I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ILTON GARCIA DA COSTA

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

Copyright © 2020 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal 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 Naspolini - 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 - UNIVEM – 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 – Goías
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 Prof.
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

Coordenadores: Ilton Garcia Da Costa; Luciana de Aboim Machado – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-076-3
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constituição, cidades e crise

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. I Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Os trabalhos científicos publicados nos anais do CONPEDI do Grupo de Trabalho intitulado "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" são vinculados eminentemente ao campo específico dos direitos humanos laborais.

Notadamente, as pesquisas adensam esforços na investigação dos fenômenos relacionados à pandemia do CONVID-19, neoliberalismo, reforma da normatização trabalhista, proteção de minorias, descentralização da produção, negociação coletiva e seus reflexos nas relações individuais, labor digital, economia de compartilhamento, entre outros aspectos.

Os artigos científicos ora publicados partem da perspectiva de que o modelo brasileiro de Estado Constitucional de Direito, pautado no valor social do trabalho e da livre iniciativa, tem por foco legitimador a promoção da dignidade do trabalhador em um sistema jurídico capaz de articular estes valores constitucionais no contexto contemporâneo de sociedade hipercomplexa.

Assim, atentam para uma regulação e organização estatal articulados com os objetivos constitucionais e os instrumentos internacionais de direitos humanos, especialmente da Organização Internacional do Trabalho – OIT, destacando metas e desafios diversos para alcançar uma sociedade justa, democrática e igualitária.

Prof. Dr. Ilton Garcia Da Costa

Profa. Dra. Luciana de Aboim Machado

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I apresentados no I Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (https://www.indexlaw.org/), conforme previsto no item 8.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

O DIREITO AO TRABALHO COMO INSTRUMENTO DE VALORIZAÇÃO SOCIAL DO SUJEITO NUM CONTEXTO DE RACIONALIDADE ECONÔMICA: A QUESTÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA SOB O VIÉS DA PROTEÇÃO JURÍDICA

THE RIGHT TO WORK AS AN INSTRUMENT OF SOCIAL VALORIZATION OF THE PERSON IN A CONTEXT OF ECONOMIC RATIONALITY: THE ISSUE OF DISABLE PEOPLE FROM THE PERSPECTIVE OF LEGAL PROTECTION

Alvaro dos Santos Maciel

Resumo

A maioria da população deriva sua autoidentidade de acordo com o papel no processo organizado do trabalho. O objetivo é apresentar o papel do Direito em garantir a inclusão da pessoa com deficiência no mundo trabalho haja vista se tartar de um construtor de valorização da dignidade humana. Para tanto, debruça-se nas normas de proteção internacional e marcos teóricos do Direito e Sociologia. Conclui-se que as abordagens de deficiência deve descontruir a diferença, ser emancipatória para que gere direitos, trabalho, emprego e cidadania ao ponto de alcançarem dignidade no mundo do trabalho.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência, Direito ao trabalho, Valorização social, Normas de proteção jurídica

Abstract/Resumen/Résumé

The majority of the population derives its self-identity according to the organized work process. The objective is to present the role of Law in guaranteeing the inclusion of disabled people in the world of work in view of becoming a constructor of valorization of human dignity. To do so, it looks at the international protection norms and theoretical frameworks of Law and Sociology. The conclusion is that disability approaches must deconstruct difference, be emancipatory so that it generates rights, work, employment and citizenship to the point of achieving dignity in the world of work.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Disabled people, Right to work, Social enhancement, Legal protection standards

INTRODUÇÃO

Por ser um dos caminhos para uma maior autonomia, independência e emancipação, além da importância econômica vinculada a ideia de subsistência decorrente de remuneração ou salário, o ato de trabalhar transmite para o próprio indivíduo e para o respectivo grupo social, a imagem de utilidade, de valorização e de autoestima. Como aduz o Axel Honneth em seus estudos sobre "*Trabalho e reconhecimento*" (2008b), a maioria da população deriva sua autoidentidade de acordo com o papel no processo organizado do trabalho e daí, a justificativa da presente pesquisa quando ela tangencia protagonistas sociais vulneráveis, tais quais as pessoas com deficiência.

Dados da literatura internacional (PETERSEN; WILLIG, 2004; ROSSLE, 2007; HONNETH, 2008a; HOUSTON, 2008; RENGER, 2017) e da literatura nacional (MORIN, 2001; RIBEIRO, LÉDA, 2004; SILVA, 2008; PIOLLI, 2011; ROSENFIELD; MELO, 2013; ANTUNES, 2015) evidenciam a importância do trabalho como legítimo construtor de reconhecimento social, como meio de proporcionar reciprocidade e relação de contato social, essencial para a formação de uma identidade completa do indivíduo. No que concerne a questão do reconhecimento, trabalho e pessoas com deficiência (PcD), de igual modo, as pesquisas nacionais (PEREIRA, DEL PRETTE, DEL PRETTE, 2008; BONFIM, 2009; DE CARVALHO-FREITAS, 2010; SIERRA, 2010; BRAGA; SCHUMACHER, 2013) e internacionais (DANERMARK; GELLERSTEDT, 2004; PEARSON; WATSON, 2007; PAGAN, 2017) também aprofundam a temática.

Dessa maneira, desenvolve-se a presente pesquisa, com o objetivo de elucidar o papel do Direito crítico em garantir a inclusão da pessoa com deficiência no mundo trabalho haja vista se tartar de um construtor de valorização da dignidade humana. Para tanto, debruça-se nas normas de proteção internacional e marcos teóricos como Honneth, Habermas, Senneth e Gorz.

A problemática pode ser desenvolvida do seguinte modo: considerando o significado do trabalho entre os teóricos apresentados e a carga valorativa que ele pode construir em torno da identidade do trabalhador, considerando que as pessoas com deficiência têm proteção legal para que haja inclusão no mundo do trabalho, qual o papel do Direito para promover posturas críticas e emancipatórias que gerem trabalho, emprego e cidadania?

Assim, por visar uma "política de transformação social", esta pesquisa vai além da análise científica (DEVLIN; POTHIER, 2006, p. 12 *apud* PINTO, 2012, p. 84).

1. VALORIZAÇÃO SOCIAL DO INDIVÍDUO A PARTIR DO TRABALHO

Apesar da proteção legal conduzida pelas normas de Direito Internacional e Nacional, e aqui se inclui propriamente pelo Direito do Trabalho, apesar da ostensiva proteção social dos trabalhadores, apesar do esforço do trabalhador em ultrapassar diversos tipos de barreiras para conseguir adentrar e tentar manter-se no mercado de trabalho, muitos acabam por ser inseridos de qualquer modo nas relações sociais e produtivas dali derivadas e aqui se pode citar os casos de muitas pessoas com deficiência (PcD) que padecem de uma espécie daquilo que nesta pesquisa denominamos de *inclusão inópia,* pois, embora existam algumas que protagonizem histórias de sucesso decorrente da contratação pela Lei de Cotas (Lei n. 8.213/1991), outras ainda estão vinculadas a inúmeros casos em que as experimentações de desrespeito se sobrepõem, haja vista que mesmo havendo a contratação, não há valorização do trabalho no cotidiano.

A partir dos contributos teóricos de André Gorz, Richard Sennet, Jürgen Habbermas e Axel Honneth cumpre neste tópico fazer um recorte etnometodológico crítico sobre os principais pontos do contexto de trabalho/trabalhadores no esteio do reconhecimento e da racionalidade econômica.

O filósofo austro-francês André Gorz[1] em sua obra "*Metamorfoses do Trabalho: Crítica da Razão Econômica"* (2007, p.39), critica centralmente o papel do trabalho na modernidade, e, ao contrário de Marx, que especialmente em suas primeiras obras concebeu o trabalho humano como o núcleo ontológico em que se percebe os processos de dominação capitalista e a potencialidade para a emancipação, Gorz revela que todo trabalho com finalidade econômica se caracteriza por uma forma específica de racionalidade, que ele intitula de *racionalidade heterônoma*[2], continuamente voltada para o mercado ou para o valor de troca, e explica que o indivíduo é levado a ter uma "conduta funcional (...) racionalmente adaptada a um fim, independentemente da intenção que tem o agente de perseguir essa finalidade que, na prática, ele nem mesmo conhece", ou seja, a racionalização econômica busca apontar que o próprio trabalho, sempre que amparado por finalidade econômica, causa a limitação da liberdade dos indivíduos, uma vez que estes serão induzidos a realizar ações com as quais não se identificam

[1] Gorz é autor de várias obras com contributos significativos acerca da compreensão da modernidade e das transformações do capitalismo nas últimas décadas, principalmente quanto às transformações do mundo do trabalho. Elaborou uma macroteoria que pudesse dar conta de uma compreensão ampla da sociedade moderna e sua transformação recente a partir dos parâmetros trazidos pela própria racionalidade moderna no sentido claramente criticado por Weber (CAMARGO, 2006).

[2] Gorz ainda apresenta a *racionalidade autônoma*, que decorreria de uma sociedade em que o trabalho foi abolido, ou seja, este conceito de racionalidade só poderá ser conquistado em uma sociedade em que o trabalho deixa de ser o epicentro da vida humana.

ou não encontram quaisquer sentidos, o que gera, por consequência, uma desvinculação entre a "vida pessoal do trabalhador" e a sua "vida profissional".

Richard Sennett, sociólogo e historiador norte-americano, em sua obra "*A corrosão do caráter: Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo"* (1998) explica a desvinculação entre "vida pessoal" e "vida profissional" do trabalhador ao afirmar que no mundo do trabalho atual não há como manter o caráter das pessoas já que se tornam vulneráveis e, deste modo, os valores individuais são consumidos com avidez pelo mercado de trabalho. Logo, denota-se que, da problemática apresentada, podem ser evidenciadas mais facilmente barreiras comportamentais que impedem reconhecer as pessoas com deficiência enquanto partes integrantes no mundo do trabalho. Porém, ainda assim, demonstra a importância do trabalho como fundamento social, por entender que a rotina que dele advém pode diminuir, mas pode também proteger; a rotina pode decompor o trabalho, mas pode também compor uma vida ao se tornar uma atividade diária, na qual seja valorizada a individualidade de cada ser humano e, dessa maneira, ser o fundamento de felicidade ou de realização.

Na concepção supracitada pode vincular à dissociação entre o "mundo da vida" e o "sistema"[3], termos cunhados por Jürgen Habermas ao explorar a *Teoria do Agir Comunicativo* (2012). Trata-se de uma concepção de modernidade em que o desenvolvimento histórico-social da racionalidade levou a razão humana a uma diferenciação progressiva sob a forma de uma racionalidade instrumental voltada para o êxito (sistema), em que se utiliza de cálculos dos meios mais adequados para atingir determinados fins, ou seja, de um lado a esfera do trabalho e do mercado que se orienta pelas ações estratégicas e instrumentais; de outro, a racionalidade comunicativa, voltada para o entendimento, por meio do discurso e da argumentação (mundo da vida) em que se concebe o mundo da vida como espaço para as sensações, sentimentos, comunicação, cultura e entendimento entre os sujeitos.

[3] De acordo com Habermas (2012, p. 139) a sociedade moderna possui uma ordem social em dois níveis: o sistema, espaço de ações estratégicas voltadas para o êxito, em que predomina a racionalidade instrumental; e o mundo da vida, espaço da ação comunicativa voltada para o consenso e integração social, em que predomina a racionalidade comunicativa. A modernidade ocasiona um processo de diferenciação desencadeando um desacoplamento das estruturas sistêmicas do mundo da vida. O sistema assume as funções de reprodução material da sociedade, ao passo que o mundo da vida, enquanto campo da interação social, assume funções de reprodução simbólica. O âmbito sistêmico se diferencia do mundo da vida também em suas estruturas econômicas (há um subsistema econômico representado pelo mercado, em que as relações são mediadas pelo dinheiro e a comunicação ocorre pelo código positivo da recompensa) e administrativas (representado pelo aparato do Estado, em que as relações são mediadas pelo poder e a comunicação ocorre pelo código negativo da sanção). O mundo da vida é o domínio da reprodução simbólica da sociedade, espaço de interação social organizado pela ideia do consenso e socialidade. No entanto, Habermas admite que nem todo contexto de ações no mundo da vida reproduz um entendimento comunicativamente alcançado. Há concordâncias normativamente prescritas, pré-reflexivas e pré-críticas, originárias da internalização de tradições culturais.

A postura de Habermas é de reação à irracionalidade dominante da lógica sistêmica em que predomina uma racionalidade técnica e instrumental que tem penetrado, colonizado o interior do mundo da vida e ocupado os espaços privilegiados da razão comunicativa.

Em síntese, as ideias de Gorz e Habermas acerca de suas respectivas teorias podem ser explicadas da seguinte forma:

> A primeira grande proposição política de Gorz não se restringe a uma luta pela redução da exploração no trabalho, mas clama pela ampliação do tempo de vida humano no sentido de possibilitar experiências desvinculadas da racionalidade econômica, sendo esta a expressão de uma autonomia possível. Há experiências que tomam lugar no *mundo da vida*, segundo ele, que são potencialmente emancipatórias quando as ações empreendidas pelos indivíduos se colocam como uma forma de resistência quanto à sua própria identidade social. Assim, enquanto para Habermas (1987a) no mundo da vida os indivíduos expressam uma identidade a partir do comportamento condizente a determinadas normas morais institucionalizadas, pois agem com base em padrões culturais que lhes possibilitam o alcance do entendimento por meio de sua ação comunicativa, para Gorz este mundo da vida só torna possível a constituição de um sujeito autônomo porque há experiências que o apartam de sua própria identidade coletiva (...) Gorz insiste que a possibilidade de autonomia está em o indivíduo externar certa singularidade, não identificar-se às normas e ao grupo (Camargo, 2010).

Em *Misérias do presente, riqueza do possível* (2004), Gorz atribui relevância da teoria crítica na formulação proposta por Axel Honneth:

> (...) a maneira pela qual Axel Honneth reinterpreta a teoria de Habermas inova e renova a teoria crítica de modo fecundo. Honneth concede importância crucial àquilo que Adorno chamava o "não idêntico" [...]: isto é, as atividades e relações pelas quais o sujeito recusa identificar-se a um papel, a uma função ou a uma utilidade social [...]. Para Honneth, o não idêntico não é simplesmente (como para Adorno) uma dimensão residual; ao contrário, nas sociedades modernas ou pós-modernas, é uma dimensão da experiência individual que pode tornar-se central e lançar as bases, ao mesmo tempo, de uma crítica da sociedade e de uma oposição à racionalidade instrumental (GORZ, 2004, p. 147).

Sobre o reconhecimento a partir das premissas do mundo trabalhista, Honneth (2008, p. 48 *et seq.*) procura identificar respostas acerca de como a categoria *trabalho*[4] deveria ser

[4] Para abordar a distinção de significados de *trabalho* no transcurso da história, revela-se interessante destacar os ensinamentos de Gorz (2007): Houve um contexto em que trabalho designava a labuta por meio da jornada de servos e de trabalhadores no empenho em produzir bens de consumo ou executar serviços necessários à sobrevivência, sem, portanto, relação de com produção material. Diferentemente dos servos e trabalhadores, cabia aos artesãos, por meio de "obra" (*poiêsis)*, a referida produção de mercadorias, de objetos duradouros e acumuláveis. Assim, os artesãos não trabalhavam, mas realizavam obras, inclusive podendo utilizar a labuta de indivíduos para cumprir as tarefas. O artesão era dono da sua atividade e, consequentemente, de si mesmo. Em contrapartida, o trabalho, destinado ao servo/trabalhalhador, era considerado algo menor, desprovido de dignidade, desligado do contexto de atividade produtiva, podendo ter relação com algum tipo de punição, tal como *labor* ou *tripalium* (*Labor*, palavra que deriva do latim, significa um esforço penoso, dor, sofrimento e fadiga; ao passo que *tripalium,* palavra também de origem latina – do latim tardio "*tri*" (três) e "*palus*" (pau): "três paus" – que designava instrumento para torturar escravos, além de um instrumento utilizado pelos agricultores para bater o

incluída no marco de uma teoria social para que dentro dela seja aberta uma perspectiva de melhoria qualitativa que não seja apenas utópica.[5] Dessa forma, no propósito de relacionar a teoria do reconhecimento e a emergência de conflitos sociais, Honneth buscou incorporar à sua teoria um tipo de análise da integração social que trouxe relevo aos aspectos específicos do mundo do trabalho.

Para isto, o autor metodologicamente explica seu ponto de vista sob três eixos que serão explicitados nos parágrafos que seguem, mas que em resumo podem-se resumir como *i)* divisão das críticas das relações de trabalho existentes em "interna e externa"; *ii)* demonstração de que "o trabalho social só poderá se caracterizar como norma imanente se for conectado às condições de reconhecimento na moderna troca de realizações"; *iii)* abordagem sobre "quais exigências imanentes estão conectadas com este acoplamento estrutural entre trabalho e reconhecimento com vistas à estruturação do moderno mundo do trabalho".

Nestes estudos, Honneth (*Ibidem*) entende que é necessário visualizar o mercado capitalista para além do enfoque funcionalista do incremento da eficiência econômica, ou seja, deve haver o cumprimento de uma espécie de "função da integração social", o que provoca certo embate com determinadas normas morais do atual mundo do trabalho assim como as normas *do agir* citadas por Habermas, orientadas para o entendimento no mundo socialmente vivido. Portanto, adverte acerca das posturas críticas imanentes (HONNETH, 2008a). Com isso, Honneth pretende "reconstruir normativamente" os princípios (crítica interna) com a adoção de uma crítica que explore a ideia de que as exigências normativas não devem mais ter unicamente um caráter normativo, e sim estruturar-se a partir da ideia de um trabalho seguro, dotado de sentido, inserido como exigência racional nas estruturas da própria reprodução social.

---

trigo e as espigas de milho; de *tripalium* derivou-se no latim vulgar o verbo *tripaliare* (ou *trepaliare*), que significava inicialmente, torturar alguém no *tripalium*. É comumente aceito, na comunidade linguística, que esses termos vieram a dar origem, no português, às palavras "trabalho" e "trabalhar"*)*. Posto isso Gorz acentua que "o reducionismo unidimensional da racionalidade econômica própria do capitalismo faz tábua rasa de todos os valores e fins irracionais do ponto de vista econômico e só mantém, entre os indivíduos, relações monetárias entre as classes, relações de forças, entre o homem e a natureza uma relação instrumental, fazendo nascer com isso uma classe de operários-proletários totalmente despossuídos, reduzidos a nada mais que força de trabalho indefinidamente intercambiável, sem nenhum interesse particular a defender. O trabalho do proletário perdeu qualquer atrativo. O trabalhador torna-se simples acessório da máquina; dele se exige a operação mais simples, a mais rapidamente aprendida, a mais monótona" (GORZ, 2007, p. 28).

[5] No intuito de demonstrar mudanças e transformações conceituais no mundo do trabalho em prol de uma teoria social, Teixeira & Silva (2012, p. 495) resumem que "desde a época da valorização do ócio na Grécia, a utilização de mão-de-obra escrava em grandes construções, como no Egito faraônico, na expansão do Império Romano até o povoamento das terras conquistadas pelos ibéricos na época das grandes navegações, o trabalho foi importante propulsor do progresso humano. No entanto foi exatamente na revolução industrial, que se iniciou na Inglaterra e depois se propagou pelo restante do planeta que o trabalho passou a ter papel fundamental na história humana como um todo. As relações de trabalho deixaram de ser visualizadas como mera forma de produção de riqueza a partir do século XVIII, passando a fazer parte dos mais variados âmbitos, desde o econômico, o político, e culminando em um apogeu na vida social".

Como seres humanos, o autor entende que todos necessitamos da experiência de provar em materiais as habilidades que aprendemos e, de certa forma, de objetificá-las, pois até hoje tal atividade realizadora é apresentada como um elemento componente de uma condução de vida sucedida. Todavia, destaca que no âmbito da esfera econômica, as atividades desenvolvidas individualmente estão sujeitas a exigências especiais que resultam da necessidade de sua efetivação na troca social de realizações.

Deste modo, segue (*Ibidem*, p. 51) ao apresentar que o limiar de uma crítica imanente da organização efetiva do trabalho social só é transposto no momento em que são utilizadas normas morais que sejam inerentes à própria troca social de realizações enquanto exigências da razão; porquanto, com a ideia institucionalizada de compreender o trabalho próprio como contribuição para a divisão social do trabalho estão vinculadas exigências normativas que repercutem até ao nível da estruturação dos locais de trabalho. Deve ser mostrado que o trabalho social só poderá assumir este papel de uma norma imanente se ele for conectado às condições de reconhecimento na moderna troca de realizações, e assim, para cada trabalho que ultrapassar o limiar da ocupação privada e autônoma, precisará estar de algum modo organizado e estruturado, para possuir a dignidade do reconhecimento prometido pela sociedade (*Ibidem*, p. 48).

Para tanto, relembra (*Ibidem*, p. 48) das lições filosóficas de Hegel ao apresentar as razões do desenvolvimento do trabalho de um indivíduo em prol da sociedade e explica que a realização integradora do atual contexto econômico consiste em transformar o "egoísmo subjetivo" do indivíduo em disposição individual de atuar "para a satisfação das necessidades de todos os outros", ou seja, deve haver contribuição individual para o bem geral por meio do próprio trabalho, sendo que, esta obrigação generalizada de produzir resultados contém a obrigação específica e simultânea de desenvolver as próprias habilidades e capacidades de tal modo que os trabalhadores possam contribuir para o aumento do "patrimônio geral, permanente", em troca do "direito de ganhar seu pão".

Nesta esteira, (*Ibidem* p. 59-65) destaca a importância moral da terminologia do reconhecimento criada por ele, haja vista que é no sistema de relações de trocas, mediado pelo mercado, que os sujeitos se reconhecem mutuamente como seres privados autônomos, mas que estão ativos uns para os outros e, desta forma, mantêm suas vidas por meio de suas contribuições sociais do trabalho. Hegel aponta que o novo sistema do mercado só pode demandar a produção de resultados e reivindicar a concordância normativa dos afetados sob duas condicionantes quais sejam, que o trabalho desempenhado profissionalmente seja dotado de um salário mínimo

e que seja atribuída uma forma que permita reconhecer as atividades desempenhadas como contribuição para o bem geral.

Porém, aponta que o principal desafio destes pressupostos normativos é a validade geral que eles devem ter, além do que, constata o autor, que os mesmos têm pouca influência sobre o desenvolvimento econômico de fato. Propõe como solução que referidas normas devam ser compreendidas como uma base contrafactual da organização capitalista do trabalho, não perdendo sua validade mesmo quando sua vigência é factualmente suspensa, ou seja, "os acontecimentos no mercado de troca do trabalho, amplamente intransparentes, se realizam sob pressupostos de normas morais que permanecem válidas mesmo quando o desenvolvimento histórico as transgride" (*Ibidem,* p. 59).

Entretanto, Honneth (*idem*, p. 60ss) critica tal sintetização do conceito hegeliano por resumir-se aos objetivos de defesa de postos complexos de trabalho e não totalmente heterônomos, ou à conquista de salários que garantam a subsistência. Eis que tais reduções são insuficientes para compreender normativamente de fato os males combatidos no mundo capitalista de trabalho em toda sua história, em todo seu conteúdo qualitativo. E continua, ao apontar que, assim como Hegel, oitenta anos após, também Durkheim (1984) examina os substratos que organizam a sociedade capitalista do trabalho, na tentativa de compreender as demandas de um trabalho dotado qualitativamente de sentido como reivindicações imanentes da forma de economia. Deste modo, na obra intitulada "*A Divisão do Trabalho Social"*, questiona se a crescente e cada vez mais organizada divisão do trabalho na forma de mercado, ainda está em condições de criar entre seus membros "um sentimento de solidariedade, de pertinência social".

A teoria honnethiana (*Idem*), por conseguinte, afirma que tanto Hegel "em sua apresentação dialética das relações econômicas no capitalismo emergente", como Durkheim "em sua análise estilizada da divisão moderna do trabalho", em que a solidariedade necessária para integrar sociedades modernas não deve fluir de fontes de tradição moral ou religiosa, concordam que a "perspectiva do crescimento e eficiência econômica não bastam para equipar a nova forma de economia com aquele tipo de legitimação moral que é necessária para a integração social."

Embora Durkheim não empregue os termos relacionados ao reconhecimento, a essência de seu argumento demonstra tal intento na medida em que, para ele, da divisão do trabalho mediada pelo mercado surgem relações em que os membros da sociedade podem desenvolver uma forma especial de solidariedade denominada "orgânica", porque na reciprocidade do reconhecimento de suas respectivas contribuições para o bem-estar conjunto eles se sabem

interdependentes. Enquanto Hegel, principalmente, enfatiza a importância da autonomia econômica dos trabalhadores por meio de uma renda, Durkheim enfatiza especialmente a eqüidade e a transparência da divisão do trabalho social *(Ibidem,* p.62).

Para Durkheim (1984), justiça e equidade são ideários normativos que se constituem "em pressupostos funcionais necessários, sem cuja vigência não poderia surgir uma consciência de pertinência social". E dessa maneira, as relações de trabalho para poderem cumprir a função de integração social, não bastam estar organizadas justa e equitativamente, mas também devem cumprir a exigência de relacionar as atividades individuais umas às outras de modo transparente e mais inteligível possível (HONNETH, 2008).

Estes contributos de Hegel e Durkheim são analisados por Honneth (2008) que conclui que o reconhecimento do trabalhador surge na medida em que o próprio detém a consciência da importância de sua atividade individual no processo produtivo e em que contexto cooperativo:

> Durkheim, ao fornecer em sua análise também um critério para a constituição das atividades individuais, dá um passo decisivo além de Hegel. A linha de argumentação com que Durkheim fundamenta sua tese retoma a constatação de que as novas relações de trabalho só podem gerar formas "orgânicas" de solidariedade se elas forem experimentadas por todos os trabalhadores como um esforço comum e cooperativo para o bem geral: para dar conta desta situação, assim segue o argumento de Durkheim, no entanto é necessário que de cada posto de trabalho seja possível divisar em que contexto cooperativo a própria atividade está com a de todos os demais trabalhadores; isto contudo, segundo Durkheim, só é possível se as distintas etapas do trabalho forem tão complexas e exigentes, que o indivíduo possa relacioná-las a partir de sua perspectiva com o restante dos trabalhos socialmente necessários, de modo a fazer razoável sentido. Neste ponto Durkheim não titubeia em conceber a exigência de um trabalho rico em qualidade e com sentido como uma reivindicação que está ancorada nas próprias condições normativas do sistema econômico capitalista: 'A divisão do trabalho pressupõe que o trabalhador, bem longe de permanecer curvado sobre a sua tarefa, não perca de vista os seus colaboradores, aja sobre eles e receba a sua influência. Não é portanto uma máquina que repete movimentos de que não apercebe a direção, mas sabe que tendem para algum lado, para uma finalidade que ele concebe mais ou menos distintamente ele sente que serve alguma coisa.

Posto isso, Honneth (*idem*, p.64) percebe que o mercado capitalista de trabalho não é apenas um meio para o aumento da eficiência econômica, mas também uma importante forma de construir um meio de integração social, e, destarte, sendo um "trabalho dotado de sentido", terá, consequentemente, o "ancoramento normativo no mundo social da vida".

2. **O DIREITO E O TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA NO CONTEXTO CONTEMPORÂNEO: DA EXCLUSÃO À INCLUSÃO**

No caso específico das PcD, o trabalho dotado de sentido constitui legítimo instrumento para o desenvolvimento das relações interpessoais, o que culminará na formação positiva de suas identidades.

Revela-se, portanto, importante a inclusão real da PcD no que Honneth denomina de "trabalho dotado de sentido" numa crítica imanente visando ao seu empoderamento no "mundo social da vida" e, para tanto, há as normas de proteção e reconhecimento do Direito.

Porém, antes desta pesquisa se debruçar nos parâmetros de proteção internacional que valorizem a questão do trabalho da PcD, destaca-se que vários pensadores, cada qual em suas respectivas teorias e vertentes, no transcurso histórico, se empenharam em apresentar o *locus* ocupado pela PcD ou pelo grupo e, procuraram apontar, dentre outras, questões acerca da identidade, da cidadania, da coletividade, do individual, da valorização, da dignidade, da exclusão e da inclusão.

A formação do indivíduo, das teorias sociais e das teorias jurídicas são teses latentes que compõem os estudos do sujeito como ser social partícipe do universo cultural e jurídico. A PcD revela-se um sujeito particularmente heurístico para o aprofundamento da teoria social do reconhecimento proposto por Honneth; e o Direito, pelo respeito que ele é capaz de promover enquanto importante esfera do reconhecimento do indivíduo, pode ser tido como referência cultural e civilizatória.

Para que se alcance o nível de "estima social" em que sejam valorizadas a honra e a dignidade dos indivíduos que compõe determina comunidade, a esfera do reconhecimento perpassa pela "inclusão" dos indivíduos num contexto de reconhecimento e de respeito desencadeados pelas relações jurídicas, sendo o mundo do trabalho uma importante vertente para tal. No seguimento de propor uma releitura crítica do Direito na questão da pretensa "inclusão" das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, se faz necessário, preliminarmente, apresentar, mesmo que tangencialmente, alguns pontos que permeiam à história da deficiência no tecido social.

Observa-se uma constante gramática de conflitos sociais dos referidos sujeitos marcados por exclusão, segregação, integração e "inclusão" (ALBRECHT; SEELMAN; BURY, 2001; SASSAKI, 2002; GUGEL, 2008; SILVA, 1987). Historicamente a sociedade global avançou

como resultado de uma luta por reconhecimento das PcD (HOBSBAWN, 1995; PINTO, 2012)[6] e desencadeou, em que pese num processo lento, a consequente "inclusão" das pessoas com deficiência com o surgimento de importantes documentos legais internacionais e nacionais ligados à temática, inclusive de mercado de trabalho. Isto é, das práticas medievais de exclusão e segregação respaldadas por uma compreensão espiritual da deficiência até o advento da "Lei de Cotas" no Brasil (Lei n. 8.213/1991) que visa garantir a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho enquanto *sujeitos de direitos*, fundada em um ideário de igualdade, pode-se identificar um matiz variado de desrespeito contra as pessoas, que em razão da deficiência, por diversas situações foram expostas, abandonadas, segregadas, foram alvos de eugenia, além de serem objetificadas ou tratadas como seres inumanos ou quase-humanos até meados do século XX, quando a cultura excludente deu lugar a um processo de reconhecimento deste grupo social nos moldes preconizados por Honneth.

A abordagem da deficiência como fenômeno espiritual é vista pelas lentes da exclusão, já que não lhes eram atribuídos direitos, e ao contrário, eram tido com aspecto de inferioridade espiritual na medida em que era rotulada como instrumento de possessão demoníaca ou de castigo divino pela dessemelhança à imagem de Deus e, por isso, muitos eram mortos ou alvos do abandono e da mendicância. Por esta mesma abordagem são apresentadas as lentes iniciais da segregação, pois decorrente de um contexto religioso, de piedade e caridade é que surgiram, num enfoque assistencial, primeiramente, a institucionalização das PcD´s em albergues. Um corpo com deficiência seria um castigo divino[7] (HARRIS; ENFIELD, 2003).

---

[6] A história dessa luta apresenta vários marcos importantes: Hobsbawn (1995) cita o final da II Guerra Mundial, em que houve a construção de um sistema de bem-estar social (*welfare state*) em vários países europeus, que atrelado ao dinamismo econômico visou atender as chamadas minorias, bem como a "revolução social" que permitiu, dentre outros aspectos, uma mudança significativa no "status social" das mulheres. Garcia (2010, p. 53-116) faz comparações dos marcos históricos destacados por Hobsbawn (1995) com o avanço social das pessoas com deficiência em busca de autonomia e cidadania. Pinto (2012, p. 54-68), por sua vez, apresenta a "gênese e evolução sistema internacional de direitos humanos" que remonta aos séculos XVII e XVIII, no intuito de debater as implicações políticas e estabelecer uma pesquisa social da abordagem da deficiência.

[7] Interessante exemplo é descrito por Harris & Enfield (2003) ao destacar o que ocorre na região de "Kosovo, a deficiência é tradicionalmente interpretada de acordo com as crenças religiosas: As deficiências são consideradas como uma punição de Deus por um pecado cometido por si mesmo ou por sua família. Ter um parente com deficiência é motivo de vergonha, muitas vezes para toda a família. A deficiência pode prejudicar as chances de casamento de irmãos não-deficientes, especialmente as irmãs. Consequentemente, algumas famílias mantêm seus parentes deficientes escondidos de vizinhos, visitantes e até de outros membros familiares. Algumas pessoas com deficiência passam a vida isoladas em um quarto, e às vezes até acorrentadas". *("In Kosovo, disability is traditionally interpreted according to religious beliefs: impairments are regarded as a punishment from God for a sin committed by oneself or one's family. Having a disabled relative is a source of shame, often for the whole family. Disability can damage the marriage chances of non-disabled siblings, especially sisters. Consequently, some families keep their disabled relatives hidden from neighbours, visitors, and even other family members. Some disabled people live out their existence, such as it is, isolated in one room, at times even chained up." Tradução nossa)*

Num segundo momento, esta institucionalização serviu de fundamento para estudos de foro biológico e psicológico numa abordagem médica da deficiência arrolada, cuja política consistia em separar e isolar as pessoas com deficiência em instituições especiais, centros e asilos na tentativa de "normalizar" os indivíduos por meio da medicalização, marcando o segundo momento da segregação (BARNES; BARTON; OLIVER, 2002).

Ainda na tentativa de "normalização" da deficiência inspirada pelo modelo de abordagem médica, surgem as lentes da integração, segundo as quais, na concepção de Bayliss (1995) os indivíduos se desenvolvem por meio de uma mesma sequência de estágios, e independentemente da diversidade que apresentem, o auto desenvolvimento depende dos mesmos fatores necessários a todos os outros, e, portanto, parte-se do princípio que deveria ser a pessoa com deficiência a modificar-se segundo os padrões vigentes no meio social em que se encontra, composto por pessoas "normais", ou composto por um meio especializado, onde a pessoa com deficiência poderia então conviver e interagir apenas com seus pares (BARBOSA-FOHRMANN; KIEFER, 2016).

Finalmente, as abordagens social, pós-modernista e relacional da deficiência descritas trazem à tônica necessidades do uso de ferramentas que promovam a inclusão, haja vista que, neste contexto, o meio social, a cultura, as relações sociais e as barreiras físicas e atitudinais que deles podem advir são os componentes que devem ser remodelados em suas estruturas no intuito de promover a inclusão das pessoas com deficiência em todos os espaços sociais. (CORKER; SHAKESPEARE, 2002; OMS, 2011).

Para vincular os entendimentos do que fora até aqui apresentado é ser imperioso destacar que, quanto às esferas de reconhecimento social, por seus próprios fundamentos já expostos podem ser aplicadas da seguinte forma: *i)* a *exclusão*, ao que parece não adentra em nenhuma delas, a não ser como consequência da ausência de respeito e de direitos; *ii)* primeira esfera: a *segregação*, que parte decorre do enfoque caritativo e parte do enfoque de estudos médicos, e a *integração* por meios especializados envoltos pela "normalidade" em que a reabilitação é imposta às PcD´s como melhoria do bem-estar físico e autoconfiança, porém às PcD´s não era garantida a possibilidade de manter o controle sobre o seu próprio corpo, uma vez que nas instituições eram submetidas a regimes disciplinares que tolhiam sua liberdade, além de serem submetidas aos cuidados na forma em que os centros julgassem por bem oferecer, o que podia deflagrar maus tratos na medida em que eram ameaçados componentes da personalidade como a integridade física; *iii*) segunda esfera: a *inclusão*, que decorre do reconhecimento da necessidade de construção de relações jurídicas que garantam, num contexto genérico a igualdade de oportunidades nas relações sociais, contribuindo com o desenvolvimento do auto-

respeito ao favorecer mecanismos de integridade social. Aqui adentram os estudos da Lei de Cotas e a "inclusão" no mercado de trabalho.

Posto isso, quando se aborda a deficiência a partir do enfoque das relações jurídicas deflagradas pelo Direito, implica na necessidade de repensar positivamente a legislação, aqui neste caso, a trabalhista e as políticas públicas sob o viés de uma matriz que reconheça, no pós-lei de Cotas, a dignidade humana e o valor das PcD´s enquanto grupo social ao garantir o seu pleno estatuto de cidadãos em suas peculiaridades, com todos os direitos, liberdades e obrigações inerentes. Neste sentido, Pinto (2012, p. 53) referencia-se em Quinn *et al*. (2002), e explica que a abordagem dos direitos demanda por uma "mudança de paradigma" nos conceitos das relações empregadas às PcD´s, pois deve haver uma *reequação* que as tornem "sujeitos" de direito e "ativos membros sociais que sejam capazes, inclusive, de tomar decisões sobre as suas próprias vidas", eis que, do contrário estar-se-á concretizando tão somente uma inclusão rasa, inópia, uma inclusão excludente. Eis que, se tão somente a Lei determinar a inclusão sem que haja mudança de paradigmas, quebra de barreiras atitudinais, mudanças na concepção da deficiência, não será concretizada a inclusão de forma completa a ponto de gerar plenitude da dignidade humana do indivíduo.

A Lei de Cotas alcança a dimensão do reconhecimento da igualdade formal haja vista tornar legítimos os meios legais que contribuam para a mudança de paradigma, porquanto permite a construção de bases de transformem a cultura e a sociedade. No entanto, ainda é bastante presente o desrespeito no tratamento dado às pessoas com deficiência, a quem às empresas, por causas diversas, nega direitos materiais garantidos aos demais funcionários, como salário equivalente, acessibilidade, cargos condizentes às competências, e até o direito de ingressar na própria vaga decorrente da cota. Ora, a continuidade deste desrespeito, ao contrário da inclusão, provoca o rebaixamento moral decorrente do abalo em seu autorrespeito (HONNETH, 1992). Ademais, ainda que superado o desafio do ingresso no mercado formal de trabalho, a PcD, com frequência, acaba por ser submetida a obstáculos atitudinais como despreparo empresarial, que por meio de seus colegas e gestores, pouco valoriza o seu potencial produtivo e ainda desfere toda sorte de preconceitos (PEREIRA; DEL PRETTE; DEL PRETTE, 2008; BONFIM, 2009; DE CARVALHO-FREITAS, 2010; SIERRA, 2010).

O recente Estatuto da Pessoa com Deficiência no Brasil (Lei 13.146/2015), em termos de trabalho e emprego, sedimenta-se nesta visão contemporânea e humanizada na medida em que se coaduna exatamente com a ideia de mudanças substanciais (artigos 34 a 38) ao aduzir, por exemplo, que a pessoa com deficiência tem o direito de escolher e aceitar o seu emprego em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Por conseguinte, no intuito de ampliar reflexão crítica e poder entender o contexto do reconhecimento global, apresentam-se os aspectos gerais da legislação internacional sobre a deficiência, com enfoque no trabalho,

2.1 A deficiência na concepção do Direito internacional

Como expresso alhures, o trabalho é um grande construtor da identidade social do indivíduo, mesmo quando evidenciadas barreiras comportamentais que impedem reconhecer as pessoas com deficiência enquanto partes integrantes significativas no mundo do trabalho. Eis que para o trabalhador, quando valorizada a sua individualidade deflagra-se felicidade, realização (SENNETT, 1998). Mas não é qualquer trabalho, deve ser um trabalho dotado de sentido, eis que todos precisamos da experiência de provar em materiais as habilidades que aprendemos (HONNETH, 2008a).

Dessa maneira, atualmente, há vários instrumentos em vigor no ordenamento jurídico internacional reconhecidos pelas Nações Unidas que tutelam minorias[8] e, dentre eles, a *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência* – CDPD (2006).

No que concerne às obrigações impostas aos Estados no atual cenário relativo ao direito internacional, ou seja, aos direitos humanos dos cidadãos e precisamente das PcD, vê-se nos estudos realizados por Pinto (2012, p. 59ss) que elas se resumem a três tipos, *respeitar, proteger* e *cumprir:*

> *Respeitar* significa que os governos não devem violar um direito; tal implica que o Estado se abstenha de intervir sempre que as ações governativas forem suscetíveis de dar lugar à violação de um direito humano específico.
> Para *proteger* os direitos humanos, os governos deverão tomar medidas para evitar violações de direitos perpetradas por atores estatais e não-estatais. Na abordagem clássica, a proteção dos direitos humanos envolvia estritamente lidar com queixas individuais contra do Estado; as concepções correntes, no entanto, alargam esta proteção contra todos os potenciais violadores, mantendo ainda o dever do Estado de assegurar que todos os direitos estão disponíveis para todos os cidadãos. Este é um importante avanço na teoria dos direitos humanos, com grande relevância para as pessoas com deficiência. Com efeito, as pessoas com deficiência têm sido vítimas de abuso e discriminação por parte dos membros de suas famílias e dos seus cuidadores mais próximos (...).
> A obrigação de *cumprir* implica o dever dos Estados de tomar medidas positivas, sob a forma de medidas legislativas, administrativas, judiciais e outras, para assegurar que o direito em

[8] Dentre eles, há a *Declaração sobre os Direitos dos Povos Indígenas* (2006) e *os Princípios de Yorgyakarta sobre orientação sexual* (2006), que estabelecem o que a literatura (GROSSMAN, 2009; RAMOS, 2017) denomina de *soft law* do Direito Internacional, pois suas normas não vinculam juridicamente os Estados, mas podem, ao longo do tempo, servir como base de um futuro costume internacional, além de servir inclusive como auxílio na interpretação das normas internacionais; trata-se, portanto, de um direito ainda em formação. Por outro lado, há também aqueles que vinculam juridicamente os Estados, já que estabelecem obrigações de direitos humanos aos países que os ratificam, como a *Convenção relativa ao Estatuto dos Refugiados* (1951), a *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial* (1966), a *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher* (1979), a *Convenção sobre os Direitos da Criança* (1989).

> questão seja aplicado na mais vasta medida possível (...). Embora o conteúdo principal desta obrigação seja igualmente válido para todos os governos signatários de tratados internacionais de direitos humanos, os autores (como Alston & Quinn (1987); Eide (2001) e Nowak (2003) em geral concordam que os requisitos são mais elevados para os Estados que têm mais recursos do que para aqueles têm menos.

Nesta seara, a *Conferência Mundial sobre Direitos Humanos* (1993) e a *Declaração de Viena* (1993) invocam que "para desenvolver e encorajar o respeito pelos direitos humanos e liberdades fundamentais para todos", deve haver um destaque de todos os direitos humanos por serem "universais, indivisíveis, interdependentes e inter-relacionados". Consoante ressalta Pinto (2012, p. 62-63), a característica de universalismo fundamenta-se na noção de que a dignidade se constitui de um valor inerente da pessoa humana, independentemente de deficiência, raça, gênero, idioma, religião, nacionalidade, origem social ou qualquer outra condição. As características de indivisibilidade e as demais se concretizam por meio de uma integração equilibrada das várias categorias de direitos humanos que respeitem os indivíduos e faça o Estado a agir positivamente.

A discussão específica sobre deficiência no contexto internacional de Direito é um fenômeno recente. Até 2006, diante da inexistência de um tratado internacional celebrado pelas Nações Unidas, havia uma lacuna na questão, já que existiam vários diplomas normativos atinentes aos direitos das pessoas com deficiência, porém não vinculantes (*soft law*). Citam-se, entre outros documentos, todos ratificados pelo Brasil, a *Declaração dos Direitos do Retardado Mental* (1971), a *Declaração das Nações Unidas dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência* (1975), o *Programa Mundial de Ação para as Pessoas Portadoras de Deficiência* (1982)[9], os *Princípios para a Proteção dos Doentes Mentais e para a Melhoria do Atendimento de Saúde Mental* (1991), as *Normas Uniformes sobre Igualdade de Oportunidades para as Pessoas Portadoras de Deficiência* (1993), a *Declaração de Manágua* (1993) a *Resolução sobre a situação das pessoas portadores de deficiência no Hemisfério Americano* (1995) e, finalmente, o *Compromisso do Panamá com as Pessoas Portadoras de Deficiência no Continente Americano* (1996).

Ademais, no transcorrer das décadas de 1980 e 1990, diversas agências especializadas das Nações Unidas, em particular a Organização Internacional do Trabalho (OIT), assumiram um papel cada vez mais importante neste cenário. Pode-se citar a promulgação da *Convenção nº 111 OIT* (1959), que expressamente aduz que as distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como

[9] O ano de 1981 foi declarado pelas Nações Unidas como o *Ano Internacional das Pessoas com Deficiência* e os anos de 1983 a 1992, proclamados como a *Década das Nações Unidades para as Pessoas com Deficiência.*

discriminação; a *Convenção nº 159 OIT* (1983) que dispõe sobre "Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes" e a *Convenção nº 168 OIT*[10] (1988) sobre a "Promoção do Emprego e à Proteção contra o Desemprego".

A *Convenção nº 159 OIT*, ratificada pelo Brasil pelo Decreto nº129/91, vinculada à abordagem médica da deficiência, em seu artigo 1º conceitualiza a pessoa com deficiência:

> 1 - Para efeitos da presente Convenção, a expressão «pessoa deficiente» designa toda e qualquer pessoa, cujas perspectivas de encontrar e de conservar um emprego conveniente, assim como de progredir profissionalmente, estão sensivelmente diminuídas em consequência de uma deficiência física ou mental devidamente reconhecida.

Em 2001, a Assembleia Geral da ONU, aceitou a proposta do México e criou um comitê *Ad Hoc* para elaborar uma convenção internacional que vinculasse os Estados juridicamente e estabelecesse obrigações de promover e proteger os direitos das pessoas com deficiência. Após oito reuniões entre 2002 e 2006, número recorde para qualquer negociação de um tratado na ONU (PINTO, 2012), em 13 de dezembro de 2006, a Assembleia Geral da ONU adotou por unanimidade a CDPD e o seu *Protocolo Opcional* (que diz respeito ao reconhecimento da competência do Comitê sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência para receber petições individuais de pessoas ou grupos de pessoas, ou em nome deles alegando serem vítimas da violação das disposições da Convenção pelo referido Estado), recolhendo as assinaturas na cidade de Nova Iorque em 30 de março de 2007.

Nos termos convencionados, os dois instrumentos entraram em vigor em 03 de maio de 2008, quando a CDPD recebeu 20 ratificações e o Protocolo Opcional reuniu 10. Até março/2017, a CDPD está ratificada 172 Estados Partes e o Protocolo possui 90 Estados Partes[11]. A CDPD possui 50 artigos e seu Protocolo Facultativo possui 18.

O artigo 1º da CDPD estabelece o seu propósito e quem são as pessoas com deficiência:

> Propósito
>
> O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.

---

[10] Esta Convenção além de tratar sobre diversos assuntos sobre emprego e proteção, em seu artigo 8º, ponto 1 estabelece acerca da deficiência ao dispor que "Todo Membro deverá se esforçar para adotar, com reserva da legislação e da prática nacionais, medidas especiais para fomentar possibilidades suplementares de emprego e a ajuda ao emprego, bem como para facilitar o emprego produtivo e livremente escolhido de determinadas categorias de pessoas desfavorecidas que tenham ou possam ter dificuldades para encontrar emprego duradouro, como as mulheres, os trabalhadores jovens, os deficientes físicos, os trabalhadores de idade avançada, os desempregados durante um período longo, os trabalhadores migrantes em situação regular e os trabalhadores afetados por reestruturações."

[11] Informação disponível em http://www.worldbank.org/en/topic/disability/overview, acesso em 05/04/2020.

> Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

Percebe-se que a explicação da primeira parte do propósito revela que a CDPD marcou uma mudança de paradigma na trajetória da deficiência, agora fulcrado não mais na abordagem médica e sim nos direitos humanos. Da leitura da segunda parte percebe-se que a Convenção estabelece quem são as pessoas com deficiência de acordo com a abordagem relacional da deficiência, adotada no presente estudo. Neste sentido, a CDPD em seu *Preâmbulo,* item "e" ainda estabelece entendimentos "(...) reconhecendo que a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas".

O escopo central da CDPD não foi criar novos direitos, o intuito foi de especificá-los para que as pessoas com deficiência pudessem deles gozar em igualdade de condições com as demais, foi pautar um compromisso pleno com a dignidade e os direitos de todas as pessoas com todos os tipos de deficiência, sem discriminação. Passam a não ser mais objetos ou alvo da compaixão pública e sim, titulares de direitos civis, sociais, trabalhistas, econômicos, políticos e culturais, tendo, portanto, direito a um padrão de mínimo existencial pautados pela dignidade, protegidos pelas características gerais dos direitos humanos no plano internacional, como universalidade, indivisibilidade e interdependência. Destaca-se, dentre outros princípios diretivos, o princípio da não discriminação, igualdade entre o homem e a mulher, participação e inclusão, respeito pela diferença e o da igualdade de oportunidades; e, destaca-se também, juntamente a outros direitos, a garantia de trabalho e emprego (art. 27).[12]

---

[12] Artigo 27 da Convenção estabelece que: "1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros: a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho; b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho; c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas; d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado; e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego; f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio; g) Empregar pessoas com deficiência no setor público; h)

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Mudanças efetivas nas crenças culturais sobre a identidade e a posição social das pessoas com deficiências não decorre puramente do significado real de trabalho, de suas concepções, e nem mesmo da aprovação e tentativa de implementação de leis que proíbam a discriminação, definam deficiência e ou ainda conceituem as pessoas com deficiência, ou que ainda prevejam a reserva de postos de trabalho enquanto política afirmativa. Tais normas não fornecem todos os elementos necessários e suficientes para que haja uma igualdade substantiva que complete efetivamente a segunda esfera do processo de reconhecimento social.

Nesta medida, constata-se o liame existente entre as estruturas do trabalho e reconhecimento da perspectiva de Honneth (2008, p. 49), pois os referidos obstáculos relacionais constituem experiências de desrespeito que excluem o grupo social e pouco valorizam a identidade dos indivíduos. Como restou abordado, o trabalho parece constituir-se numa das realizações que mais causam respeito mútuo, e pode ser um parâmetro que mensura a contribuição social de cada sujeito sendo ainda que a maior parte das pessoas derivam suas identidades de acordo com o seu papel no mundo trabalho (Honneth, 2008, p. 47).

Desta feita, não obstante a esfera do reconhecimento formal das pessoas com deficiência pelo direito esteja implementada estima-se que há 1 bilhão de pessoas que vivem com alguma deficiência, isso significa 1 em cada 7 pessoas no mundo, sendo que, 80% destas pessoas residem nos países em desenvolvimento (ONU Brasil, 2011) como Brasil, por exemplo, e várias destas pessoas experimentam desrespeitos no reconhecimento de seus direitos incluindo no que se refere à conquista de um trabalho verdadeiramente inclusivo. É possível que, quando houver o reconhecimento substantivo do direito a ponto de gerar proteção e condições de igualdade concreta fundamentadas no respeito entre todos é que se poderá constatar em *inclusão real*, eis que para tal se pressupõe a universalização do tratamento igualitário, estágio que não são permitidas posturas sociais custodiais ou discriminatórias, mas a adoção de medidas que possibilitem o exercício isonômico dos direitos garantidos aos demais cidadãos bem como o cumprimento das obrigações.

Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas; i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho; j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho; k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência. 2. Os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência não serão mantidas em escravidão ou servidão e que serão protegidas, em igualdade de condições com as demais pessoas, contra o trabalho forçado ou compulsório."

A proposta, por conseguinte, é repensar a CDPD como direitos que programam mudanças de paradigmas (PINTO, 2012, p. 80-85) perpassando a análise de um contexto médico para um contexto social.

Adotar um "modelo baseado em direitos" (PINTO, 2012), também conhecido como "modelo de direitos humanos da deficiência" (PALACIOS; BARIFFI, 2007) ou "modelo moderno-institucional" (ESTEBAN, 2015), deflagra múltiplas implicações, porém duas delas se destacam para os fins deste estudo que é fulcrado em uma postura crítica e emancipatória nas abordagens de deficiência, direitos, trabalho, emprego e cidadania. A primeira é a desconstrução da diferença enquanto esteriótipo. A segunda implicação revela-se pelo empoderamento das PcD´s como forma de terem respeitadas a sua diversidade em preceitos interligados à igualdade e alcançarem dignidade no mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ALBRECHT, G. L.; SEELMAN, K. D.; BURY, M. **Handbook of disability studies**. Thousand Oaks, CA: Sage, 2001.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Boitempo, 2015.

BARBOSA-FOHRMANN, A. P. Modelo social de abordagem dos direitos humanos das pessoas com deficiência. **Revista Estudos Institucionais**, v. 2, n. 2, p. 737–755, 2016.

BARNES, C.; BARTON, L.; OLIVER, M. **Disability studies today**. Cambridge: Polity Press, 2002.

BONFIM, S. M. M. **A luta por reconhecimento das pessoas com deficiência: aspectos teóricos, históricos e legislativos**. Rio de Janeiro: Dissertação (Mestrado em Ciência Política) - Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro e ao Centro de Formação, Treinamento e Aperfeiçoamento da Câmara dos Deputados, 2009.

BRAGA, M. M. S.; SCHUMACHER, A. A. Direito e inclusão da pessoa com deficiência: uma análise orientada pela teoria do reconhecimento social de Axel Honneth. **Sociedade e Estado**, v. 28, n. 2, p. 375–392, 2013.

BRASIL. **Lei 13.146, 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 10 abril 2020

_____. **Lei 8.213, 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 10 abril 2020.

CARVALHO-FREITAS, M. N. de, Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **Revista de Administração Contemporânea**, p. 121–138, 2009.

CORKER, M.; SHAKESPEARE, T. Mapping the terrain. In: **Disability/postmodernity: embodying disability theory**. London and New York: Continuum, 2002.

DANERMARK, B.; GELLERSTEDT, L. C. Social justice: redistribution and recognition—a non-reductionist perspective on disability. **Social justice: redistribution and recognition—a non-reductionist perspective on disability.**, v. 19, n. 4, p. 339–353, 2004.

DEVLIN, R.; POTHIER, D. Introduction: Toward a critical theroy of de-citizenship. In: DEVLIN, R.; POTHIER, D. (Ed.). **Critical siability theory: Essays in philosophy, politics, polcy and law**. Vancouver: UBC Press, 2006. p. 1–22.

DURKHEIM, E. **A divisão do trabalho social.** Lisboa: Presença, 1984.

ESTEBAN, A. C. et. al. (Coords. . **Discapacidad y políticas públicas: la experiencia real de la juventud con discapacidad en españa**. Madrid: Catarata, 2015.

GORZ, A. **Misérias do presente, riqueza do possível.** São Paulo: Annablume. 2004.

_____. **Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica**. São Paulo: Annablume, 2007.

GROSSMAN, C. The Normative Value of the Istanbul Protocol. In: KJ/ER, S.; KJ/ERUM, A. (Ed.). **Shedding Light on a Dark Practice: Using the Istanbul Protocol to Document Torture**. Copenhagen: Internation Rehabilitation Council for Torture Victms, 2009.

GUGEL, M. A. **A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade**. Disponível em: <http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php>. Acesso em: 1 set. 2015.

HABERMAS, J. **Teoria da do agir comunicativo. tradução de paulo asthor soethe (vol. 1) e flávio beno siebeneichler (vol. 2)**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2012.

HARRIS, A.; ENFIELD, S. **Disability, equality, and human rights. a training manual for development and humanitarian**. UK: Osfam, 2003.

HOBSBAWN, E. **A era dos extremos**. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

HONNETH, A. Integrity and Disrespect. Principles of a conception of morality based on the theory of recognition. **Political Theory**, v. 20, n. 2, p. 187–201, 1992.

_____. **Reification: a new look at an old idea**. New York: Oxford University Press, 2008a.

_____. Trabalho e reconhecimento: Tentativa de uma redefinição. Tradução: Emil Sobottka e Giovani Saavedra. **Civitas – Revista de Ciências Sociais**, v. 8, n. 1, p. 46–67, 2008b.

HOUSTON, S. Beyond homo economicus: Recognition, self-realization and social work. **British Journal of Social Work**, v. 40, n. 3, p. 841–857, 2008.

MELO, R. S. Práxis social, trabalho e reconhecimento. In: MELO, R. S. (Ed.). **A teoria crítica de Axel Honneth. Reconhecimento, liberdade e justiça**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 145–180.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de administração de empresas**, v. 41, n. 3, p. 8–19, 2001.

OMS. Organização Mundial da Saúde; Banco Mundial. **Relatório mundial sobre a**

deficiência. São Paulo; 2011. Disponível em <http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/usr/share/documents/RELATORIO_MUNDIAL_COMPLETO.pdf> Acesso em: 1 jun. 2016.

PAGAN, R. Impact of Working Time Mismatch on Job Satisfaction: Evidence for German Workers with Disabilities. **Journal of Happiness Studies**, v. 18, n. 1, p. 125–149, 2017.

PALACIOS, A.; BARIFFI, F. **La discapacidad como una cuestión de derechos humanos: una aproximación a la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad**. Madrid: Cinca, 2007.

PEARSON, C.; WATSON, N. Tackling Disability Discrimination in the United Kingdom: The British Disability Discrimination Act. **Journal of Law & Policy**, v. 23, p. 95–120, 2007.

PEREIRA, C. de S.; DEL PRETTE, A.; DEL PRETTE, Z. A. P. Qual o significado do trabalho para as pessoas com e sem deficiência física? **PsicoUSF**, v. 13, n. 1, p. 105–114, 2008.

PETERSEN, A.; WILLIG, R. Work and Recognition Reviewing New Forms of Pathological Developments. **Acta Sociologica**, v. 47, n. 4, p. 338–350, 2004.

PINTO, P. C. **Dilemas da diversidade: interrogar a deficiência, o género e o papel das políticas públicas em portugal**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian - Fundação para a Ciência e Tecnologia, 2012.

PIOLLI, E. Sofrimento e Reconhecimento: o papel do trabalho na constituição da identidade. **Revista USP**, v. 88, p. 172–182, 2011.

RAMOS, A. de C. **Curso de direitos humanos**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

RENGER, D. *et al*. A social recognition approach to autonomy: The role of equality-based

RIBEIRO, C. V. dos S.; LÉDA, D. B. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estudos e pesquisas em psicologia**, v. 4, n. 2, p. 76–83, 2004.

ROSENFIELD, C. L.; PAULI, J. Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos. **Caderno CRH: revista do Centro de Recursos Humanos**, v. 25, n. 65, p. 319–329, 2012.

ROSSLE, B. Work, recognition, emancipation. In: BRINK, B. VAN DEN; OWEN, D. (Ed.). **Recognition and power: Axel Honneth and the tradition of critical social theory**. New York: Cambridge University Press, 2007. p. 135–163.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos.** Rio de Janeiro: WVA, 2002.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 1998.

SIERRA, V. M. Da luta pelo reconhecimento dos direitos de cidadania à pessoa com deficiência. **Revista Sinais**, v. 1, n. 8, p. 54–78, 2010.

SILVA, J. P. da. **Trabalho, cidadania e reconhecimento**. São Paulo: Annablume, 2008.

SILVA, O. M. da. **A epopéia ignorada - a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje**. São Paulo: CEDAS, 1987.