **Igualdade, Diferença e Direitos Humanos**. 2.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010. P.911-923.

_____. **Pessoa portadora de deficiência; proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. 3.ed. Brasília, DF: Corde, 2003.

ASÍS, Rafael. **Derechos humanos, inmigración y solidaridad**. [200-?]. Disponível em: <<http://www.uv.es/cefd/7/deasis.doc>>. Acesso em: 25 jan. 2014.

ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre os direitos da pessoa com deficiência**, de 6 dezembro de 2006. Disponível em: <<http://www.assinoinclusao.org.br/downloads/convencao.pdf>>. Acesso em: 08 jan. 2013.

_____. **Declaração universal dos direitos humanos**, de 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm>. Acesso em: 18 jan. 2014.

ASSIS, Olney Queiroz; POZZOLI, Lafayette. **Pessoa portadora de deficiência: direitos e garantias**. 2. ed. São Paulo: Damásio de Jesus, 2005.

AYRES, Manuel et al. **BioEstat 5.3: aplicações estatísticas nas áreas das ciências biológicas e médicas**. 5.ed. Belém: Publicações Avulsas de Mamirauá, 2007.

BAMPI, Luciana Neves da Silva; GUILHEM, Dirce; ALVES, Elionenai Dornelles. Modelo social: uma nova abordagem para o tema deficiência. **Rer. Latino-Am. Enfermagem**, v.18, n.4, p.2-9, jul/ago. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v18n4/pt_22.pdf>. Acesso em: 08 jan. 2013.

BARCELLOS, Ana Paula. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 7.ed. São Paulo: LTr, 2011.

BARROSO, Luis Roberto. Diferentes, mas iguais: o reconhecimento das uniões homoafetivas no Brasil. In: RENAULT, Luis Otávio; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira (coords). **Discriminação**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2010. P.31-58.

BASTOS, Rossano Lopes. Grupos vulneráveis. **Dicionário de direitos humanos**. Disponível em: <<http://escola.mpu.mp.br/dicionario/tiki-index.php?page=Grupos+vulner%C3%A1veis>>. Acesso em: 30 maio 2014.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 13.ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

_____. **Do estado liberal ao estado social**. 7.ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Promulgada em 05 de outubro de 1988. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 05 out. 1988.

BRASIL. Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. **Regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a política nacional para integração da pessoa portadora de deficiência**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm>. Acesso em: 08 jan. 2013.

BRASIL. Decreto n. 3.956, de 8 de outubro de 2001. **Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm >. Acesso em: 15 jan. 2014.

BRASIL. Decreto n. 5.296, de 02 de dezembro de 2004. **Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 16 abr. 2014.

BRASIL. Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009. **Promulga a convenção internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência e seu protocolo facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 24 jan. 2013.

BRASIL. Lei 8.213 de 24 de julho 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: 08 jan. 2013.

BRASIL. Lei n. 12.764, de 27 de dezembro de 2012. **Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm>. Acesso em: 10 maio 2014.

BRASIL. Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989. **Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm>. Acesso em: 10 maio 2014.

BRASIL. Lei n. 8.112 de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União. Esta lei regulamenta o art.37, inciso 8º. Da Constituição Federal.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 08 jan. 2013.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho 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: 10 maio 2014.

BRASIL. Ministério da Justiça. **Sistema nacional de Informações sobre deficiência.** Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/corde/arquivos/pdf/Rel_Pesquisa.pdf>. Acesso em: 23 set. 2011.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **O trabalho do portador de deficiência.** Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub57.html>>. Acesso em: 20 set. 2011.

BRASIL. Senado Federal. **Programa de ação mundial para pessoas deficientes.** Disponível em <<http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/deficiente/program.htm>>. Acesso em: 21 jul. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR: 649858620075120029.** Relator: Kátia Magalhães Arruda. Julgado em: 26 mar. 2014. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/121820383/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-649858620075120029>>. Acesso em: 20 jun. 2014.

_____. **ARR: 554009320075070014.** Relator: Kátia Magalhães Arruda. Julgado em: 14 maio 2014. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/121527690/arr-554009320075070014>>. Acesso em: 20 jun. 2014.

_____. **RO 1450200204802009 SP 01450-2002-048-02-00-9.** Relator: José Ruffolo. Julgado em: 25 ago. 2009. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15860270/recurso-ordinario-ro-1450200204802009-sp-01450-2002-048-02-00-9>>. Acesso em: 20 jun. 2014.

_____. **RR: 27700102004517000227700-10.2004.5.17.0002.** Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Julgado em: 03 set. 2008. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1762787/recurso-de-revista-rr-277001020045170002-27700-1020045170002/inteiro-teor-10142568>>. Acesso em: 20 jun. 2014.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Ações afirmativas**. São Paulo: LTr, 2012.

_____. **Discriminação no trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

_____. **Trabalho decente**: análise da exploração do trabalho, trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. São Paulo: LTr, 2013.

BROGNA, Patrícia. **Visiones y revisiones de la discapacidad**. México: FCE, 2009.

CAMPBELL, Selma Inês. **Múltiplas faces da inclusão**. Rio de Janeiro: Wak, 2009.

CANARIS, Claus-Wilhelm. **Pensamento sistemático e conceito de sistema na ciência do direito**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbekian, 1996.

CARVALHO, Rosita Edler. **Removendo barreiras para a aprendizagem**: educação inclusiva. 9.ed. Porto Alegre: Mediação, 2010.

CASTILHO, Ricardo. **Justiça social e distributiva**: desafios para concretização dos direitos sociais. São Paulo: Saraiva, 2009.

CEZAR, Kátia Regina. **Pessoas com deficiência intelectual**: inclusão trabalhista: lei de cotas. São Paulo: LTr, 2012.

COCURUTTO, Ailton. **Os princípios da dignidade da pessoa humana e da inclusão social**. São Paulo: Malheiros, 2008.

COMISSÃO INTERAMERICANA DOS DIREITOS HUMANOS. **Convenção interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência**. Guatemala em 7 de junho de 1999. Disponível em: <<http://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/o.convencao.personas.portadoras.de.deficiencia.htm>>. Acesso em: 13 fev. 2013.

COMPARATTO, Fábio Konder. **Afirmção histórica dos direitos humanos**. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

CROW, Liz. Including All Our Lives: **Renewing the social model of disability**. 1996. Disponível em: <http://www.academia.edu/1390270/Including_all_of_our_lives_renewing_the_social_model_of_disability>. Acesso em: 08 jan. 2013.

DECLARAÇÃO dos direitos do homem e do cidadão de 1789. Disponível em: <http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/direitos-humanos/declar_dir_homem_cidadao.pdf>. Acesso em: 08 jan. 2013.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental do trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

DWORKIN, Ronald. **A virtude soberana: A teoria e prática da igualdade**. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. Definição de discriminação. In: GUGEL, Maria Aparecida; COSTA FILHO, Waldir Macieira da; RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes. **Deficiência no Brasil: uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007. P.67-87.

_____. Direito a uma educação inclusiva. In: GUGEL, Maria Aparecida; MACIEIRA, Waldir; RIBEIRO, Lauro. **Deficiência no Brasil: uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007b. P.89-109.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Direitos humanos fundamentais**. 13.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

FIORAVANTE, Tamira Maira; MASSONI, Túlio de Oliveira. Ações afirmativas no direito do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 69, n. 4, P. 464-473, abr., 2005.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Lei n. 8.213/91- obrigatoriedade de contratar e de criar meios eficazes para tanto. **Revista LTr**, v. 77, n.02, p.159-160, fev. 2013.

_____. Os direitos humanos e a pessoa deficiência no mercado de trabalho. In: GUGEL, Maria Aparecida; MACIEIRA, Waldir; RIBEIRO, Lauro. **Deficiência no Brasil: uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007. P.247-257.

GARGARELLA, Roberto. **As teorias da justiça depois de Rawls: um breve manual de filosofia política**. Martins Fontes: São Paulo, 2008.

GOLDFARB, Cibele Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2009.

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

GOTTI, Alessandra. **Direitos sociais: fundamentos, regime jurídico, implementação e aferição de resultados**. São Paulo: Saraiva, 2012.

GUERRA, Sidney; EMERIQUE, Lílian. O princípio da dignidade da pessoa humana e o mínimo existencial. **Revista da Faculdade de Direito de Campos**, v. 7, n. 9, dez., 2006. Disponível em: <<http://fdc.br/Arquivos/Mestrado/Revistas/Revista09/Artigos/Sidney.pdf>>. Acesso em: 23 mar. 2013.

GURGEL, Yara Maria Pereira. **Direitos humanos, princípio da igualdade e não discriminação: sua aplicação às relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes e outros escritos**. São Paulo: Martin Claret, 2011.

LARENTZ, Karl. **Metodologia da ciência do direito**. 3.ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbekian, 1997.

LEITE, Eduardo de Oliveira. Eugenia e Bioética: os limites da ciência face a dignidade da pessoa humana. **Revista Jurídica**, Porto Alegre, v. 52, n. 321, p.28-42, jul, 2004.

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

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

MARQUES, Christiani. Discriminação no emprego. In: ARAÚJO, Luiz Alberto David (coord.). **Defesa dos direito das pessoas portadoras de deficiência**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006. P.105-132.

MARQUES, Cláudia Lima. **O novo direito privado e a proteção de direitos dos vulneráveis**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

MELO, Sandro Nahmias. O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência: ação afirmativa. **O princípio constitucional da igualdade**. São Paulo: LTr, 2004.

MIRANDA, Jorge. **Direitos fundamentais e ordem social**. [s.d.]. Disponível em: <http://www.estig.ipbeja.pt/~ac_direito/Miranda1933.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2013.

MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional: direitos fundamentais**. 3. ed. Coimbra: Coimbra, 2000. t. 4.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. A garantia do mínimo existencial. Trabalho digno e sustentável: o caso dos maquinistas. **Revista LTR: Legislação do Trabalho**, v. 77, n. 05, P.536-544, maio 2013.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. O princípio da não-discriminação e sua aplicação às relações de trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, v. 11, n. 1176, 20 set. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/8950/o-principio-da-nao-discriminacao-e-sua-aplicacao-as-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 26 mar. 2013.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica ao Trabalho das Pessoas com Deficiência. In: RENAULT, Luis Otávio; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira (coords). **Discriminação**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2010. P.84-107.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 111**. 1958. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B62D40E012B6923EBAE276A/conv_111.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2013.

_____. **Convenção n. 159.** 1998. Disponível em: <<http://www.gddc.pt/siii/docs/rar63-1998.pdf>>. Acesso em: 12 dez. 2013.

PANTANO, Liliana. **Nuevas miradas em relación com la conceptualización de la discapacidad:** condición y situación de discapacidad. Visiones y revisiones de la discapacidad. Patricia Brogna (compiladora). México: FCE, 2009.

PASTORE, José. **O trabalho dos portadores de deficiência.** Encontro Nacional de Entidades de Deficientes Físicos, XI. Recife, 05 set. 2000. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/em/em_091.htm>. Acesso em: 02 nov. 2011.

PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 35, n.123, p. 43-55, jan./abr., 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v35n124/a0435124.pdf>>. Acesso em: 22 nov. 2013.

_____. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional.** 5. ed. São Paulo: Max Limonad, 2002.

_____. **Temas de direitos humanos.** 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

QUARESMA, Regina. A pessoa portadora de necessidades especiais e sua inclusão social. In: SARMENTO, Daniel; IKAWA, Daniela; PIOVESAN, Flávia (coords.). **Igualdade, Diferença e Direitos Humanos.** 2.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010. P. 925-945.

RAIOL, Raimundo Wilson Gama. Acessibilidade física, educação, saúde e trabalho. In: MATOS NETO, Antônio José de; LAMARÃO NETO, Homero; Raimundo Rodrigues Santana (orgs). **Direitos humanos e democracia inclusiva.** São Paulo: Saraiva, 2012. P.303-329.

RAWLS, John. **Uma teoria de justiça.** Tradução de Jussara Simões. 3.ed. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes. **O direito à igualdade, à dignidade da pessoa humana com deficiência e à autonomia.** In: GUGEL, Maria Aparecida; MACIEIRA, Waldir; RIBEIRO, Lauro. **Deficiência no Brasil:** uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007. P.25-40.

ROCHA, Carmen Lúcia Antunes. **O princípio da Dignidade Humana e a Exclusão Social.** [2000]. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32229-38415-1-PB.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2013.

_____. Reflexos das legislações internacionais nas políticas de inclusão no Brasil. **Revista @ambiente educação**, São Paulo, v.1, p. 09-20, ago/dez., 2008.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho.** 5.ed.

Revisada e aumentada. São Paulo: LTr, 2014.

SAMPAIO, Rosana; LUZ, Madel Terezinha. Funcionalidade e incapacidade humana: explorando o escopo da classificação internacional da Organização Mundial de Saúde. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 25, n.3, p.475-483, mar., 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csp/v25n3/02.pdf>>. Acesso em: 02 maio 2014.

SANTOS, Fernando Ferreira dos. **Princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**: uma análise do inciso III do artigo 1º. da Constituição Federal de 1988. FORTALEZA: Celso Bastos Editor, 1999.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 7.ed. Porto Alegre. Livraria do Advogado, 2007.

_____. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição de 1988**. 4.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Pessoas com deficiência e os desafios da inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação**. Publicado em jul./ago de 2004. Disponível em: <https://www.google.com.br/?gws_rd=ssl#q=SASSAKI%2C+Romeu+Kazumi.+Pessoas+com+defici%C3%Aancia+e+os+desafios+da+inclus%C3%A3o>. Acesso em: 02 maio 2014.

_____. **Terminologia sobre deficiência na era da inclusão**. 2002. Disponível em: <<http://saci.org.br/?modulo=akemi¶metro=7483>>. Acesso em: 02 maio 2014.

_____. **Vida independente**: história, movimento, liderança, conceito e fundamentos. São Paulo: RNR, 2003.

SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. SECRETARIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. **Cartilha censo IBGE 2010**: pessoas com deficiência. Brasília, DF: SDH-OS/SNPP, 2012.

SEN, Amartya. **Desigualdade reexaminada**. 2.ed. Rio de Janeiro: Record, 2008.

SILVA, José Afonso de. **Curso de direito constitucional positivo**. 35.ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO – SINE. O que é o SINI? **Portal do Trabalho e Emprego**. Disponível em: <www3.mte.gov.br/sine/oquee.asp>. Acesso em: 01 jun. 2014.

SOUZA JÚNIOR, Ariolino Neres. **O sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência**. Brasília, DF: Consulex, 2011.

VAN HOLTE, Leo. **Direito constitucional**. 4.ed. Bahia: Jus Podivm, 2008.

ANEXO A - Questionário PCDs

Responda assinalando apenas a alternativa que melhor expresse a sua realidade.

Identificação (opcional): _____.

1) Gênero: () Masculino () Feminino () outros

2) Idade: _____

3) Escolaridade:

() sem letramento () fundamental incompleto () fundamental completo

() Médio Incompleto () Médio Completo () Superior Incompleto

() Superior Completo

4) Tipologia da deficiência?

() CONGÊNITA () ADQUIRIDA. Como? _____

5) Qual sua situação profissional?

() empregado Função: _____

() nunca trabalhei () desempregado () trabalhador informal

() aposentado

6) Recebe algum benefício do INSS?

() SIM () NÃO

7) Você ingressou no seu emprego atual através das vagas para Pessoa com Deficiência?

() SIM () NÃO

8) Você acha que as vagas oferecidas pelas empresas às pessoas com deficiências são boas?

() SIM () NÃO

9) Existe na empresa ou fora dela, alguma função ou cargo que gostaria de ocupar?

() SIM () NÃO Caso positivo, Qual? _____

10) O seu nível educacional é adequado a pretensão profissional?

() Não, totalmente inadequado () Parcialmente adequado

() Sim, é adequado.

11) Você tem curso de formação profissional?

() Nunca participei () Iniciei, mas não conclui

() Participei e conclui. Qual? _____

12) A deficiência afeta a sua capacidade de locomoção dentro ou fora da empresa?

() Não afeta () Afeta um pouco () Afeta bastante

() Afeta muito

13) Em que medida a deficiência lhe incapacita para a função que ocupa ou deseja ocupar?

() Não incapacita () Incapacita levemente

() Incapacita bastante () Incapacita muito

14) Sua deficiência exige alguma adaptação no local de trabalho?

() Nenhuma adaptação () Pouca adaptação () Muita adaptação

15) Quanto você é discriminado em sua vida social ou profissional?

() Não sou discriminado () Sou um pouco discriminado

() Sou bastante discriminado () Sou muito discriminado

16) Até que ponto a discriminação e o preconceito impedem você de fazer coisa que gostaria?

() Não impedem () Impedem um pouco

() impedem bastante () Impedem quase totalmente

17) Até que ponto você está satisfeito com as oportunidades de trabalho que lhe foram oferecidas?

- Estou satisfeito Um pouco insatisfeito
 Bastante insatisfeito Muito insatisfeito

18) O fato de ter uma deficiência afeta sua auto-estima?

- Não afeta Afeta um pouco
 Afeta muito Afeta totalmente

19) Qual o seu grau de satisfação/ realização profissional?

- Sinto-me totalmente decepcionado e insatisfeito
 Sinto-me pouco realizado e satisfeito.
 Sinto-me bastante realizado e satisfeito.
 Sinto-me completamente realizado e satisfeito.

20) Você considera que a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho é uma forma de valorização?

- Não considero uma valorização.
 Parcialmente, as vagas poderiam ser melhores.
 Sim, considero uma valorização.

ANEXO B—Questionário para empresa

Instruções - Responda as questões assinalando apenas a alternativa que melhor expresse a sua realidade.

Identificação da empresa (opcional): _____.

Função da entrevistada: _____.

Qual o ramo de atividade da empresa? _____.

1) Há preferência por idade na contratação de pessoa com deficiência?

() Sim. Qual? _____ () Não

2) Qual o percentual de pessoas com deficiência que a empresa precisa contratar?

() 2% () 3% () 4% () 5%

3) Os empregados com deficiência apresentam desempenho compatível com a expectativa da empresa

() de acordo com as expectativas () superam as expectativas

() abaixo das expectativas () a empresa não tem expectativa

4) De forma geral qual o nível de escolaridade desejável pela empresa para contratação de Pessoa com Deficiência?

() sem letramento () fundamental incompleto () fundamental completo

() Ensino Médio incompleto () Ensino Médio completo

() Superior incompleto () superior completo

5) Você considera o nível educacional das PCD's é adequado às vagas ofertadas pela empresa?

() inadequado () Parcialmente inadequado () adequado

6) Qual o nível de capacitação profissional da pessoa com deficiência que almeja emprego na sua empresa?

() Sem nenhuma capacitação profissional

() Com pouca capacitação profissional

- Capacitado em outra área ou atividade
 Totalmente capacitado

7) Os candidatos a emprego com deficiência de modo geral possuem curso de capacitação?

- Nenhum deles Não sabe informar Somente alguns casos
 Todos A maioria possui

8) Até que ponto a deficiência afeta o livre deslocamento de seus empregados de ir e vir do trabalho?

- Não afeta Afeta um pouco
 Afeta bastante Afeta muito

9) Em que medida a deficiência de seus empregados os incapacita para desempenhar a função profissional pretendida?

- Não incapacita Incapacita um pouco
 Incapacita bastante Incapacita totalmente

10) A empresa passou por alguma adaptação na estrutura física em razão da contratação de Pessoas com deficiência?

- Nenhuma adaptação Pouca adaptação Muita adaptação

11) Quais os tipos de deficiência mais contratados pela empresa?

- física auditiva visual
 mental ou intelectual múltipla
Se física, tem cadeirante? sim não

12) As pessoas com deficiência quando se apresentam para entrevista se mostram fragilizadas?

- Nunca Um pouco Muito Não sabe informar

13) A empresa preparou os demais colegas de trabalho para lidar com as PCD's na empresa?

- Não Sim, através de conversas informais

Sim, através de palestras, cursos, etc.

14) Quais as vagas ofertadas na empresa para pessoas com deficiência?

- | | | |
|--|---|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> serviços gerais | <input type="checkbox"/> pedreiro | <input type="checkbox"/> atendente |
| <input type="checkbox"/> fiscal | <input type="checkbox"/> auxiliar de pedreiro | <input type="checkbox"/> caixa |
| <input type="checkbox"/> porteiro | <input type="checkbox"/> embalador | <input type="checkbox"/> secretária |
| <input type="checkbox"/> vendedor | <input type="checkbox"/> estoquista | <input type="checkbox"/> outros |

Outras?

15) Você considera que pela qualificação que possui, uma pessoa com deficiência atualmente contratada, possa alcançar um alto cargo na empresa?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Não nesse momento | <input type="checkbox"/> Pouco provável |
| <input type="checkbox"/> Muito provável | <input type="checkbox"/> Sim |

16) Qual o grau de valorização da empresa direcionados as pessoas com deficiência?

- | | | |
|--------------------------------------|-------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Muito Baixo | <input type="checkbox"/> Baixo | <input type="checkbox"/> Igual aos sem deficiência |
| <input type="checkbox"/> Alto | <input type="checkbox"/> Muito alto | |

17) Qual o grau de satisfação da empresa com o trabalho das pessoas com deficiência?

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Totalmente insatisfeita | <input type="checkbox"/> Insatisfeita | <input type="checkbox"/> Pouco Satisfeita |
| <input type="checkbox"/> Bastante satisfeita | <input type="checkbox"/> Completamente satisfeita | |

18) Algum candidato a emprego com deficiência já rejeitou proposta de emprego para não perder benefício do INSS?

- | | | |
|---------------------------------|---|--|
| <input type="checkbox"/> Nenhum | <input type="checkbox"/> já ocorreu algumas vezes | <input type="checkbox"/> sempre ocorre |
|---------------------------------|---|--|