

**XXVII ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI SALVADOR – BA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO I**

ELCIO NACUR REZENDE

MARIA AUREA BARONI CECATO

RODRIGO GARCIA SCHWARZ

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. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFBA

Coordenadores: Elcio Nacur Rezende; Maria Aurea Baroni Cecato; Rodrigo Garcia Schwarz – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-594-2

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

Tema: Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Salvador, Brasil).

CDU: 34



XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

A presente publicação, concebida no marco do XXVII Encontro Nacional do CONPEDI, realizado na cidade de Salvador - BA, sob o tema “Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural”, oferece ao leitor, através dos diversos artigos apresentados no Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I", a diversidade e a pluralidade das experiências e do conhecimento científico dos quais se extrai, no seu conjunto, o "espírito", ou seja, o sentido e a essência do Direito do Trabalho na atualidade, a partir da apreensão do que está sendo produzido, no âmbito da cultura jurídica brasileira, a respeito do Direito do Trabalho. Trata-se, portanto, de uma amostra significativa que revela, no seu conjunto, a partir de distintas vozes e de distintos espaços e experiências, os rumos não só da pesquisa científica a respeito do Direito do Trabalho no Brasil, mas do próprio Direito do Trabalho enquanto ciência, ordenamento e práxis no Brasil, e das correspondentes instituições político-jurídicas e das suas possibilidades de produção de justiça social, em termos históricos, axiológicos, filosófico-normativos e teórico-dogmáticos.

Somam-se, assim, as vozes de Ailsa Costa de Oliveira, Alice Aparecida Dias Akegawa, Andre Geraldo Santos Cardoso de Mesquita, André Luiz Staack, Anna Marcella Mendes Garcia, Antonio Donizetti de Resende, Candy Florencio Thome, Christine de Sousa Veviani, Clarisse Inês de Oliveira, Danielle Costa de Souza Simas, Danielle de Mello Basso, Diego Gabriel Oliveira Budel, Elcio Nacur Rezende, Erica Ribeiro Guimarães Amorim, Fernanda Maria Afonso Carneiro, Fernanda Netto Estanislau, Gabriela Rangel da Silva, Irineu Francisco Barreto Junior, Isabel Christine Silva de Gregori, Joshua Gomes Lopes, Luciana Ferreira Lima, Marcelo José Ferlin D'Ambroso, Maria Aurea Baroni Cecato, Mariana Reis Caldas, Mauricio de Melo Teixeira Branco, Melissa Mika Kimura Paz, Nathália Facco Rocha, Renato de Araújo Ribeiro, Rodrigo Garcia Schwarz, Valena Jacob Chaves Mesquita e Victor Jácomo da Silva em torno dessas discussões, fundadas na perspectiva das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente, assim compreendido o trabalho exercido em condições compatíveis com a dignidade humana, e, portanto, do Direito do Trabalho enquanto possibilidade de produção de justiça social e concomitante instrumento efetivo de superação das muitas vulnerabilidades históricas que ainda assolam o nosso povo e a nossa democracia.

São vinte os artigos aqui apresentados: (1) A influência dos grupos de pressão na reforma trabalhista; (2) Entre empregados e empregadores: visão moderna das “cidadanias” de

Aristóteles; (3) Reforma trabalhista: a inversão do diálogo das fontes; (4) As alterações trazidas pela Lei nº 13.467/17 ao acesso à justiça: os impactos da reforma trabalhista à efetividade da justiça do trabalho no Brasil; (5) A execução trabalhista e a Lei nº 13.467/2017: o desafio da efetividade processual; (6) A necessidade de reafirmação do direito do trabalho com base na doutrina marxista; (7) A exploração contínua: o uso das tecnologias da informação e comunicação nas relações de trabalho do século XXI; (8) A reforma trabalhista (Lei 13.647/17) e o teletrabalho: avanços e retrocessos; (9) O teletrabalho e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista; (10) A inserção na CLT do título II-A – do dano extrapatrimonial pela Lei 13.467/2017 e sua interpretação conforme a Constituição Federal de 1988; (11) A dispensa coletiva trabalhista à luz dos deveres de socialidade e eticidade do contratos; (12) A questão agrária como obstáculo à erradicação do trabalho escravo contemporâneo no Brasil; (13) A tutela do trabalhador migrante no Brasil; (14) Manutenção da escravidão na casa grande: trabalho doméstico análogo ao de escravo no Brasil; (15) Análise da discriminação racial no Brasil e seu impacto nas relações de trabalho; (16) Função social e solidária da empresa e relações de trabalho: inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho; (17) A importância do meio ambiente laboral adequado à pessoa com deficiência; (18) Meio ambiente do trabalho e poluição labor-ambiental; (19) A interface dos direitos laborais e previdenciários com os acidentes do trabalho na sociedade contemporânea; (20) Responsabilidade civil do empregador concernente ao meio ambiental laboral – a necessidade de uma nova análise contemporânea decorrente da reforma trabalhista de 2017 no tocante ao teletrabalho.

Nesses artigos, são tratadas distintas questões de crescente complexidade e de crescente relevância para o próprio delineamento dos campos de ação e das possibilidades do Direito do Trabalho da atualidade: dos direitos e princípios fundamentais no trabalho à erradicação do trabalho infantil, à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, envolvendo múltiplos coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do trabalho, da limitação do tempo de trabalho, da saúde e da intimidade no trabalho e dos novos horizontes do Direito do Trabalho em tempos de crises, com a abordagem das novas morfologias das relações de trabalho, dos processos de desregulamentação do trabalho e de precarização e flexibilização do Direito do Trabalho - sobretudo a partir, no Brasil, da recente Lei nº 13.467, de 2017 -, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho, dos próprios marcos renovados do direito processual do trabalho na efetivação do Direito do Trabalho e, assim, do acesso à Justiça do Trabalho e da efetividade desta, e, portanto, e especialmente, das novas formas de inclusão e exclusão nos mundos do trabalho, com ênfase para os mecanismos de aplicação e de promoção do Direito do Trabalho e para os novos arranjos de proteção do trabalho, reafirmando-se a fundamentalidade do Direito do Trabalho.

Dá a especial significação desse conjunto de artigos, que fornece ao leitor, contribuindo com diagnósticos e perspectivas para um Brasil justo, uma considerável amostra do que vem sendo o agir e o pensar no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente e da promoção da justiça social.

Parabéns às/aos autoras/es pela importante contribuição!

Ao leitor, desejamos uma ótima e proveitosa leitura!

Os coordenadores,

Prof. Dr. Elcio Nacur Rezende (Escola Superior Dom Helder Câmara)

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato (Centro Universitário de João Pessoa - UNIPÊ)

Prof. Dr. Rodrigo Garcia Schwarz (Universidade do Oeste de Santa Catarina)

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

A IMPORTÂNCIA DO MEIO AMBIENTE LABORAL ADEQUADO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA

THE IMPORTANCE OF THE ADEQUATE LABOR ENVIRONMENT FOR DISABLED PERSON

Danielle Costa De Souza Simas

Resumo

Durante muito tempo a pessoa com deficiência foi vista apenas como um ser carente de assistência até que o aumento do número de deficientes, em decorrência das guerras e da própria violência urbana, fez com que se repensasse na questão do deficiente físico. Leis surgiram no intento de garantir ao deficiente o acesso ao trabalho, mas, além do direito de trabalhar, a pessoa com deficiência deve ser inserida em um meio ambiente laboral que garanta acessibilidade e dignidade.

Palavras-chave: Meio ambiente do trabalho, Pessoa com deficiência, Inclusão laboral, Dignidade humana, Acessibilidade

Abstract/Resumen/Résumé

For a long time the disabled person was seen only as someone without assistance until the increase in the number of disabled people, due to the wars and the urban violence itself, caused a rethinking of the disabled person. Laws have arisen in the attempt to guarantee the disabled the access to work, but, in addition to the right to work, the disabled person must be inserted in a work environment that guarantees accessibility and dignity.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Work environment, Disabled person, Labor inclusion, Human dignity, Accessibility

INTRODUÇÃO

O trabalho humano passou por grandes transformações ao longo dos anos e hodiernamente ocupa status de norma constitucional reconhecido expressamente como um direito social no art. 6º da Carta Magna. Constitucionalmente o trabalho é um direito de todos, no entanto, observa-se que embora muito se tenha falado a respeito dos direitos e da inclusão dos portadores de necessidades especiais o que se percebe é que a pessoa com deficiência tem encontrado grandes obstáculos para a sua aceitação e ingresso no mercado de trabalho.

As barreiras arquitetônicas, a despreocupação com a adaptação física e social do deficiente e, sobretudo, o preconceito são fatores que têm contribuído sobremaneira para que estes seres humanos ocupem funções inferiores às suas reais potencialidades.

Há vasta legislação tratando da inserção do deficiente no mercado de trabalho, existe, inclusive, a obrigatoriedade das empresas contratarem certo percentual de trabalhadores com deficiência, no entanto, problemas como a falta de capacitação e de postos de trabalho compatíveis com as limitações físicas ou mentais têm obstado o ingresso dessas pessoas no mercado de trabalho.

Superada a falta de capacitação, o deficiente se vê diante de outro obstáculo extremamente relevante e quase sempre olvidado, qual seja: as condições do meio ambiente laboral no qual será inserido.

É preciso atentar para que este ambiente esteja adequado tanto em seu aspecto físico quanto no psíquico, é importante e necessário que o deficiente tenha acesso aos diversos espaços do seu local de trabalho e que possa estar socialmente integrado aos demais trabalhadores.

Considerando-se estes fatos, o presente artigo possui como objetivo geral analisar o meio ambiente do trabalho da pessoa com deficiência. Como objetivos específicos verificar como se deu a inserção do deficiente no mercado de trabalho; estudar as legislações atinentes ao tema; verificar a relação entre pessoas com deficiência e o meio ambiente laboral e analisar casos verídicos da interação do deficiente no ambiente laboral.

O tema apresenta especial relevância considerando-se que o trabalho é verdadeira condição de dignidade, um direito social conferido a todos. O trabalho contribui para a autoestima, confiança e independência, além de proporcionar aos indivíduos, aprendizagem, aprimoramento e a percepção de salário o qual tem o objetivo de oferecer aos mesmos melhores condições de vida.

Considerando-se os objetivos da pesquisa adotou-se o método de abordagem dedutivo, articulado à documentação indireta e à pesquisa bibliográfica a partir de livros, periódicos, artigos em revistas especializadas, além dos veículos virtuais compatíveis.

O presente trabalho será desenvolvido em quatro partes na primeira será feita uma análise histórica do meio ambiente de trabalho. Na segunda parte trataremos das garantias legais do acesso ao trabalho: o deficiente e o mercado laboral. Na terceira parte será verificado o meio ambiente do trabalho: acessibilidade e convivência social. Na quarta parte faremos alguns estudos de casos sobre o tema.

1 ANÁLISE HISTÓRICA

1.1 O que é meio ambiente do trabalho?

Na visão de Fiorillo (2002, p. 22-23) o meio ambiente é classificado em meio ambiente natural, artificial, cultural e meio ambiente do trabalho, sendo este último o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homem ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.).

Para Farias (2013) o conceito jurídico de meio ambiente do trabalho, passa a ser considerado como extensão do conceito de meio ambiente artificial. O meio ambiente do trabalho é compreendido como o conjunto de fatores que se relacionam às condições do ambiente de trabalho, como o local de trabalho, as ferramentas, as máquinas, os agentes químicos, biológicos e físicos, as operações, os processos, a relação entre trabalhador e meio físico. O cerne desse conceito está baseado na promoção da salubridade e da incolumidade física e psicológica do trabalhador, independente de atividade, do lugar ou da pessoa que a exerça.

Nascimento (1999, p. 584) entende que:

O meio ambiente do trabalho é exatamente, o complexo máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias,

movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc.

Rocha (2002, p. 127) ensina que o meio ambiente do trabalho não se restringe ao espaço interno da fábrica ou da empresa, mas se estende ao próprio local da moradia ou do ambiente urbano. Mas do que isso, o meio ambiente do trabalho representa todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no *locus* do trabalho.

Para o mesmo autor (ROCHA, 2002, p. 127) pode-se, simbolicamente, afirmar que o meio ambiente do trabalho constitui o pano de fundo das complexas relações biológicas, psicológicas e sociais as quais o trabalhador está submetido. Este ambiente é dinâmico, e forma-se por todos os componentes integrantes das relações laborais.

O meio ambiente do trabalho ganhou tamanha importância e reconhecimento que nos dias atuais, é possível encontrar dispositivos constitucionais tratando do tema, vejamos:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

(...)

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Assim, podemos compreender que o meio ambiente laboral é tudo aquilo que cerca e integra a atividade do obreiro, de modo tão amplo e complexo que inclusive deve-se relevar o aspecto psíquico que o ambiente laboral propicia ao trabalhador.

Tratando-se de um trabalhador com deficiência é necessário que este ambiente proporcione condições físicas e psíquicas adequadas à sua limitação e que haja também uma preocupação em tornar este meio ambiente socialmente inclusivo e com possibilidades isonômicas de crescimento profissional.

1.2 A inclusão do deficiente no mercado de trabalho

O trabalho é um direito social conferido a todos e que possui reconhecimento constitucional. Mas, esse “todos” muitas vezes não traduz, verdadeiramente, a totalidade.

Apesar da necessidade de trabalhar ser intrínseca ao ser humano o deficiente passou muito tempo relegado ao esquecimento, como se seus sonhos e desejos de ter uma vida feliz e financeiramente digna deixassem de existir juntamente com a sua capacidade física ou mental.

A questão do deficiente passou muito tempo sendo tratada apenas pelo viés do assistencialismo e os seu aspecto pessoal tais como projetos, metas e possibilidades de crescimento pessoal e profissional foram simplesmente olvidados.

Assim, como bem ressalta Gaspar (2010, p. 31) em sua tese de doutorado:

Durante o século XX, ocorreram dois processos simultâneos que acabaram por levar o tema das pessoas com deficiência para discussões no âmbito internacional. De um lado, a ocorrência de duas grandes guerras e uma série de outros conflitos armados, resultando num número crescente de portadores de deficiência física, sensorial ou múltipla (seja entre os combatentes ou na população civil). De outro, o avanço da medicina e dos programas de reabilitação, permitindo que um número cada vez maior de pessoas com deficiência permanecesse vivo, tanto aquelas que adquiriam esta condição como as que possuíam deficiência congênita. Dessa forma, no ano de 1971 é proclamada uma resolução de alto significado para as pessoas com deficiência da época: a Declaração das Pessoas com Retardo Mental. No ano de 1975, buscando um texto mais abrangente, a ONU aprova a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes.

O aumento do número de deficientes e o desenvolvimento das ciências as quais passaram a gerar maiores chances de uma vida plena para os portadores de necessidades especiais fez com que se repensasse na condição e nos direitos do deficiente.

A inserção do deficiente no mercado de trabalho gera dignidade e chama o particular a participar deste processo de inclusão do deficiente à sociedade, e ainda, desonera os cofres públicos dos gastos com assistência social. Deste modo, inserir o deficiente traz benefícios tanto para o deficiente quanto para o Estado.

1.3 O deficiente físico aos olhos da sociedade

A visão da sociedade quanto ao deficiente físico passou por algumas transformações ao longo dos anos, assim, é importante acompanharmos como se desenvolveu estas mudanças de visão.

A primeira terminologia data de meados do século XX, os deficientes eram chamados de “os inválidos”. O termo significava “indivíduos sem valor”. Em pleno século 20, ainda se utilizava este termo, embora sem nenhum sentido pejorativo na época. Aquele que tinha

deficiência era tido como socialmente inútil, um peso morto para a sociedade, um fardo para a família, alguém sem valor profissional (SASSAKI, 2003, apud, GASPAR, 2010, p. 45-50).

Posteriormente, de 1960 até 1980, tem-se a denominação, “Defeituosos, Deficientes e Excepcionais”. “Os defeituosos”. O termo significava “indivíduo com deformidade” (principalmente física). “Os deficientes”. O termo significava “indivíduos com deficiência física, intelectual, auditiva, visual ou múltipla, que os levava a executar as funções básicas de vida (andar, sentar-se, correr, escrever, tomar banho etc.) de forma diferente daquela como as pessoas sem deficiência faziam. E isto começou a ser aceito pela sociedade. “Os excepcionais”. O termo significava “indivíduos com deficiência intelectual”. (SASSAKI, 2003)

De 1981 até 1987 tem-se a introdução do termo “pessoas”. Por pressão das organizações de pessoas com deficiência, a ONU deu o nome de “Ano Internacional das Pessoas Deficientes” ao ano de 1981. Foi atribuído o valor “pessoas” àqueles que tinham deficiência, igualando-os em direitos e dignidade à maioria dos membros de qualquer sociedade ou país.

De 1988 até 1993, no Brasil, tem-se na constituição o marco e o uso da terminologia “Portadores de Deficiência”. O “portar uma deficiência” passou a ser um valor agregado à pessoa. A deficiência passou a ser um detalhe da pessoa. O termo foi adotado na Constituição Federal e em todas as leis e políticas pertinentes ao campo das deficiências. Conselhos, coordenadorias e associações passaram a incluir o termo em seus nomes oficiais. (SASSAKI, 2003)

De 1990 até hoje, tem-se o uso do termo “Necessidades Especiais” que é uma espécie de camuflagem da deficiência. De início, “necessidades especiais” representava apenas um novo termo. Depois, com a vigência da Resolução n. 2, “necessidades especiais” passou a ser um valor agregado tanto à pessoa com deficiência quanto a outras pessoas.

De 1990 até hoje, utilizou-se o Eufemismo: “pessoas especiais”. O adjetivo “especiais” permanece como uma simples palavra, sem agregar valor diferenciado às pessoas com deficiência. O “especial” não é qualificativo exclusivo das pessoas que têm deficiência, pois ele se aplica a qualquer pessoa.

Atualmente faz-se uso da terminologia “Pessoas com Deficiência”. “Pessoas com deficiência” passa a ser o termo preferido por um número cada vez maior de adeptos, boa parte dos quais é constituída por pessoas com deficiência que, no maior evento (“Encontrão”) das organizações de pessoas com deficiência, realizado no Recife em 2000, conclamaram o público a adotar este termo. Elas esclareceram que não são “portadoras de deficiência” e que não querem ser chamadas com tal nome.

Ainda em relação à terminologia atual, como afirma Sassaki (2003, p.15):

Os movimentos mundiais de pessoas com deficiência, incluindo os do Brasil, estão debatendo o nome pelo qual elas desejam ser chamadas. Mundialmente, já fecharam a questão: querem ser chamadas de “pessoas com deficiência” em todos os idiomas. E esse termo faz parte do texto da Convenção Internacional para Proteção e Promoção dos Direitos e Dignidade das Pessoas com Deficiência, a ser aprovada pela Assembleia Geral da ONU em 2005 ou 2006 e a ser promulgada posteriormente através de lei nacional de todos os Países-Membros.

Superados os períodos de rejeição ou eliminação sumária, as pessoas com deficiência continuaram praticamente “invisíveis”, mesmo com êxitos individuais esporádicos. Após grandes guerras e conflitos mundiais, além do crescimento da violência e dado o avanço da medicina ao longo do século XX, o mundo deparou-se (ou não pôde mais ignorar) uma questão que sempre existiu: seres humanos com limitações físicas, sensoriais ou cognitivas (GASPAR, 2010, p. 52).

2 GARANTIAS LEGAIS DO ACESSO AO TRABALHO: O DEFICIENTE E O MERCADO LABORAL

A conscientização sobre a indispensabilidade de tratamento igualitário e respeitoso aos deficientes emergiu com maior força a partir da Resolução 31/123, através da qual a ONU estabeleceu que o ano de 1981 fosse o "International Year for Disabled Persons", ou seja, Ano Internacional das Pessoas Deficientes, com o tema ‘Participação Plena e Igualdade’, que é um programa mundial de ação relativo às pessoas deficientes permitiria a adoção de medidas eficazes a nível nacional e internacional para atingir as metas da participação plena das pessoas deficientes na vida social e no desenvolvimento, assim como de igualdade.

A ONU realizou por todo o mundo, manifestações para recomendar que aos inabilitados por deficiência fossem conferidas prerrogativas e oportunidades compatíveis com suas próprias realidades (GASPAR, 2010, p. 52).

Tratando do deficiente e sua inserção no mercado de trabalho, a Organização Internacional do Trabalho na 69ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra

— 1983), aprovou a Convenção 159, a qual entrou em vigor, no plano internacional, em 20.6.1985.

No Brasil a Convenção foi aprovada pelo Congresso Nacional através do Decreto Legislativo n. 51, de 25.8.89, em 18 de maio de 1990 a Convenção foi ratificada. Em 1991 houve a promulgação do Decreto n. 129, especificamente em 22.5.91 e neste mesmo ano, em 18 de maio, houve a vigência nacional.

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho tornou conhecida normas internacionais existentes e contidas na Recomendação sobre a habilitação e reabilitação profissionais dos deficientes, 1955, e na Recomendação sobre o desenvolvimento dos recursos humanos, 1975.

A Convenção sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, acolhida no Brasil através do Decreto 129/91 é aplicável a todas as categorias de deficientes, isto é, a todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada¹.

No âmbito constitucional, consoante lembra Sena (2013) para minimizar e ou compensar essas desigualdades, a Constituição da República traz uma série de conceitos e princípios que, na prática devem ser tomados como compensação legal em face da limitação humana. Desse modo, a verdadeira isonomia está na criação de diferenças que compensem as desigualdades e, tanto quanto possível, igualem as oportunidades.

Encontramos no art. 7º, XXXI o esforço constitucional de suprimir as desigualdades com que os deficientes foram ou são tratados no ambiente laboral, vejamos:

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

(...)

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Esta é uma importante referência, a qual representa grande o avanço na questão do deficiente, especialmente no que diz respeito à inserção destes no mercado de trabalho.

¹ Esta definição está expressa no art. 1, da parte I, da Convenção 159. Disponível em < <http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoIntegral.action?id=112495> > Acesso em 07 Ago. 2017.

Outra lei importante para a inserção do deficiente no mercado de trabalho é a Lei 8.213/91, a qual traz na Subseção II, da Seção VI, o tema da Habilitação e da Reabilitação Profissional.

Esta subseção guarda grande relevância, pois, prevê legalmente que se pense em condições para que a pessoa portadora de deficiência possa conciliar a sua condição física com o desenvolvimento de alguma atividade no mercado de trabalho vejamos:

Art. 89. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.

Parágrafo único. A reabilitação profissional compreende:

a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional;

b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;

c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário.

Art. 90. A prestação de que trata o artigo anterior é devida em caráter obrigatório aos segurados, inclusive aposentados e, na medida das possibilidades do órgão da Previdência Social, aos seus dependentes.

Art. 91. Será concedido, no caso de habilitação e reabilitação profissional, auxílio para tratamento ou exame fora do domicílio do beneficiário, conforme dispuser o Regulamento.

Art. 92. Concluído o processo de habilitação ou reabilitação social e profissional, a Previdência Social emitirá certificado individual, indicando as atividades que poderão ser exercidas pelo beneficiário, nada impedindo que este exerça outra atividade para a qual se capacitar.

Outra previsão importante contida na lei 8.213/91 é a obrigatoriedade de contratação de pessoas portadoras de deficiência, segue:

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.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

No entanto, como bem observa Nahmias (2001, p.97) apesar da relevância da mencionada lei para diminuir a discriminação do trabalhador portador de deficiência física, omitiu-se em importante matéria: o meio ambiente de trabalho do portador de deficiência. Ou seja, como regra, a pessoa portadora de deficiência necessita do meio ambiente de trabalho especial, adequado a sua deficiência (rampas para paraplégicos; marcações em Braile, em máquinas e ferramentas de trabalho, para deficientes visuais, etc.) para que seu labor se dê em condições de igualdade com os demais trabalhadores. Todavia a lei deixou de regulamentar essa necessidade.

Observamos ainda que, embora o meio ambiente do trabalho deva ser protegido, e que este meio ambiente é reconhecido constitucionalmente, ainda há muito que se fazer, sobretudo, no que diz respeito ao meio ambiente laboral dos portadores de necessidades especiais os quais são, em grande parte, a minoria do corpo de trabalhadores e geralmente ocupam cargos com baixa remuneração.

3 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: ACESSIBILIDADE E CONVIVÊNCIA SOCIAL

A Febran - Federação Brasileira de Bancos (2006) elaborou uma cartilha voltada aos gestores dos bancos, a qual traz informações relevantes, esclarecimento de dúvidas e ainda demonstra como deve ser feita a administração de um ambiente de trabalho, no qual está presente um profissional com deficiência.

O interessante desta cartilha é que, embora ela seja voltada ao ambiente de trabalho do bancário, ela traz informações que podem ser aplicadas aos mais diversos ambientes laborais.

A primeira observação que destacamos é relativa ao tratamento que se deve dispensar ao deficiente. A pessoa com deficiência deve ser tratada com igualdade e respeito, sem discriminação para que ela possa sentir-se integrada à sociedade.

O meio ambiente do trabalho é importante parte do processo de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

O programa de empregabilidade, visando a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, deve levar em conta as dificuldades de relacionamento que estes indivíduos enfrentam. Por isso, além das barreiras arquitetônicas (acessibilidade), devemos pensar nas barreiras culturais e atitudinais do processo de inclusão. A etapa da sensibilização precede a contratação e garante aprendizado ao grupo (FEBRABAN, 2006, p.15).

O meio ambiente compreende não apenas o aspecto físico, mas também o psíquico. O ambiente laboral deve ser acessível e compatível com a limitação do trabalhador, e, além disso, é muito importante que a equipe de trabalho permita ao trabalhador deficiente inserir-se plenamente neste meio ambiente.

4 PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: ESTUDO DE CASOS

O presente tópico será dedicado ao estudo de alguns casos que tornam ainda mais clara a importância do resguardo ao meio ambiente laboral do deficiente.

4.1 Deficiente é aprovada em concurso público, mas é demitida por causa da deficiência que possui²

² O caso foi disponibilizado em <<http://www.hojemais.com.br/tres-lagoas/noticia/geral/correios-sao-condenados-a-pagar-r-20-milhoes-por-discriminacao>> Acesso. 06 Ago. 2017.

O meio ambiente do trabalho é protegido constitucionalmente e deve proporcionar condições de dignidade ao trabalhador. Tratando-se de trabalhador deficiente o meio ambiente laboral deve ser não apenas digno, mas acessível e inclusivo.

O empregador deve proporcionar condições para que o trabalhador com deficiência possa desenvolver suas atividades, as quais devem ser compatíveis com a limitação que o obreiro possui.

Garantir acessibilidade é tão importante que recentemente a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos foi condenada em primeira instância pela Vara do Trabalho de Gurupi (TO) a pagar R\$ 20 milhões de indenização por danos social e moral coletivo em um caso envolvendo a discriminação de uma trabalhadora com deficiência visual, demitida após o período de estágio probatório.³

Desse valor, R\$ 10 milhões serão destinados ao Fundo de Amparo ao Trabalhador e os outros R\$ 10 milhões serão enviados à Associação dos Portadores de Deficiência do Estado de Tocantins.

Em linhas gerais a trabalhadora deficiente acusa os Correios de demissão discriminatória e de não oferecerem condições de trabalho adequadas para pessoas com deficiência visual.

A funcionária foi aprovada em concurso público na vaga destinada a pessoas com deficiência para o cargo de agente de correios/atendente comercial, no entanto desde o início do treinamento afirmou não ter tido acesso a computadores adaptados ou apostilas em braile.

Segundo a trabalhadora, o funcionário responsável por seu treinamento passou as informações apenas para a outra empregada aprovada no concurso. Após o período de estágio probatório, a obreira foi demitida, sem que os Correios fizessem as adaptações necessárias para que pudesse trabalhar.

O ponto importante deste julgado é que a decisão evidencia a relevância de garantir um meio ambiente de trabalho adequado às condições do trabalhador. O meio ambiente laboral deve ser digno, inclusivo e acessível às pessoas com deficiência, até mesmo por que a inserção de pessoas com deficiência é um imperativo legal.

³ A informação foi extraída do site <<http://www.hojemais.com.br/tres-lagoas/noticia/geral/correios-sao-condenados-a-pagar-r-20-milhoes-por-discriminacao>> Acesso. 06 Ago. 2017.

Sobre o Caso o procurador do trabalho Carlos Eduardo Nassar⁴ entende que "a condenação contribui para evitar quaisquer tipos de discriminação contra pessoas com deficiência, e garante que as pessoas tenham um tratamento previsto constitucionalmente".

4.2 Pessoas portadoras de deficiência no Amazonas

Cada dia que passa aumenta o número de pessoas com deficiência, a violência e os acidentes de trabalho acabam por contribuir para este aumento. Só para que se tenha ideia da gravidade do problema, uma pesquisa realizada em 2010 apontou que nos últimos dez anos, o número de **pessoas com deficiência** no Amazonas cresceu 96,8% e, atualmente, atinge 23,2% da população. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), em 2010, o Estado já contava com 790.647 pessoas com deficiência, contra 401.649, em 2000⁵.

Conforme o Censo 2010, dos deficientes identificados, no Amazonas, 651.262 são **visuais**, 209.932 **motores**, 154.190 **auditivos** e sofrem de deficiência 38.671 **mental/intelectual**. Levando em consideração o tipo de deficiência alegada, a visual (118%) – com 298,6 casos em 2000 – foi a que mais cresceu, no Estado, na última década, seguida pela motora (93%) e auditiva (91%), com 108,6 e 80,5 casos em 2000, respectivamente.

Com 22,6% dos seus 3.483.985 habitantes com algum tipo de deficiência, o Amazonas ocupa o 16º lugar no ranking nacional, estando abaixo de Estados da Região Norte como Amapá (12º) e Pará (13º), com 23,7% e 23,6%, respectivamente.

Rio Grande do Norte (27,8%) e Roraima (21,2%) são os que apresentam o maior e o menor índice de deficientes, respectivamente, no Brasil. No ranking entre os municípios amazonenses, Manaus é a quinta colocada com 461.414 (25,6%) pessoas com algum tipo de deficiência, estando atrás de Silves (26,8%), Tapauá (25,9%), Lábrea (25,8%) e Itapiranga (25,7%). Nos últimos dez anos o índice de deficientes, na capital, cresceu 173%, com 168,5 mil deficientes em 2000. O Censo 2010 revela ainda que, Manaus é o terceiro município com a maior taxa de deficientes visuais, 21,4% (386.603), perdendo apenas para Itapiranga (21,7%) e Silves (21,5%).

⁴ Dados foram disponibilizados em <<http://www.hojemais.com.br/tres-lagoas/noticia/geral/correios-sao-condenados-a-pagar-r-20-milhoes-por-discriminacao>> Acesso 06 Ago. 2017.

⁵ Encontra-se disponível em < <http://migre.me/9iWfQ> > Acesso em 06 Ago. 2017.

No que se refere aos demais tipos de deficiência, a capital amazonense é a sétima colocada com o maior número de deficientes auditivos do Estado, 87.429 (4,8%) e a 29ª em deficiência motora, 107.945 (5,9%).

Os dados demonstrados no Censo 2010 trazem uma alerta importante para a sociedade e para o poder público, sobretudo no que diz respeito à condição laborativa dessas pessoas. Algumas deficiências não ocasionam a total incapacidade da pessoa, em outras palavras, este força de trabalho apenas necessita ser enquadrada em uma condição laboral que seja equivalente à sua realidade.

Há um número expressivo de pessoas com alguma deficiência, em grande parte dos casos, essas pessoas ainda possuem capacidade laborativa, deste modo, para inserir essa mão de obra no mercado de trabalho é necessário apenas vencer o preconceito e enquadrar essas pessoas em atividades compatíveis com suas limitações, proporcionar um meio ambiente laboral que traga satisfação pessoal para esses trabalhadores para que eles possam se sentir vivos e úteis.

CONCLUSÃO

A luta das pessoas portadoras de deficiência por mais dignidade e aceitação é antiga e árdua. A primeira barreira é o preconceito, sem dúvidas, este é o grande impasse para a inserção dos deficientes nos diversos seguimentos laborais da sociedade.

Hoje há vasta legislação garantindo ao deficiente acesso ao trabalho, no entanto, embora o deficiente tenha conquistado o direito de trabalhar em atividade compatível com sua limitação o que se observa é que o meio ambiente laboral no qual esse trabalhador é inserido, muitas vezes, não se compatibiliza com as necessidades dessas pessoas.

O meio ambiente do trabalho pode ser entendido como tudo o que cerca essa pessoa, compreende desde os materiais utilizados até as relações sociais que são estabelecidas neste ambiente. Esse meio ambiente deve propiciar dignidade e inclusão ao deficiente.

A limitação física ou psíquica não elimina a capacidade de sonhar e projetar o futuro. O trabalho contribui para que essa pessoa possa ter dignidade e a possibilidade de uma vida melhor, pois laborar amplia não apenas a capacidade econômica, mas traz uma satisfação pessoal ao passo que esta pessoa sente-se útil à sociedade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm >. Acesso em: 20 set. 2017.

_____. **Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991**. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoIntegral.action?id=112495> > Acesso em 07 Ago. 2017.

_____. **Lei nº 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 07 Ago. 2017.

FARIAS, Talden Queiroz. **O conceito jurídico de meio ambiente**. Portal âmbito jurídico. Disponível em <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1546 > Acesso em 06 Ago. 2017.

FEBRABAN. **Gestão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho**. Coleção Febraban de inclusão social. Agosto/2006. Disponível em <http://www.febraban.org.br/Arquivo/Cartilha/Cartilha_Gestao.pdf > Acesso em 05 Ago. 2017.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2017.

GASPAR, Vinícius. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e contexto contemporâneo**. Tese de doutoramento apresentada ao Instituto de Economia da UNICAMP para obtenção de título de doutor em Desenvolvimento Econômico. Campinas: 2010.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **A defesa processual do meio ambiente do trabalho**. In Revista LTr. Vol. 63, n.5, maio de 1999.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes**. Convenção N. 159. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/node/505>>. Acesso em 08 Ago. 2017.

ROCHA, Júlio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica da saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2002, p. 127.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Vida Independente:** história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos. São Paulo: RNR, 2003.

SENA, Felicíssimo. **Os deficientes e a proteção legal de seus direitos.** Revista da OAB Goiás Ano XI nº 30. Disponível em < <http://www.oabgo.org.br/Revistas/30/materia-2.htm>> Acesso em 08 Ago. 2017.