

**XXV CONGRESSO DO CONPEDI -
CURITIBA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO III**

MARIA AUREA BARONI CECATO

NORMA SUELI PADILHA

OTON DE ALBUQUERQUE VASCONCELOS FILHO

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III [Recurso eletrônico on-line] organização
CONPEDI/UNICURITIBA;

Coordenadores: Maria Aurea Baroni Cecato, Norma Sueli Padilha, Oton De Albuquerque Vasconcelos Filho –
Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-310-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: CIDADANIA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: o papel dos atores sociais no Estado
Democrático de Direito.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Congressos. 2. Direito do Trabalho. 3. Meio Ambiente
do Trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Curitiba, PR).

CDU: 34



XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA
DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

Os artigos ora apresentados foram selecionados para apresentação no Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III, do XXV Congresso do CONPEDI – Curitiba, e representam pesquisas realizadas pelos autores por meio de três eixos temáticos, a saber: Vulnerabilidade do trabalhador e tutela laboral; Meio ambiente do trabalho; Direito coletivo do trabalho.

Os artigos classificados no eixo 2, designado “Vulnerabilidade do trabalhador e tutela laboral”, têm em comum o fato de serem resultado de pesquisas em que os autores se debruçaram sobre a particular fragilidade do trabalhador em sua relação com o tomador de serviços.

Cabe registrar que as normas que regulamentam as relações laborais, notadamente as atinentes ao trabalho realizado por conta de outrem, (também nominado trabalho subordinado) se destinam – desde o início de seu estabelecimento – a proteger o sujeito nitidamente frágil da relação que se constrói no âmbito do contrato de trabalho. Torna-se evidente, dessa forma, que o direito do trabalho se ergue, em boa parte, no fito de elevar as garantias do trabalhador e reduzir o poder do empregador, objetivando amainar a desigualdade intrínseca aos laços que se fazem entre capital e trabalho na movimentação da economia.

Advinda da compreensão da necessidade de combater o quadro das sérias conseqüências sociais da aludida desigualdade, a tutela laboral cuida, desde meados do Século XIX, de harmonizar o referido liame entre o trabalhador e o dono dos meios de produção que o contrata, malgrado as severas adversidades de ordem política e ideológica enfrentadas.

Esse quadro de conquistas garante, antes de tudo, a estabilidade do capitalismo, mas também tem demonstrando poder assegurar a dignidade do trabalhador, criando um conjunto de condições que correspondem a um patamar de civilização considerável e que, no Brasil, é consonante com os preceitos constitucionais de 1988.

Além da condição de evidente vulnerabilidade (na qual cabem raras exceções), o trabalho por conta de outrem se presta a criar outras situações em que a fragilidade do trabalhador é recrudescida. É sobretudo nesse contexto que se encontram as abordagens dos artigos que,

em seu conjunto, versam sobre: a situação da pessoa com deficiência; o trabalho análogo ao escravo; o assédio moral e as discriminações; a degradação do trabalho pela terceirização; o dano existencial causado pelas relações laborais; a dificuldade do exercício da cidadania pelo trabalhador, dentre outros.

Os artigos que fazem parte da temática encontram-se, abaixo, arrolados:

- RESERVA DE MERCADO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA – UMA ANÁLISE PRINCÍPIOLÓGICA
- A INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO ÂMBITO LABORAL COMO CONTRIBUTO AO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
- TERCEIRIZAÇÃO: UMA ANÁLISE SOB A ÓPTICA DO PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO
- DA INEFICIÊNCIA DO COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL
- DESAFIOS PARA A REGULAÇÃO: TRABALHO AUTÔNOMO E O DIREITO DO TRABALHO
- DISCRIMINAÇÃO ESTÉTICA FEMININA COMO FATOR DE ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO
- A DISCRIMINAÇÃO NA RELAÇÃO PRÉ-CONTRATUAL DE TRABALHO SOFRIDAS PELOS EGRESSOS DO SISTEMA PRISIONAL E SEUS REFLEXOS NO DIREITO CONSTITUCIONAL
- TRABALHO E EMANCIPAÇÃO SOCIAL: COMPREENSÃO SOLIDÁRIA DA CIDADANIA NO CONTEXTO DO DESENVOLVIMENTO
- A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DO ESTADO COMO TOMADOR DE SERVIÇOS NA TERCEIRIZAÇÃO
- A FORMAÇÃO DO INTELECTO COMO DIREITO DA PERSONALIDADE GOVERNANÇA POR NÚMEROS E O DANO EXISTENCIAL ORIUNDO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.

O segundo eixo temático do GT, refere-se ao tema do meio ambiente do trabalho que perpassa uma área de conjugação entre o direito do trabalho e o direito ambiental, e suscita um amplo e profícuo espaço de pesquisa ainda a ser aprofundada, pois é uma nova seara de proteção ao ser humano trabalhador e um novo objeto de proteção jurídica que alcança a sua segurança, saúde e qualidade de vida, protegendo-o contra todas as formas de degradação e /ou poluição geradas no ambiente de trabalho.

Referido expressamente pela Carta Constitucional de 1988 é tema de profunda importância e atualidade e sua adequada proteção exige novos mecanismos de tutela jurídica, mais abrangentes e complexos, em busca de uma concreta efetividade deste direito fundamental do ser humano trabalhador, razão pela qual a pesquisa e o debate sobre o tema, propiciada por este profícuo espaço conquistado no CONPEDI, em muito contribui para o necessário fortalecimento da doutrina do Direito Ambiental do Trabalho.

Os artigos ora apresentados pelos autores nesta seara perpassam temas novos e instigantes, aptos a suscitar o aprofundamento da pesquisa e aclarar os diversos desafios impostos a busca da qualidade e do equilíbrio do meio ambiente do trabalho, e abordam desde a responsabilidade de implementação pelo Poder Judiciário, a Justiça Ambiental, a função social da empresa, a responsabilidade civil objetiva, e a busca pela sustentabilidade. E neste sentido apresentam-se os seguintes artigos:

- RESPONSABILIDADE DO PODER JUDICIÁRIO PELA PRESERVAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SUSTENTABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

- A JUSTIÇA AMBIENTAL E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO

- O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NA ORDEM ECONÔMICA BRASILEIRA: FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E A PREPONDERÂNCIA DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO

- A RESPONSABILIDADE CIVIL DAS MINERADORAS CONCERNENTE AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

- CONSTRUÇÃO SUSTENTÁVEL E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O terceiro grupo temático de artigos apresentados teve seu eixo de discussão vinculado ao Direito Coletivo do Trabalho.

Essa vertente do Direito do Trabalho tem sua pauta na principiologia do Direito Coletivo, no sindicato e no sindicalismo, na negociação coletiva e nas lutas coletivas. Na experiência brasileira e no contexto dos princípios, tem sido efetivado um debate sobre a sustentabilidade do princípio da equivalência entre os interlocutores sociais no processo negocial coletivo e o da adequação setorial negociada, considerando as recentes decisões flexibilizadoras, em matéria trabalhista, proferidas pelo STF. Apesar de toda essa polêmica, observa-se que ainda que a igualdade substancial estivesse assegurada, assim como a garantia dos próprios direitos trabalhistas; a principiologia advinda da teoria clássica do Direito do Trabalho, em sua perspectiva individual e coletiva, não contempla a maioria dos trabalhadores porque segundo dados do IBGE, apenas 40% da população economicamente ativa encontra-se em relação jurídica vinculada por um elo de subordinação. Senso assim, como acertadamente propõe o Prof. Dr. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, se faz necessário um amplo debate para se discutir a necessidade de ampliação do próprio objeto do Direito do Trabalho, para que esse subsistema jurídico possa atender a todos, ou seja, trabalhadores com carteira assinada, informais, desempregados, desempregáveis e aqueles que desejam viver a partir do trabalho livre.

No âmbito da discussão sobre o sindicato e o sindicalismo, esse órgão que tem na sua gênese a busca pela defesa e direitos dos trabalhadores, tem ele se mostrado ineficiente e necessita de uma reestruturação. O sindicato tem vivenciado crises, pois sua estrutura não se modernizou para acompanhar os efeitos decorrentes das metamorfoses ocorridas no mundo do trabalho.

Sendo esse ator essencial no processo de negociação coletiva, no processo de dissídio coletivo, na efetividade da lutas coletivas, e sobretudo na viabilização do processo emancipatório da classe trabalhadora, faz-se necessário que o sindicato seja reestruturado, em níveis locais, regionais e supra-nacionais, para atender os anseios da sociedade pós-industrial em um mundo globalizado.

Artigos neste Grupo de Trabalho:

- NEGOCIAÇÕES COLETIVAS: LIMITES OBJETIVOS IMPOSTOS PELO TST E OS PARÂMETROS DE INTERPRETAÇÃO FIXADOS PELO STF NO RE Nº 895.759
- NEGOCIADO VERSUS LEGISLADO: O PAPEL DOS ATORES SOCIAIS CONTRA A HEGEMONIA DO CAPITAL FINANCEIRO E A (IN) SUSTENTABILIDADE DA RELAÇÃO DE IGUALDADE NO PROCESSO NEGOCIAL COLETIVO

- POSIÇÃO DO TST E DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO SOBRE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

- A RESPONSABILIDADE DOS SINDICATOS NA ELABORAÇÃO DE INSTRUMENTOS NEGOCIAIS COLETIVOS EM RELAÇÃO AO BANCO DE HORAS.

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - UNIPÊ

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UNISANTOS e UFMS

Prof. Dr. Oton De Albuquerque Vasconcelos Filho - UPE

A INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO ÂMBITO LABORAL COMO CONTRIBUTO AO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

LA INTEGRACIÓN DE PERSONA CON DISCAPACIDAD EN EL CAMPO DE TRABAJO COMO CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO SOSTENIBLE

Daiana Felix de Oliveira ¹

Resumo

O presente ensaio observa a Convenção da Organização das Nações Unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência, ante a percepção de que é na interação da pessoa com o meio dotado de impedimentos e barreiras sociais que se verifica a deficiência. Nesse sentido, atenta-se ao desenvolvimento humano sustentável, sustentando-se, porquanto, a inserção da pessoa com deficiência no âmbito laboral enquanto aspecto contributivo ao desenvolvimento sustentável. Pugna-se pelo cumprimento de direitos Fundamentais (dignidade humana, cidadania); em atenção, também, aos ditames da Agenda 2030.

Palavras-chave: Deficiência, Dignidade humana, Ambiente laboral

Abstract/Resumen/Résumé

El ensayo observa la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, en la percepción de que es en la interacción de la persona con los medios con impedimentos y barreras sociales que existen discapacidad. En este sentido, atento al desarrollo humano sostenible, apoyando a la inclusión de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo como un aspecto que contribuye al desarrollo sostenible. Pugna es el cumplimiento de los derechos fundamentales (dignidad humana, la ciudadanía); también tenga en cuenta, los dictados de la Agenda 2030.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Discapacidad, Dignidad humana, Ambiente de trabajo

¹ Mestranda em Direito e Desenvolvimento no Centro Universitário de João Pessoa; bolsista pelo PROSUP /CAPES. Pós-Graduada pela Escola Superior da Magistratura Trabalhista da Paraíba. Pós-Graduada em Direito Constitucional pelo UNIPÊ. Bacharela.

INTRODUÇÃO

Habitar um corpo com impedimentos físicos, intelectuais ou mesmo sensoriais é uma das possíveis maneiras de viver em sociedade. Naturalmente, a pessoa com deficiência requer uma atenção especial por parte de toda uma estrutura, seja no âmbito familiar, seja no esteio social. Envolve, pois, família, Poder Público, coletividade.

As pessoas deficientes encontram-se insertas no rol do chamado grupo de vulneráveis. Diante deste cenário, o Estado não pode se manter neutro, uma vez que se faz necessária a implementação de mecanismos que venham a *equilibrar* essa posição de desigualdade. Impende dizer que, políticas públicas sejam programadas e desenvolvidas neste âmbito.

Peças fundamentais devem ser moldadas para a engrenagem do processo de desenvolvimento, dentre as quais: a visão social, a inclusão escolar, o atendimento à legislação vigente, a implementação de novas tecnologias, a participação dos atores sociais e elucidações correlatas.

Oportunamente, a Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre as pessoas com deficiência, será utilizada como suporte pertinente. Serão suscitadas algumas atualidades inerentes ao tema, a exemplo da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) e a conjuntura da Agenda 2030 para o desenvolvimento que, dentre os seus objetivos e metas, serão acolhidos alguns pontos que denotam observância a essas pessoas.

O objetivo geral é analisar a deficiência enquanto uma questão de direitos humanos correlacionada à dimensão do desenvolvimento sustentável.

Apontam-se como objetivos específicos: a um, acolher a perspectiva adotada pela Convenção da ONU sobre os direitos da pessoa com deficiência, ante a percepção de que é na interação dessas pessoas com o meio dotado de impedimentos e barreiras sociais que se verifica a *deficiência* (estrutural); a dois, suscitar algumas possíveis alternativas no tocante à inserção da pessoa - trabalhador(a) - com deficiência no âmbito laboral, no intento de contribuir para a efetivação de direitos fundamentais (*v.g.*, dignidade humana, direito ao trabalho, cidadania), bem como enquanto aspecto propulsor ao desenvolvimento humano e social sustentável.

O questionamento a ser enfrentado na problematização é o seguinte: no contexto brasileiro, a dificuldade de inserção da pessoa com deficiência no campo de trabalho, favorece à estruturação de uma ambiente de trabalho sustentável?

A hipótese se dá considerando-se que a concepção dada à pessoa com deficiência se limita a tratá-la, notadamente, sob ponto de vista da pessoa que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial.

No tocante à metodologia, a abordagem do presente ensaio utiliza o método dedutivo que, baseia-se no racionalismo por utilizar como ponto de partida premissas gerais, ajustando-se posteriormente à observância do caso concreto (com o auxílio de pesquisas doutrinárias e legislações). O método de procedimento utilizado será o monográfico, partindo do pressuposto de que irá ser realizada uma abordagem sobre a inserção da pessoa com deficiência no âmbito laboral como contributo ao desenvolvimento sustentável (social). As técnicas de pesquisa se enquadram como indireta, porquanto envolvem informações colhidas de autores, juristas.

De início, será delineado, brevemente, acerca de aspectos da evolução terminológica até o advento da Convenção da ONU sobre a pessoa com deficiência.

Em seguida, será pontuado a respeito da referida Convenção – que observa a deficiência, entretanto, enquanto uma questão de direitos humanos, correlacionada à dimensão de desenvolvimento social. Oportunidade em que, será avocada a Agenda 2030 - um plano de ação sob o qual foram anunciados 17 Objetivos e 169 metas que se complementam em prol do desenvolvimento sustentável.

Ademais, dispõe-se acerca da dignidade da pessoa humana e o liame desta com o direito ao desenvolvimento; bem como o reconhecimento do desenvolvimento humano sustentável.

Por sua vez, ante a *deficiência* no âmbito social para com a pessoa deficiente, suscita-se a inserção desta no âmbito laboral, bem como apontam-se algumas possíveis soluções para uma maior efetividade nesta seara como contributo ao desenvolvimento sustentável - em consonância com a Constituição Federal de 1988 e a ordem internacional.

1 PESSOA COM DEFICIÊNCIA: ASPECTOS EVOLUTIVOS DA TERMINOLOGIA

Habitar um corpo com impedimentos físicos, intelectuais ou mesmo sensoriais é uma das possíveis maneiras de viver em sociedade. A deficiência no corpo humano não é uma temática nova. Todavia, urge uma necessidade premente com o amparo e a tutela das pessoas com deficiência.

Um sinal de alerta para o estudo da proteção a tais pessoas remonta às duas Grandes Guerras, que provocaram um alto contingente de pessoas com problemas de locomoção, visão, audição. Esse holocausto expôs de forma mais contundente a situação e passou-se a exigir por parte do Estado uma posição de “agente protetor”. (ARAÚJO, 2009)

Cada ordenamento jurídico dispõe para o tema específico observâncias peculiares. Em alguns países a tutela é mais eficaz, mesmo inexistindo comando em grau constitucional. Por outro lado, como é o caso do Brasil, o tema ainda é tratado *a quem* da real necessidade (em *terrae brasilis*, as guerras mundiais não despertaram a conscientização da questão da “deficiência”, como fora no velho continente).

Por sua vez, considerando-se a Constituição de 1967, em relação à evolução terminológica da “deficiência”, tem-se que, com a Emenda nº 1 de 1969, adveio a expressão “deficiente” para envolver um grupo minoritário de partícipes da sociedade. Adiante, a Emenda Constitucional (EC) nº 12 tratava de expor uma defesa em prol desse grupo *frágil*, mencionando a referida expressão; que entoava “a falta, a incapacidade, o ‘defeito’” (ARAÚJO, 2009, p. 204). À época, o avanço fora comemorado, devido a garantia de acesso a espaços públicos, bem como a proibição de preconceito. (ARAÚJO, 2009)

Contudo, o texto da EC nº 12 não fora incorporado ao texto da Constituição, havia o temor da situação mas a integração não prevalecia. De fato, o conteúdo não fora unido aos demais direitos. Ou seja, era uma fidedigna demonstração de como a situação era enfrentada durante esse contexto histórico.

A literalidade da Carta Maior utilizou a expressão “pessoa portadora de deficiência”; ademais, houve alteração, oportunidade em que extirpou-se o colóquio “portadora” e passou-se a utilizar “pessoa com deficiência”, conforme terminologia adotada pela Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, que fora assinada pelo Brasil. (ARAÚJO, 2009)

O fato de a Constituição Federal adotar ainda a expressão de seu contexto histórico (década de 80) não modifica a virtude da proteção. Caso em que, para fins interpretativos, consideram-se os movimentos internacionais - declarações e tratados assinados pelo Brasil para dar seguimento à efetividade de que têm direito as pessoas com deficiência.

1.1 CONVENÇÃO DA ONU SOBRE OS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A trajetória construtiva dos direitos humanos das pessoas com deficiência compõe-se por quatro fases: 1) a fase de intolerância em relação a essas pessoas; 2) a fase de invisibilidade para com essas pessoas; 3) a fase recepcionada pelo assistencialismo – pautada na ótica médica e biológica cuja deficiência era uma enfermidade a ser curada; 4) e a fase *derradeira*, volvida pela perspectiva dos direitos humanos, donde estendem os direitos à inclusão social, com vistas à relação da pessoa com deficiência e o meio em que ela faz parte, cuja atenção volta-se,

também, à eliminação de entraves transponíveis, sejam eles culturais, físicos, ou mesmo sociais, que dificultem o exercício eficaz dos direitos humanos. (PIOVESAN, 2012)

Em consonância com a perspectiva desta quarta fase (sob a perspectiva dos direitos humanos), em 2006 fora aprovada em Nova Iorque a Convenção da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, tendo sido assinada pelo Brasil com o seu Protocolo Facultativo.

O referido tratado internacional aufere proteção especial a determinados tipos de pessoas que se enquadram em posição de vulnerabilidade. Mas foi no ano de 2008 que a Convenção foi recepcionada no Brasil, pelo Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho e promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, onde teve início a sua vigência no plano interno. Nessa esteira, é com fulcro no parágrafo 3º, do art. 5º, da CRFB/88 (BRASIL, 1988), que o tratado teve sua incorporação ao ordenamento jurídico pátrio, com *status* de Emenda Constitucional. E, quando o fez, reconheceu um instrumento que gera maior respeito aos Direitos Humanos.

A Convenção em comento reporta-se a um texto influente, desenvolvimentista e inclusivo. Composto por 30 (trinta) artigos dedicados aos direitos humanos universais e 20 (vinte) artigos destinados ao seu monitoramento, além do seu Protocolo Facultativo, subscrito pelo Brasil e Espanha, que contempla a competência do Comitê sobre os Direitos das Pessoas com deficiência “para o reconhecimento e análise de comunicação submetidas por pessoas ou grupos sob jurisdição e que aleguem violação das disposições contidas no texto da Convenção” (MADRUGA, 2013, pp. 272-273).

Em 6 de julho de 2015, ficou estabelecida a Lei nº 13.146, também chamada de Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência. A mesma é destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais pela pessoa com deficiência, vislumbrando-se, neste sentido, a inclusão social e a cidadania.

Pelo art. 2º da referida Lei, tem-se que:

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2015)

Percebe-se que o conceito ora apresentado “[...] identifica a deficiência no meio, no ambiente, e não na pessoa [...]” (LEITE *apud* FONSECA, 2012, p. 27).

A existência de características físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais representam traços distintivos que fazem parte da diversidade (estrutura) humana. Contudo, é na *interação*

da pessoa com o meio dotado de impedimentos e barreiras sociais que há uma restrição da participação dessa pessoa. Isto é, “a restrição à participação plena provocada pelas barreiras sociais”. (DINIZ [et. al.], 2009)

O conceito estabelecido supra está em consonância com as disposições da Convenção que fora ratificada pelo Brasil em 2008. Esta, importa em documento relevante, uma vez que acolhe como princípios gerais a dignidade, a liberdade de escolhas, a independência, o respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana, a plena e efetiva participação e inclusão na sociedade, acessibilidade, igualdade de oportunidades, desenvolvimento das capacidades destas pessoas.

Acolhe-se, porquanto, essência desenvolvimentista sob a qual consegue abarcar prismas de promoção e proteção de exercício dos direitos humanos com medidas e programas de desenvolvimento social ao creditar o desenvolvimento sustentável, o crescimento humano, social e econômico da sociedade. (MADRUGA, 2013)

Nessa conjuntura, há que fomentar o empoderamento dessas pessoas extirpando os entraves que inviabilizam o exercício de seus direitos, bem como é de situar-se que, com o advento da Convenção em comento, a legislação pátria está *vinculada* aos seus ditames, ou seja, convém que o ato cognitivo do intérprete esteja condizente com este aparato.

2 A AGENDA 2030 E OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS

A Agenda 2030 é um plano de ação para as pessoas, o planeta e a prosperidade que busca fortalecer a paz universal (PNUD, 2015). Por esta, anunciam-se 17 Objetivos e 169 metas de Desenvolvimento Sustentável, que se complementam para trilhar a rota para o desenvolvimento sustentável, dedicando-se coletivamente à busca do desenvolvimento global e da cooperação entre os países.

Cada Estado exerce livremente sua soberania, gerencia seus recursos naturais, bem como sua atividade econômica. Esses Objetivos e metas orientarão as decisões para os próximos 15 (quinze) anos, então corresponde a um trabalho que considera as diferentes realidades, capacidades e níveis de desenvolvimento, respeitando as políticas e prioridades nacionais.

Neste panorama encontra-se que, “As pessoas em condição de vulnerabilidade devem ser empoderadas”, e nesse contexto alocam-se crianças, jovens, pessoas com deficiência “(das quais mais de 80% vivem na pobreza)”, idosos, refugiados, dentre outros (ODS, 2015). Sentido em que, fora decidido tomar medidas mais eficazes em conformidade com o direito internacional para remover os obstáculos e as restrições.

Reporta-se, por exemplo, para o comprometimento da educação inclusiva e equitativa em todos os níveis, entendo que todas as pessoas, especialmente as que se encontram em situação de vulnerabilidade, devem ter acesso a oportunidades de aprendizagem para angariar conhecimentos e habilidades suficientes a uma desenvoltura plena em sociedade.

O Objetivo de nº 10, que trata da redução de desigualdade dentro dos países, dentre suas peculiaridades, apregoa para até 2030, “empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, sexo, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra”. (ODS, 2015)

Por sua vez, o Objetivo de nº 11, intitulado, “Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis”, anseia dentre outras observâncias incentivar a acessibilidade a sistemas de transporte, “melhorando a segurança rodoviária por meio da expansão dos transportes públicos, *com especial atenção para as necessidades das pessoas em situação de vulnerabilidade, mulheres, crianças, pessoas com deficiência e idosos.*” E ainda, “proporcionar o acesso universal a espaços públicos seguros, inclusivos, acessíveis e verdes, em particular para as mulheres e crianças, pessoas idosas e pessoas com deficiência”. (ODS, 2015)

Ademais, resta consignado no Objetivo de nº 17, as chamadas parcerias multissetoriais, isto é, “Incentivar e promover parcerias públicas, público-privadas, privadas, e com a sociedade civil eficazes, a partir da experiência das estratégias de mobilização de recursos dessas parcerias”, para fomentar o desenvolvimento de capacidades. (ODS, 2015)

Diante desse macro projeto desenvolvimentista, é possível extrair o nível de atenção para com as pessoas deficientes com o *padrão* que lhe é salutar, bem como a seriedade que deve ser desprendida em prol de concreções para essas pessoas.

3 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

É possível apreender que o efeito provocado pela pessoa “deficiente” atinge inicialmente aos genitores pelo *despreparo* em lidar com o filho(a) em condições *especiais*, mesmo tendo-se a ciência de que todo ser humano é *imperfeito*. Contudo, dotadas de características nobres, as pessoas com deficiência têm habilidades que podem e devem ser estimuladas em atenção à própria dignidade humana.

Com o reconhecimento das várias nuances de deficiência, dentre as quais mencionam-se: deficiência física, auditiva, visual, mental, múltipla (associação de duas ou mais

deficiências); atenta-se à *deficiência* inerente ao *sistema*, ou seja, à estrutura social que não é devidamente exercida pelo poder público e coletividade.

Concernente ao aspecto social, a pessoa com deficiência requer, no mínimo, atenção aos direitos mínimos fundamentais (vida digna, saúde, educação, previdência social). A depender do tipo e nível de deficiência, a pessoa necessita de atendimento dos mais diversos profissionais para o específico e adequado acompanhamento (seja psicólogo, fisioterapeuta, cuidador, professor, fonoaudiólogo e tantos outros).

Vale salientar que a Convenção da ONU sobre a dignidade da pessoa humana assume um enfoque valorativo de defesa dos direitos humanos das minorias.

Em atenção à dignidade humana, Barroso (2013) ilustra que a mesma apresenta uma dupla dimensão. Uma interna, presente no valor intrínseco ou inerente a cada indivíduo; outra externa, indicando seus direitos, pretensões, responsabilidades. Sobre este suporte, a dimensão primeira é inviolável, considerando que o valor natural do ser humano em qualquer circunstância não lhe é retirado; enquanto que, a segunda dimensão pode defrontar transgressões.

Atrelada à noção de liberdade e de direitos vinculados à natureza humana (pelo aspecto racional), a dignidade foi angariando espaço, passou a ser certificada e protegida pelo direito positivo, em cunho constitucional e internacional com(o) parâmetro de legitimidade do Estado e do Direito, reconhecida com notoriedade no texto constitucional. (SARLET, 2014)

Decerto, não é um encargo simples formular um conceito de dignidade humana - considerando toda uma carga de legados religiosos, históricos e políticos - capaz de transcender fronteiras sem perder o *cerne*. Mesmo assim, é necessário consignar um conteúdo mínimo que possibilite estabelecer alguma objetividade em relação ao seu uso. Para tanto, “deve-se aceitar uma noção de dignidade humana aberta, plástica e plural” (BARROSO, 2013, p. 72).

Barroso (2013) aponta, assim, 3 (três) caracteres deste conteúdo (mínimo), quais sejam: o valor intrínseco de todos os seres humanos; a autonomia de cada indivíduo e esta, limitada por algumas restrições legítimas impostas à dignidade em nome de valores sociais ou interesses estatais (valor comunitário).

O valor intrínseco denota, no contexto filosófico, um aspecto ontológico da dignidade humana, ou seja, uma natureza comum que é inerente à pessoa humana; que a torna particular (*sui generis*) em relação aos demais seres. Neste sentido, capacidade de raciocinar, sensibilidade, inteligência, são alguns atributos disponíveis. Na esfera jurídica, o valor intrínseco é visível no conjunto de direitos fundamentais. Pode-se inferir que, o primeiro da

lista é o direito à vida, o pressuposto essencial para a fruição dos demais direitos (igualdade perante a lei; direito à integridade, física, psíquica, mental).

Em relação à autonomia, sob o prisma da esfera racional, é o fundamento que permite o indivíduo definir as regras que vão prevalecer na sua vida. Permite àquele enveredar por um ideal de viver bem ou não - cuja noção que se quer realçar é a de autodeterminação.

Nesse cenário, aponta-se a autonomia pessoal, que implica no desempenho livre do ser, prestando auxílio seus valores, suas vontades, seus anseios - o critério ético no tocante à dignidade humana. Em referência à órbita jurídica, a autonomia encontra-se no quadrante de direitos fundamentais coligados com o suporte democrático, compreendendo as liberdades básicas (autonomia privada) e a garantia à participação política (autonomia pública).

Decerto, infere-se que, a autonomia que fora suscitada (um dos três critérios) não pode subsistir onde as escolhas são afirmadas considerando tão somente as necessidades pessoais. Ou seja, o indivíduo é visto, *in casu*, enquanto partícipe do meio social e não, isoladamente (BARROSO, 2013, pp. 81-82).

Em relação ao terceiro aspecto (valor comunitário), a dignidade retrata o componente social da dignidade. Modo pelo qual, a ideia assume uma observância da dignidade do indivíduo em relação aos demais indivíduos. O ser humano estaria compondo uma dimensão bem maior. “O indivíduo, portanto, vive dentro de si mesmo, de uma comunidade e de um Estado” (BARROSO, 2013, p. 87).

Acolhe-se, pois, esses três caracteres como representantes do conjunto da dignidade humana e percebe-se que, “A tutela do livre desenvolvimento da personalidade, advinda da referida proteção à dignidade, repousa no centro do ordenamento jurídico nacional, é prioritária e está pautada essencialmente da promoção dos direitos fundamentais [...]” (FERRAZ; LEITE, 2013, p. 214).

Convém ressaltar que, a proteção da dignidade humana está conectada com a igualdade material inserta no art. 5º, da Carta Cidadã, sob o qual “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se [...] a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, [...]”. Ou seja, o amparo do direito fundamental à igualdade, *in casu*, está atrelado ao ideal de justiça no tocante ao reconhecimento de identidades, uma vez que todas as pessoas apresentam a mesma dignidade.

3.1 DIGNIDADE HUMANA E DIREITO AO DESENVOLVIMENTO

Pelo que fora exposto, não há como refutar de se avocar ao contexto pelo menos um registro do direito ao desenvolvimento, o qual, entende-se, encontra-se atraído pela dignidade.

Pode-se suscitar duas perspectivas, o direito da pessoa com deficiência desenvolver-se (com o contributo Estatal, através da implementação de políticas públicas, por exemplo) e o direito ao desenvolvimento enquanto objetivo Fundamental, inserto no art. 3º da Carta Política.

Assim, não se compreende como uma sociedade desenvolver-se sem os seus integrantes fazerem jus à dignidade, envolto, pois, o aspecto externo – de cunho social (efetivo).

Ao reconhecer o desenvolvimento¹ enquanto um aspecto de mudança, avanço, bem como vislumbrar sempre uma conotação positiva em relação ao mesmo, entende-se, pertinente o registro acerca do direito ao desenvolvimento. Termos sob os quais:

[...] o direito ao desenvolvimento situa-se hoje no contexto dos direitos humanos fundamentais, positivado, inclusive, na ordem internacional. Exemplo disso é a Resolução 41/128 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 04 de dezembro de 1986, que aprovou a Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento. [...] No contexto do Estado brasileiro, o direito ao desenvolvimento é qualificado como objetivo fundamental da República (art. 3º, da CF). [...] o desenvolvimento é visualizado não apenas como um processo socioeconômico, mas, também, como instrumento de promoção dos valores humanos e da cidadania. (ALBUQUERQUE; BELO, *et al.* 2012, pp. 7-9)

Em consonância com a desenvoltura a que se propõe o presente artigo, percebe-se o grau de acuidade e de proteção que se encontra o, essencial, desenvolvimento. Neste sentido, como redige Amartya Sen:

O desenvolvimento tem de estar relacionado sobretudo com a melhora da vida que levamos e das liberdades que desfrutamos. Expandir liberdades que temos razão para valorizar não só torna nossa vida mais rica e mais desimpedida, mas também permite que sejamos seres sociais mais completos, pondo em prática nossas volições, interagindo com o mundo em que vivemos e influenciando esse mundo (SEN, 2010, p. 29).

¹ Convém elucidar o significado do termo desenvolvimento. Ao averiguar o mesmo encontra-se, “Ato ou efeito de desenvolver(-se). Crescimento, progresso”. (AURÉLIO, 2010). A ideia que advém é que “desenvolvimento pressupõe crescimento a partir de um determinado *status quo*, e tem subjacente a ideia de progresso. Da mesma forma, se formos desmembrar o seu vocábulo iremos nos deparar com a seguinte análise:”. (Registra-se que no texto original, é feito um esboço sob o qual aparece o termo: “Figura 1: Etimologia da Palavra Desenvolvimento (...) Adaptação de Diniz (2006, p.33)”. Aqui, tentar-se-á transmiti-lo em forma de texto), qual seja: “Latim: *in volvere*. Português: Des (prefixo de negação ou ausência) – en (Movimento para dentro) – volver (Reverter, Virar) – mento (Sufixo que indica ação). Nesta análise, é possível perceber que, com a junção dos elementos que compõem a palavra desenvolvimento, formaremos algo que poderia ser expresso como: ‘sem movimento para reverter a ação’ ou ainda ‘sem envolvimento’. Isso nos remete a uma conclusão de que é preciso algo para gerar o movimento e/ou envolvimento. Entretanto, o que seria esse algo? Para qual direção o movimento se conduz? Envolver para quê? As respostas para essas questões dependem do contexto no qual se aplica a palavra. (...)”. (SANTOS; BRAGA. *et al.* 2012. pp. 45-46).

Sentido em que, para a ideia de desenvolvimento apregoada, torna-se relevante extirpar as principais fontes de privação de liberdade, *e.g.*, a pobreza, a carência de oportunidades, a negligência dos serviços públicos.

Diante desse panorama, ratifica-se a dimensão que a dignidade da pessoa humana assume, um princípio (universal) e, pela própria etimologia da palavra princípio - derivado do latim *principium* (origem, começo) (SILVA, 2009, p. 1090) a dignidade continuará a basilar documentos, fundamentações. Pelo contexto em comento, pode-se assegurar em relação à mesma que, é um conceito em (e correlato ao) desenvolvimento.

Ao suscitar a perspectiva do desenvolvimento sustentável² há que considerar o desenvolvimento humano sustentável. Suporte em que, desemboca, também, no desenvolvimento social³. Uma vez que:

A ética dos direitos humanos é a ética eu vê no outro um ser merecedor de igual consideração e profundo respeito, dotado do direito de desenvolver as potencialidades humanas, de forma livre, autônoma e plena. É a ética orientada pela afirmação da dignidade e pela prevenção ao sofrimento humano. (PIOVESAN, 2012, p. 34)

O direito ao desenvolvimento da pessoa com deficiência, por sua vez, suporta atenção à dignidade humana, bem como a perspectiva de um desenvolvimento humano sustentável.

4 A INSERÇÃO DA PESSOA DEFICIENTE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Em harmonia com a direção internacional, a Carta Maior positivou o direito humano ao trabalho da pessoa com deficiência, introduzindo uma ruptura com o modelo assistencialista (3ª fase), passando, porquanto, a ser considerado um direito fundamental. (RESENDE, 2016)

Na Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XXXI, verifica-se a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”. Por sua vez, o mesmo Documento dispõe no inciso II, do art. 227 – que teve sua redação dada pela EC nº 65, de 2010:

² Na acepção de Melo (2004, p. 50), “Desenvolvimento sustentável é a política desenvolvimentista que leva em conta a livre iniciativa, porém de forma convergente com outras políticas de desenvolvimento social, cultural, humano e de proteção ao meio ambiente” (CRFB, art. 170).

³ A Cúpula Mundial realizada em Copenhague, em 1995, foi evento pioneiro sobre o desenvolvimento social. Fato este que resta consignado no preâmbulo da Declaração político-programática que, dentre os objetivos fixados na Resolução 47/92 apresentava-se o de: “(g) identificar os problemas comuns dos grupos socialmente prejudicados e marginalizados e promover sua integração na sociedade, salientando-se a necessidade de as sociedades igualizarem as oportunidades para todos os seus membros; [...]”. (SCIELO BRASIL, 2016)

II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação. (BRASIL, 2010)

No contexto dos direitos fundamentais encontram-se os direitos fundamentais sociais (art. 6º, da CRFB/88), arcabouço em que se enquadra a proteção à pessoa (sem distinção). Além do que, o teor do art. 2º, alínea “d”, da Lei Orgânica da Assistência Social (Lei de nº 8.724/93), expressa atenção à “d) a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária”. Nessa perspectiva de efetividade, fora adotado o art. 93 da Lei 8.213/91, também chamada “Lei de Cotas”, sob o qual:

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 pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

[...]

§ 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015)

Implica dizer que alguns aspectos axiológicos e princípios estão contextualizados na literalidade apresentada, quais sejam, a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a igualdade, a cidadania.

Pertinente a esta seara, a Lei 8.899/1994 concede passe livre às pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual; a disposição do art. 5º da Lei 8.112/1990, assegura às pessoas cujas atribuições sejam compatíveis com sua deficiência o direito de se inscrever em concurso público, sentido em que serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Nesta proposta, o art. 4º, da Lei 13.146/2015 (Estatuto da pessoa com deficiência) aduz que, “Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais

peças e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação”. Adiante, o art. 8º da mesma legislação entoa que:

É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico. (BRASIL, 2015)

A abordagem em comento tem respaldo nos aspectos fundamentos constitucionais e diante da compreensão de um direito fundamental ao trabalho digno e a ideia de corroborar este suporte, convém considerar, pois, o panorama do desenvolvimento humano sustentável.

A noção de desenvolvimento humano sustentável envolve aspecto multidimensional - abrange justiça social, desenvolvimento econômico; bens materiais e bem-estar humano; empoderamento das pessoas; atendimento às necessidades básicas, decerto, toda uma conjuntura. A partir do reconhecimento deste aparato, pode-se dar continuidade à ideia de desenvolvimento; considerando-se que o *crescimento* do indivíduo é o ponto de partida do processo de desenvolvimento.

Com efeito, uma concepção adequada de desenvolvimento na estrutura Estatal deve ir além da acumulação de riqueza e do crescimento econômico (deve sobrepor à variáveis atinentes à renda), uma vez que desenvolvimento não é sinônimo de crescimento econômico. Este sim, faz parte daquele, todavia, outros são os liames que fazem correlação, *e.g.*, aspectos humanos, sociais, culturais, políticos, ambientais.

Convém que não há como dissociar o aspecto *trabalho* (digno, decente) do desenvolvimento (de uma Nação). Neste sentido, a observância da empregabilidade da pessoa com deficiência é um requisito relevante para o empoderamento dessas pessoas, que, como as demais, têm suas potencialidades e traduz uma via de desenvolvimento “inclusante, sustentável, sustentado”. (SACHS, 2008)

Ademais, tem-se que, objetivando-se uma sociedade inclusiva, a Convenção - sobre os direitos das pessoas com deficiência - alude em seu art. 19, alínea “b”, que:

As pessoas com deficiência tenham acesso a uma variedade de serviços de apoio em domicílio ou em instituições residenciais ou a outros serviços comunitários de apoio, inclusive os serviços de atendentes pessoais que forem necessários como apoio para que as pessoas com deficiência vivam e sejam

incluídas na comunidade e para evitar que fiquem isoladas ou segregadas da comunidade. (CONVENÇÃO, 2009)

Oferecer suportes para que esse público “exercite a cidadania” (CARMO, 2011) é a admissão, em ordem prática, do reconhecimento da capacidade do outro produzir, de enfrentar obstáculos que impedem a participação na economia formal em condições de igualdade com os demais trabalhadores.

A despeito da inserção destes titulares de direitos e garantias no mercado de trabalho, avoca-se o conceito que Celso Antônio Pacheco Fiorillo dispõe acerca do meio ambiente do trabalho:

Constitui meio ambiente do trabalho o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio ambiente e na ausência de agentes que comprometem a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem [...]. (FIORILLO, 2012, pp. 81-82)

Por este aparato, torna-se pertinente o registro de que o referido conceito está firmado no fomento da salubridade e da incolumidade física e psicológica do trabalhador, independente do lugar, da atividade ou mesmo da pessoa que a exerça.

Sentido em que, acolhe-se como *local de trabalho*, todos os lugares em que os trabalhadores devem permanecer ou mesmo onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle - direto ou indireto - do empregador. A expressão *saúde* é designada envolvendo a ausência de afecções ou de doenças (conceito que atende a perspectiva da Organização Mundial da Saúde – OMS), e os elementos físicos e mentais que a afetam estão relacionados com a segurança e a higiene no ambiente de labor. Por sua vez, o vocábulo *trabalhadores*, considera todas as pessoas empregadas, englobando os funcionários públicos, ambos de acordo com os preceitos do art. 3º da Convenção de nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁴, que dispõe sobre saúde e segurança dos trabalhadores.

O local de trabalho deve ser seguro e saudável, consoante apregoa a própria Constituição Federal de 1988, quando alude em seu art. 225 que, “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, [...]”. E ainda: “Art. 200, CRFB/88 - Ao sistema único de saúde compete, além de outras

⁴ Convém externar o que dispõe Wolney de Macedo, “Ingressando no caso específico do direito brasileiro, é possível identificar uma completa ausência de construções específicas acerca da assimilação do direito internacional, pelo menos do ponto de vista da jurisprudência. Esse laconismo em matéria social não apresenta, portanto, qualquer justificativa, pois a garantia dos direitos sociais dos trabalhadores inclui-se, inexoravelmente, no conjunto dos direitos humanos” (CORDEIRO, 2012, p. 193).

atribuições, nos termos da lei: [...] VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

Ademais, a participação da pessoa com deficiência no ambiente laboral (considerando-se tanto a que detém a deficiência *naturalmente* ou em caso de acidente laboral e está inserida no contexto de reabilitação profissional⁵) é uma forma eficiente de humanizar o espaço da empresa, bem como é uma oportunidade de diversificar a ambiência do trabalho com seres humanos que têm diferenciadas experiências e expectativas de vida.

Contexto em que, corresponde a uma *nova* comunidade de consumidores até então incipiente na economia. A rentabilidade financeira desse grupo (se estiver em exercício laboral) passa a circular na economia e a favorecer os mais diversos ramos; com o convívio mais acentuado com pessoas sem deficiência, desperta a atenção para empreender produtos e serviços que atendam às necessidades peculiares dessa parte da população. (RESENDE, 2016)

Certamente, a pessoa que enfrenta desafios devido à falta de acessibilidade (física) ou mesmo acessibilidade atitudinal (carência de disposição de atitude em relação ao próximo), tem um preparo mais arguto para a resolução de questões de ordem laboral. São pessoas carentes em um ou alguns aspectos mas apresentam um louvável diferencial em outros.

Há de reconhecer que houve avanço em relação às pessoas deficientes empregadas, principalmente, as que têm deficiência física; contudo, a inserção de pessoas com deficiência mental é mui incipiente e necessita de um amplo trabalho de conscientização devido à forte visão de que tais pessoas são incapazes, o que provoca uma desvalorização destas e dos saberes delas, divergente, pois, da ideia de desenvolvimento.

In casu, a conscientização é outra observância que a Convenção faz, quando entoa “conscientizar toda a sociedade, inclusive as famílias, sobre as condições das pessoas com deficiência e fomentar o respeito pelos direitos e pela dignidade das pessoas com deficiência” (art. 8º, 1, *a*). E ainda atenta a “combater estereótipos, preconceitos e práticas nocivas [...], inclusive os baseados em sexo e idade, em todas as áreas da vida” (art. 8º, 1, *b*), bem como “promover a consciência sobre as capacidades e contribuições [...]” (art. 8º, 1, *c*) dessas pessoas.

⁵ Neste sentido, interessa pontuar teor da Convenção de nº 159 da OIT que trata da reabilitação profissional e emprego das pessoas deficientes. O art. 3º aduz que: “Essa política deverá ter por finalidade assegurar que existam medidas adequadas de reabilitação profissional ao alcance de todas as categorias de pessoas deficientes e promover oportunidades de emprego para as pessoas deficientes no mercado regular de trabalho”. Ademais assevera no art. 4º que, “Essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral. Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras deficientes. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos”. (OIT, 1991)

Por sua vez, a Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência - através do Decreto 3.956 de 2001, que a promulga - dispõe em seu artigo I, item 2, que:

a) o termo "discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência" significa toda diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, antecedente de deficiência, consequência de deficiência anterior ou percepção de deficiência presente ou passada, que tenha o efeito ou propósito de impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício por parte das pessoas portadoras de deficiência de seus direitos humanos e suas liberdades fundamentais.

b) Não constitui discriminação a diferenciação ou preferência adotada pelo Estado Parte para promover a integração social ou o desenvolvimento pessoal dos portadores de deficiência, desde que a diferenciação ou preferência não limite em si mesma o direito à igualdade dessas pessoas e que elas não sejam obrigadas a aceitar tal diferenciação ou preferência. Nos casos em que a legislação interna preveja a declaração de interdição, quando for necessária e apropriada para o seu bem-estar, esta não constituirá discriminação. (BRASIL, 2001)

Nesse panorama, a inserção ao labor é um mecanismo de inclusão social da pessoa com deficiência, onde não se está apenas *ofertando* um salário, mas a oportunidade de se reabilitar socialmente, psicologicamente e os efeitos são estendidos desde o próprio beneficiado (e aos familiares), bem como atinge toda uma coletividade, inclusive em atenção a parâmetros de ordem internacional.

4.1 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO ÂMBITO LABORAL: ALGUNS INSTRUMENTOS DISPONÍVEIS EM PROL DA EFETIVIDADE

Ante o reconhecimento de que os primeiros passos foram dados (com a adoção de legislações), a abordagem em comento atenta que muito mais necessita ser realizado.

Em termos numéricos, dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do ano de 2011 apontam que, 325,3 mil vínculos foram declarados como de pessoas com deficiência (PCD); o que implica em 0,70% do total de vínculos empregatícios. Deste total, 213,3 mil, eram do gênero masculino e 111,4 mil do feminino (em média), ou seja, uma proporção de 65,74% de deficientes do gênero masculino e 34,26% de deficientes do gênero feminino. (RAIS, 2011)

Convém o registro de que uma das formas de viabilizar os comandos supracitados seria a atuação dos entes sindicais colocando em suas pautas e disseminando medidas nos processos de negociação coletiva, ante a promoção da efetividade de direitos essenciais. Esse teor compõe a extensão e relevância da atuação Sindical (art. 8º, CRFB/88) frente a proteção dos direitos e

interesses que ultrapassam a esfera individual dos trabalhadores e resvalam ao campo social, onde os mesmos estão inseridos.

Sentido em que, em relação à “Lei de Cotas” (citada alhures), a inserção das pessoas com deficiência no âmbito laboral das pequenas empresas e médias empresas, *e.g.*, com a fixação de cotas a partir de 30 (trinta) empregados, certamente, alargaria o contingente de vagas de trabalho e daria azo a uma legislação mais inclusiva, que poderia receber, em contrapartida, incentivos fiscais. (RESENDE, 2016)

Outra questão que pode ser fomentada é exigência nas licitações de declaração do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) para verificar se a empresa está cumprindo aos critérios da cota, sob pena de não poder participar das licitações públicas – uma vez que de acordo com o art. 36, §5º, do Decreto nº 3.298/99 incumbe a atuação por parte do MTE nas atividades fiscalizatórias das empresas no tocante ao atendimento da legislação correlata ao trabalho das pessoas com deficiência.

E ainda, pelo §2º da Lei 13.146, de 2015:

Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados. (BRASIL, 2015)

Dito de outro modo, o MTE tem a incumbência, tanto de sistematização da fiscalização, quanto gerar dados, modo pelo qual, a perspectiva da exigência nas licitações também poderia surtir efeitos positivos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por uma visão holística, depreende-se que a pessoa com deficiência como qualquer outra pessoa é destinatária dos direitos e garantias fundamentais.

Percebe-se uma necessidade premente, em especial, aos ditames de ordem social para minorar os entraves que dificultam a acessibilidade da pessoa com deficiência no meio social. Donde resta configurada o perfil da deficiência sob os preceitos da Convenção da ONU.

É dizer que, há que fomentar o empoderamento dessas pessoas extirpando os entraves que inviabilizam o exercício de seus direitos, bem como é de atentar-se que, com o advento da Convenção em comento, a legislação pátria está *vinculada* aos seus ditames, de modo a convir

que o ato cognitivo do intérprete esteja condizente com este aparato. Neste quadro geral, prestam auxílio, algumas Convenções da OIT, bem como a perspectiva do desenvolvimento humano sustentável e a Agenda 2030.

Sustenta-se o empoderamento das pessoas com deficiência e um dos vieses a ser observado e fomentado é a inclusão destas no âmbito laboral; suporte em que (em sendo efetivado) propagam-se os mais variados e positivos efeitos – desde o desenvolvimento humano, social, econômico, político, cultural (e transcende).

O direito ao trabalho da pessoa com deficiência é universal, irrenunciável (dente outros caracteres), porquanto, encontra-se reconhecido internacionalmente. Positivado pela Carta Maior, com *status* de norma constitucional - para garantir esse direito humano o Brasil adota, como dito alhures, ações afirmativas como é o caso da “Lei de Cotas”.

Ocorre que, a realidade ainda é considerada *a quem* da necessidade e importância da tutela para com as pessoas com deficiência – urge que providências sejam tomadas no sentido de potencializar a efetividade neste âmbito, *in casu*, laboral. No contexto brasileiro, a dificuldade de inserção da pessoa com deficiência no campo de trabalho, não favorece à estruturação de um ambiente de trabalho sustentável e, logo, configura (mais) um entrave para o perfil desenvolvimentista.

Nesse sentido, suscita-se que para a inserção das pessoas com deficiência no âmbito laboral, convém a promoção da atuação Sindical (art. 8º, CRFB/88) frente a proteção dos direitos e interesses que ultrapassam a esfera individual dos trabalhadores e resvalam ao campo social, onde os mesmos estão inseridos.

Em relação à “Lei de Cotas” pontua-se uma maior dimensão para que atinja as pequenas e médias empresas, (*e.g.*, com a fixação de cotas a partir de 30 - trinta - empregados), uma vez que a legislação assumiria uma roupagem inclusiva, modo pelo qual, poderia receber, em contrapartida, incentivos fiscais por parte do Governo.

Por sua vez, denota-se que, a exigência nas licitações de declaração do MTE para verificar se a empresa está cumprindo aos critérios da cota, seria uma forma distintiva que estaria, certamente, cumprindo relevante função social; a atuação do MTE estaria contida na sua incumbência ante as atividades fiscalizatórias das empresas em atenção ao atendimento da legislação correlata ao trabalho das pessoas com deficiência.

Neste sentido, compreende-se que o trabalho exercido dignamente e em condições apropriadas exerce um forte impacto em uma sociedade, porquanto, convém que ao primar pelo fortalecimento de tais práticas (mencionadas), tratam-se de mecanismos positivos para a promoção do desenvolvimento (humano) sustentável.

Destarte, essas seriam algumas vias suportadas pelo ordenamento jurídico pátrio para que ocorra uma maior inserção da pessoa com deficiência no âmbito laboral. Perspectiva esta, que acolhe respaldo, inclusive, de ordem internacional.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Armando; BELO, Alexandre. [et. al.]. **Desenvolvimento**: aspectos sociais, econômicos e político-criminais. Curitiba: Juruá, 2012.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 10/02/2016.

BRASIL. Decreto 3.956, de 8 de outubro de 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm>. Acesso em: 15/09/2016

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 03/02/2016.

BRASIL. Pessoa com deficiência. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/convencao_pessoacomdeficiencia.pdf>. Acesso em: 10/02/2016.

BRASIL, Lei 8213/1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 07/02/2016.

CARMO, José Carlos do. Construindo a Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho: a experiência na indústria da construção pesada no Estado de São Paulo. São Paulo: Áurea Editora, 2011. Disponível em: <<http://www.acbinclusao.org.br/noticia/22/livro-sobre-inclusao-na-construcao-pesada-tem-versao-digital>>. Acesso em: 08/02/2016.

CORDEIRO, Wolney de Macedo. A interação entre o direito interno e internacional na perspectiva da jurisdição trabalhista: uma introdução ao controle de convencionalidade em matéria laboral. *In: Poder judiciário e desenvolvimento socioeconômico*: obra em homenagem ao XVI CONAMAT. Adriano Mesquita Dantas, Marcelo Rodrigo Carniato, Sérgio Cabral dos Reis (coords.). São Paulo: LTr, 2012.

DINIZ, Debora. BARBOSA, Livia. [et. al.]. Deficiência, direitos humanos e justiça. Sur, Rev. int. direitos human. vol. 6 nº.11 São Paulo Dec. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1806-64452009000200004&script=sci_arttext>. Acesso em: 04/02/2016.

FERRAZ, Carolina Valença. LEITE, Glauber Salomão. O direito à educação inclusiva e a proteção da dignidade da pessoa humana e o respeito à diversidade na educação da pessoa com espectro autista. *In: Direito e desenvolvimento humano sustentável*. Carolina Valença Ferraz [et. al.] (coords.). – 1. ed. – São Paulo: Ed. Verbatim, 2013.

GENEBRA. Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/convention>>. Acesso em: 16/09/2016.

HOLANDA, Aurelio Buarque. Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa. 5ª ed. 2010.

LEITE, Glauber Salomão. A curatela da pessoa com deficiência mental ou intelectual: algumas reflexões para uma curatela emancipatória e voltada ao exercício da cidadania. *In: Cidadania plural e diversidade: a construção do princípio fundamental da igualdade nas diferenças.* FERRAZ, Carolina Valença [et. al.] (coords.) – 1. ed. – São Paulo: Ed. Verbatim, 2012.

MADRUGA, Sidney. A Convenção da ONU, a lei espanhola e as iniciativas do Ministério Público Federal no Brasil: instrumentais jurídicos em favor das pessoas com deficiência. São Paulo: Saraiva, 2013.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético.** São Paulo: LTr, 2004.

PIOVESAN, Flávia. Convenção da ONU sobre os direitos da pessoa com deficiência: inovações, alcance e impacto. *In: Manual dos direitos da pessoa com deficiência/Carolina Valença Ferraz...[et.al.].* – São Paulo: Saraiva, 2012.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). Disponível em: <<http://www.pnud.org.br/Docs/TransformandoNossoMundo.pdf>>. Acesso em: 03/02/2016.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). Disponível em: <<http://www.pnud.org.br/ODS.aspx>>. Acesso em: 09/02/2016.

RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS (RAIS). Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/indicadores/rais-2011>>. Acesso em: 15/02/2016.

RESENDE, Emerson Albuquerque. A concretização do direito fundamental ao trabalho da pessoa com deficiência no Brasil: dificuldades e possíveis soluções. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=9eb8eff225298ae9>>. Acesso em: 08/02/2016.

SACHS, Ignacy. Desenvolvimento: incluyente, sustentável, sustentado. Rio de Janeiro: Garamond, 2008.

SANTOS. Elinaldo Leal. BRAGA, Vitor. [et. al.]. Desenvolvimento: um conceito multidimensional. *In: Revista Eletrônica do Programa de Mestrado em Desenvolvimento Regional da Universidade de Contestado.* Ano 2, n. 1, jul. 2012, p. 45-46. Disponível em: <http://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/1858/1/ART_ElinaldoSantos_2012.pdf>. Acesso em: 04 de jun. de 2015.

SCIELO BRASIL. ALVES, J. A. Lindgren. A cúpula mundial sobre o desenvolvimento social. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-73291997000100006>. Acesso em: 03/06/2016.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade.** Trad. Laura Teixeira Motta. Rev. técnica Ricardo Doninelli Mendes. 2ª reimp. Rio de Janeiro: Companhia de Bolso, 2010.

SILVA, de Plácido e. **Vocabulário Jurídico.** ed. Nagib Slaibi Filho; Gláucia Carvalho (atuais.). Rio de Janeiro: Forense, 2009.