

**XXV ENCONTRO NACIONAL DO  
CONPEDI - BRASÍLIA/DF**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO II**

**MARIA ROSARIA BARBATO**

**LEONARDO RABELO DE MATOS SILVA**

**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. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

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

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

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

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

**Secretário Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

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

**Representante Discente** – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

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

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

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

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

#### **Secretarias:**

**Relações Institucionais** – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

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

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

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

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

---

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UnB/UCB/IDP/UDF;

Coordenadores: Leonardo Rabelo de Matos Silva, Maria Rosaria Barbato, Rodrigo Garcia Schwarz – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-159-3

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: DIREITO E DESIGUALDADES: Diagnósticos e Perspectivas para um Brasil Justo.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do Trabalho. 3. Meio Ambiente do Trabalho. I. Encontro Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Brasília, DF).

CDU: 34



**CONPEDI**

Conselho Nacional de Pesquisa  
e Pós-Graduação em Direito

Florianópolis – Santa Catarina – SC

[www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br)

# XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - BRASÍLIA/DF

## DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

---

### **Apresentação**

A presente publicação, concebida no marco do XXV Congresso do CONPEDI, realizado sob o tema “Direito e desigualdades: diagnósticos e perspectivas para um Brasil justo”, que tem por escopo problematizar as questões da justiça e da democracia sob o viés do diagnóstico de problemas e da projeção de perspectivas para um Brasil justo, que possa superar as muitas vulnerabilidades históricas que ainda assolam o seu povo e a sua democracia, (re)pensando as relações entre Direito, Política, Democracia e Justiça, seja nos seus aspectos analítico-conceituais e filosóficos, seja no aspecto das políticas públicas e do funcionamento das instituições político-jurídicas, oferece ao leitor, através dos diversos artigos apresentados no Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II" durante o XXV Congresso do CONPEDI, a diversidade e a pluralidade das experiências e do conhecimento científico das 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, sobretudo no âmbito do que o Direito do Trabalho tem a oferecer para a superação das severas desigualdades e vulnerabilidades que ainda assombram o nosso país, revelando, assim, 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 axiológicos, filosófico-normativos e teórico-dogmáticos.

Somam-se, assim, as vozes de Alyane Almeida de Araújo, Ana Paula Azevêdo Sá Campos Porto, Angela Barbosa Franco, Augusto Cezar Ferreira de Baraúna, Candy Florencio Thomé, Carla Liguori, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, Fernanda Demarco Frozza, Fernando Franco Morais, Francislaine de Almeida Coimbra Strasser, Gabriela Caramuru Teles, Isabele Bandeira de Moraes Dangelo, Ivo Massuete Oliveira Teixeira, Jefferson Grey Sant'anna, João Hélio Ferreira Pes, Leonardo Cordeiro Sousa, Leonardo Rabelo de Matos Silva, Lourival José de Oliveira, Luciana Alves Dombkowitz, Luiza Cristina de Albuquerque Freitas, Maria Cristina Gontijo Peres Valdez Silva, Maria Rosaria Barbato, Michelli Giacomossi, Natalia Xavier Cunha, Rangel Strasser Filho, Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira, Rodrigo Garcia Schwarz, Sandra Mara Franco Sette, Saul Duarte Tibaldi, Tereza Margarida Costa de Figueiredo, Thais Janaina Wenczenovicz, Ursula Miranda Bahiense de Lyra, Valena Jacob Chaves Mesquita e Vivianne de Queiroz Leal 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.

Nesses artigos, são tratadas, assim, 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, com a abordagem das questões pertinentes à ação sindical e à negociação coletiva, à erradicação do trabalho infantil, à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, sobretudo na questão de gênero, envolvendo múltiplos coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do 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, 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 sobretudo, 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 criativos de proteção do trabalho.

Daí a especial significação desse conjunto de artigos, que, entre o Direito e as desigualdades, a Democracia e a Justiça, 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.

Os Coordenadores,

Maria Rosaria Barbato

Leonardo Rabelo de Matos Silva

Rodrigo Garcia Schwarz

**SOB A ÓTICA DA DIFERENÇA NO MERCADO DE TRABALHO**  
**UNDER THE DIFFERENCE IN THE LABOUR MARKET PERSPECTIVE**

**Francislaine De Almeida Coimbra Strasser**  
**Rangel Strasser Filho**

**Resumo**

O presente artigo aborda a questão do trabalho como fonte de dignidade para o ser humano, notadamente para as pessoas com deficiência que durante muitos anos foram atores sociais esquecidos. A inclusão é via de mão dupla, já que a sociedade e o Estado são responsáveis em superar todos obstáculos para que a plena inclusão se concretize, oferecendo-lhes o tratamento adequado no mercado laboral, tratamento com dignidade. O desafio está em mudar a mentalidade das pessoas para ultrapassar o viés assistencialista para que de fato a inclusão ocorra, ou seja, para que haja a efetividade social.

**Palavras-chave:** Pessoas com deficiência, Mercado de trabalho na era do capitalismo, Igualdade de oportunidades

**Abstract/Resumen/Résumé**

This article addresses the issue of work as a source of dignity for humans , especially for people with disabilities for many years were forgotten social actors. Inclusion is two-way street , since society and the state are responsible to overcome all obstacles to full inclusion be realized by offering them proper treatment in the labor market , treatment with dignity. The challenge is to change the mindset of people to overcome the paternalistic bias so that in fact the inclusion occurs , ie , that there is social effectiveness .

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Disabled people, Labour market in the era of capitalism, Equal opportunities

## INTRODUÇÃO

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho representa um grande desafio, pois apesar de não ser um tema novo, a preocupação com a inclusão e proteção dessas pessoas com deficiência são temas recentes, mormente quando o país acabou de sancionar uma lei intitulada como Estatuto das Pessoas com Deficiência, nº 13.146/2015, cujo um dos temas é a inclusão no mercado de trabalho.

Isso porque, embora as conquistas alcançadas a partir da Revolução Francesa de 1789 tenham consolidado as ideias centrais para a cidadania, pautado na liberdade, igualdade e fraternidade, elas não foram suficientes, pois as garantias formais da liberdade e desses direitos sucumbiram em face da exclusão econômica da maior parte da população.

Foi apenas depois da Segunda Guerra Mundial, que se consolidou uma preocupação com as minorias, notadamente com as suas peculiaridades e necessidades. Ocorre que essa conscientização não foi sentida a contento no Brasil, que apesar de ter ratificado a Convenção internacional que trata das pessoas com deficiência, e recentemente ter positivado uma legislação que valoriza esse grupo vulnerável, falha em ainda carregar um viés assistencialista, impossibilitando a efetiva inclusão.

Isso porque a ótica da diferença pautada nos valores e atributos que cada deficiente carrega deve ser implementada por completo no país, que tão somente se preocupa em cumprir com a legislação que impõe cotas para a contratação. Tal fato acentua a exclusão e estimula o trabalho informal para essas pessoas.

Assim, as empresas no momento da contratação, para que implementem a cidadania plena e a dignidade do trabalhador, que é força matriz para todos os demais valores constitucionais, deve enxergar a contratação das pessoas com deficiência como qualquer outra, eis que se espera desses trabalhadores, da mesma forma dedicação e zelo para seu trabalho, pois têm potencial para aquilo que foi imposto, pois houve uma preparação da empresa para aquele serviço.

Da mesma forma quando se abrem vagas para cargos e empregos públicos, a Administração Pública não deve se preocupar tão somente em reservar vagas para os deficientes, mas em estimulá-los para que prestem o concurso público, a começar pelos salários, acessibilidade no local público oferecido e a compatibilidade para as atribuições do cargo, que não devem ser empecilhos para concretizar o direito dessas pessoas, como foi o

caso do concurso para carreira de magistratura que demorou vinte anos para aceitar deficientes no cargo. Hoje cita-se o exemplo do juiz Ricardo Marques da Fonseca, que é deficiente visual, e exerce o cargo de desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região.

Na realidade, a deficiência se encontra na mente das pessoas que ainda não descobriram o quão as pessoas com deficiência têm talento e podem se destacar em suas vidas profissionais.

O trabalho se utilizou de uma abordagem descritiva analítica e bibliográfica, permitindo uma reflexão sobre a inclusão, a partir de medidas que devem ser implementadas no país, buscando o pleno reconhecimento dessas pessoas com deficiência.

## **1 Os novos atores sociais, a partir do critério de valor como sendo seres humanos**

As pessoas com deficiência formam um coletivo caracterizado por um passado marcado por discriminação e sofrimento.

Partindo desse pressuposto, Antonio Carlos Wolkmer, citado por Sidney Madruga, (2013, p.75) afirma que se formou novos atores sociais diante dos fundamentos do pluralismo jurídico, pois os antigos sujeitos históricos, como as oligarquias agrárias, elites empresariais cederam espaço para um novo tipo de coletividade formada por mulheres, negros, índios etc”. Antonio Carlos Wolkmer os conceitua como:

Identities coletivas conscientes, mais ou menos autônomas, advindos de diversos estratos sociais com capacidade de auto-organização e autodeterminação, interligadas por formas de vida com interesses e valores comuns, compartilhando conflitos, lutas cotidianas que expressam privações e necessidades por direitos, legitimando-se como força transformadora do poder e instituidora de uma sociedade democrática, descentralizadora e igualitária.

Assim, esses novos sujeitos históricos abarcam a coletividade das pessoas com deficiência. Por isso a importância que se deve emprestar ao lado da normatização jurídica em enxergar a ótica da diferença, ou seja, enxergar neste ser humano o valor intrínseco e extrínseco para além da deficiência; o valor real da dignidade, que é o direito de ter direitos.

Romeu Sasaki (2010) afirma que os tempos são de desafios, não se pode mais querer disfarçar, maquiagem as lacunas existentes nas legislações para melhor definir ou acrescentar mais deficientes. O que é necessário seria uma mudança de prisma, de paradigmas. Elenca dois tipos de paradigmas: o da inclusão social e o da integração social.

O paradigma da integração social é aquele que a sociedade deve manter-se como está e cabe a pessoa com deficiência adaptar-se a ela, o que não cabe para uma sociedade ideal. Já o paradigma da inclusão social significa modificação da sociedade como requisito para qualquer pessoa buscar seu desenvolvimento e exercer a cidadania. Portanto, se filia ao paradigma da inclusão:

Uma empresa inclusiva é aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementa adequações no ambiente físico, adequa procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão da inclusão, etc. Uma empresa pode se tornar inclusiva por iniciativa e empenho dos próprios empregadores, que para tanto buscam informações pertinentes ao princípio da inclusão e/ou com a consultoria de profissionais inclusivistas que atuam em entidades sociais. (SASSAKI, 2010, p.63).

Dessa forma, o reconhecimento das pessoas com deficiência como pessoas dignas de direitos é um paradigma que ainda está em construção na sociedade brasileira.

Trata-se de um predicativo inaliável que não deve se perder nesta ótica da diferença; a dignidade como pressuposto da ideia da justiça.

É assim que, Jurgen Habermas (1997), desenvolveu suas ideias baseadas na inclusão do outro, a partir da teoria discursiva do direito e do Estado.

Afirma que o povo de um Estado não vale como dado pré-político, mas como um produto do contrato social, ou seja, de pessoas que aderiram a ideia de sociedade. E pressuporia cidadãos, pois foram marcados por uma ascendência comum.

Na medida em que o direito intervém em questões ético-políticas, toca a integridade das formas de vida dentro das quais está enfiada a configuração pessoal de cada vida. Com isso incluem-se ao lado de considerações morais de reflexões pragmáticas e de interesses negociados, valorizações fortes, que dependem de tradições intersubjetivas compartilhadas, mas culturalmente específicas.

Logo, o direito é produto da cultura nacional, da consciência nacional que se cristaliza em torno da percepção de uma ascendência, língua e história em comum, apenas a consciência de se pertencer a um mesmo povo. Defende que as pessoas devem se sentir

responsáveis umas pelas outras por essa ancestralidade, pela cultura supranacional, que seria a ótica dos direitos humanos.

Para que transforme a população não em um povo, mas em verdadeiros cidadãos permite uma fonte secular de legitimação, que é dada pelo direito.

Um processo legislativo com produção de leis, instruindo de modo discursivo tende a respeitar tanto as preferências existentes, quanto os valores e normas. Esse processo qualifica como papel de fiador político em caso de inadimplência das funções de integração ocorrida num outro ponto.

Ferrajoli (2002, p. 57-58) adverte que:

Nos dias de hoje não podemos fazer o caminho inverso, ou seja, transformar o direito do homem em direitos do cidadão, o direito moderno conseguiu acabar com a distinção entre homens e mulheres, mas ainda não conseguiu acabar com os cidadãos e não cidadãos- cidadãos americanos podem ter seus privilégios garantidos. Garante não apenas dentro, mas sim dentro e fora dos estados, apartheid.

Permitir-se que a tensão que o universalismo de uma comunidade jurídica igualitária e o particularismo histórico que partilha um mesmo destino ingressasse na conceitualidade do Estado nacional. Ao mesmo tempo em que a particularidade e o universalismo, um ser humano cidadão que tem uma ancestralidade comum, provoca uma natural relação de tensão pela demanda universal de respeito às diferenças. Nesse sentido:

Presumo que as sociedades multiculturais já deram mostras de sua eficiência quando tolerou o outro e só será coesa, se a democracia for baseada não apenas com a participação da liberdade expressão, liberdade religiosa, mas também mediante o gozo profano dos direitos sociais e culturais ao compartilhamento. (HABERMAS, 1997, p.136).

Os cidadãos precisam poder utilizar os seus direitos. É necessário o compartilhamento do gozo profano dos direitos sociais e culturais.

O Estado somente exercerá a sua força integrativa, quando forem proporcionadas formas de vida que possam tornar de fato a realidade, em respeito aos direitos fundamentais.

Vale destacar, portanto, que o direito tem a função de promover um tratamento adequado às pessoas com deficiência, que sofrem exclusões no meio social, político, cultural e trabalhista, a partir de um ponto de vista emancipador, com base na valorização desses indivíduos.

Ao lado do direito, deve-se concretizar o paradigma da inclusão social, a inclusão do outro.

Essa doutrina da diferença foi criada por filósofos franceses modernos como Deleuze, cujas bases são considerar o indivíduo num contexto da globalização e da emancipação social, contrapondo-se as ideias de Aristóteles:

Talvez o engano da filosofia da diferença de Aristóteles a Hegel, passando por Leibniz tenha sido o de confundir o conceito da diferença com uma diferença simplesmente conceitual, contentando-se em inscrever a diferença no contexto geral. (DELEUZE, Gilles, *apud* MACIEL, 2011, p.46).

A diferença, conforme essa corrente tem que ser tirada do estado de maldição criado pela sociedade dominante. “Com efeito, o grande e o pequeno não são ditos naturalmente do Uno, mas antes de tudo da diferença. Pergunta-se, pois, até onde a diferença pode e deve ir em qual grandeza? Em qual pequenez?”. (MACIEL, 2011, p.46).

Assim, as limitações e oposições devem ser relevadas no momento de se averiguar a diferença. Ocorre que, as explicações para as diferenças contam com estudos psicossociais e políticas de um consenso de ideia de que um ser humano ao ter apenas um braço, por exemplo, não é normal. Assim, o preconceito fica enraizado biologicamente decorrente de uma desvalorização psicossocial com implicação político econômica, já que a pessoa com deficiência não é considerada produtiva na cadeia do sistema produtivo.

No âmbito laboral, Álvaro dos Santos Maciel (2011, p. 49) explica existem quadro padrões de carreira dentro e fora das empresas:

História de sucesso: trajetória de continuidade no mundo do trabalho, representando a minoria; História de fracasso repetitivo: trajetória de impossibilidades, marcada mais pelo trabalho do que pelo não trabalho, representando a maioria; Histórias de inconstância com sucesso: trajetória de descontinuidades e mudanças constantes, marcada pelo trabalho na maior parte do tempo, e que tendem a redundar em situações de acomodação temporária (semelhante a uma boa parte da população brasileira); História de inconstância com fracasso: trajetória de descontinuidades e mudanças constantes, marcada mais pelo não trabalho que pelo trabalho na maior parte do tempo e que dificilmente redundam em situações de acomodação, mesmo que temporária.

Assim, para que histórias de inconstâncias de sucesso não se repitam, forçoso concluir que o reconhecimento da diferença é fundamental para possibilitar a concretização dos instrumentos equalizantes, notadamente no mercado de trabalho.

Nancy Fraser (2010) faz um importante estudo sobre as coletividades desprezadas, a partir de uma política de redistribuição e de reconhecimento.

Inicialmente faz uma análise da política da redistribuição analisando a classe trabalhadora explorada, que afirma que o remédio deveria ser de redistribuição, pela reestruturação da política econômica, já que a última coisa que o proletariado desejaria é o reconhecimento da sua diferença.

Do outro lado do espectro analisa a classe que se amolda a política do reconhecimento, como núcleo da injustiça estão nos padrões culturais institucionalizados na sociedade. Nessa concepção social está a classe que tem uma sexualidade desprezada, de forma que os homossexuais pertencem a uma classe perversa e desprezível. Assim, para Nancy Fraser, o remédio para a injustiça seria o reconhecimento não a redistribuição.

Ocorre que no decorrer de suas argumentações afirma que o reconhecimento não pode ser reduzido a redistribuição ou vice-versa, pois o *status* de alguém na sociedade não é uma decorrência de sua posição de classe, como cita o exemplo do banqueiro muito rico, mas é afro-americano, que não consegue pegar um táxi na *Wall Street*, nesse caso não tem relação com a má distribuição de renda e sim com valores culturais institucionalizados, que a pessoa “de cor” não merece respeito. O mesmo raciocínio é que a distribuição, não pode ficar reduzida ao reconhecimento, como no caso do trabalhador de uma indústria, que tem posses, mas fica desempregado, pois a indústria fechou as portas, por uma especulativa fusão corporativa, tem relação com a economia, cujo objetivo maior seria o lucro.

Propõe uma concepção bidimensional da justiça, com a noção de participação paritária, desde que duas condições sociais sejam satisfeitas. A primeira que chama de condição objetiva de participação paritária, que proíbe provações, explorações, disparidades, com a distribuição de recursos para os participantes que lhes garantam independência e “voz”. Já a segunda chama de intersubjetiva, com os padrões institucionalizados de valor cultural assegurando aos participantes iguais oportunidades para a conquista da estima social.

Defende que as duas condições são essenciais para garantir a participação paritária na sociedade. E por fim finaliza questionando: “a justiça requer o reconhecimento do que é distintivo em indivíduos ou grupos, sobre e além do reconhecimento de nossa humanidade comum?” (FRASER, 2010, p.181). Essa resposta é de fato complexa, pois varia do que as pessoas atualmente não reconhecidas precisam para participar da vida social. “Em alguns casos elas podem precisar ser desoneradas de uma distintividade excessiva. Em outros casos, elas podem precisar que se leve em consideração a sua pouco conhecida distintividade” (FRASER, 2010, p.182). O que é certo é que dependerá da natureza dos obstáculos para que ocorra a participação paritária.

Assim, em relação às pessoas com deficiência já foi visto que são vulneráveis e trata-se de um grupo multifacetado, pois as deficiências têm as mais diversas origens: audição, locomoção, visão, deficiência mental leve, questões relacionadas ao metabolismo, dentre outras. Os problemas do surdo, não serão os mesmos que os do cego, da mesma forma

aqueles que não conseguem se locomover, a escrita em braile não lhe é benéfico<sup>1</sup>. No mesmo sentido leciona Luiz Alberto David Araujo (2011, p.21):

Num concurso público, por exemplo, o tempo pode ser maior para uma pessoa que tem dificuldade de escrita. Portanto, podemos recolher duas diretrizes: o princípio da igualdade não autoriza em absoluto, que todas as pessoas com deficiência pretendam acesso a todos e quaisquer cargos; e, em determinadas situações, este mesmo princípio da igualdade deve dar suporte à manutenção da situação de isonomia fornecendo equipamento especial para candidatos com determinada deficiência e concedendo um tempo maior de prova para esse grupo- sempre respeitando a situação isonômica, de forma que todos cheguem à competição e, condições de igualdade.

Outro direito assegurado por lei que consubstancia o princípio da igualdade, com cotas para deficientes é a do artigo 37, VIII da Magna Carta que garante a reserva de vagas para as pessoas com deficiência e a Lei nº 8.112/90, regulamentando que esse percentual será de até 20% e que todos os concursos públicos deverão cumprir com essa determinação. Entretanto, o Poder Judiciário estava resistente em cumprir com essa determinação em cumprir tal reserva de lei em concursos para juízes:

Foi preciso que a Resolução do Conselho Nacional de Justiça, em 2009 determinasse em seu artigo 73 a reserva de vagas também para o concurso de juízes. O Poder Judiciário demorou 21 anos para reconhecer às pessoas com deficiência o direito de terem vagas reservadas no concurso da magistratura. (ARAUJO, 2010, p.24).

Assim, independente da natureza dos obstáculos, todas as pessoas com deficiência requerem um grau de reconhecimento e de redistribuição rumo à inclusão efetiva.

## **2 O princípio da igualdade e os obstáculos a serem suplantados para a inclusão no mercado de trabalho**

O princípio da igualdade atua na sociedade inclusiva como viga mestra que sustenta todas as condutas para concretizar a ótica da diferença, focada na inclusão do outro em todos os sentidos, notadamente na empregabilidade. Nesse sentido:

A igualdade desta forma deve ser a regra mestra de aplicação de todo o entendimento do direito à integração das pessoas portadoras de deficiência. A igualdade deve ser quebrada diante de situações que logicamente autorizam tal ruptura. Assim, é razoável entender-se que a pessoa portadora de deficiência tem, pela sua própria condição, direito à quebra da igualdade, em situações dos quais participe com as pessoas sem deficiência. (FONSECA, 2006, p. 153).

---

<sup>1</sup> Como maneira de efetivar o direito à diferença Sergio Tibiriçá Amaral desenvolveu um trabalho sobre o *closed caption* para os surdos, que já somam mais de dois milhões somente no Brasil, ou seja dois por cento da população, pois como não conseguem acompanhar todas as informações que são veiculadas nas emissoras de televisão ficam relegados a uma injusta posição de impotência, já que não basta enxergar imagens, devem receber as mensagens de forma completa. Assim, a legenda oculta ou *closed caption* seria uma forma de ajudar a superar a cruel exclusão provocada pelo desconhecimento ou, ainda, pelo atraso do conhecimento de que são vítimas, bem como ajudaria na educação. É um caso típico de direito fundamental que se enquadraria na terceira dimensão de direitos, o da solidariedade. Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/1123/1076>>. Acesso em 03 de abril de 2016.

Na busca de proteção igualitária deste grupo vulnerável que é o deficiente, deve-se ir além, mediante instrumentos legislativos, práticas sociais emancipadoras e medidas de ações afirmativas dentro de uma sociedade inclusiva.

A sociedade inclusiva, como ressaltado alhures é aquela que constrói condições de acolhimento, derrubando todas as barreiras necessárias para as diversidades.

No campo do trabalho, a pessoa com deficiência assume capital importância, pois as pessoas antes tidas como carentes em razão da deficiência passam a ser vistas como cidadãos hábeis. Isso porque o trabalho assume papel cultural no sentido de que a todos sempre lhes ocorre encontrar seu lugar e seu papel no mundo. Todos sonham em galgar carreiras em postos de trabalhos para o bem estar físico e mental.

O trabalho é inerente, intrínseco a dignidade, enriquece, enobrece. Ressalta-se, inclusive, o ensinamento do Papa João Paulo II a respeito do trabalho: “constitui uma dimensão fundamental do homem sobre a terra”<sup>2</sup>.

Na nova lei que trata sobre deficiente, intitulada como Estatuto das Pessoas com Deficiência, elenca em seu artigo 37 que constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor e iguais oportunidades de ascensão profissional, desde que atendidos todos os requisitos de acessibilidade e adaptação razoável do ambiente de trabalho. Nesse sentido:

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho. Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

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

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

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

---

<sup>2</sup>É mediante o trabalho que o homem deve procurar-se o pão cotidiano e contribuir para o progresso contínuo das ciências e da técnica, e sobretudo para a incessante elevação cultural e moral da sociedade, na qual vive em comunidade com os próprios irmãos. E com a palavra trabalho é indicada toda a atividade realizada pelo mesmo homem, tanto manual como intelectual, independentemente das suas características e das circunstâncias, quer dizer toda a atividade humana que se pode e deve reconhecer como trabalho, no meio de toda aquela riqueza de atividades para as quais o homem tem capacidade e está predisposto pela própria natureza, em virtude da sua humanidade. Feito à imagem e semelhança do mesmo Deus no universo visível e nele estabelecido para que dominasse a terra, o homem, por isso mesmo, desde o princípio é chamado ao trabalho. O trabalho é uma das características que distinguem o homem do resto das criaturas, cuja atividade, relacionada com a manutenção da própria vida, não se pode chamar trabalho; somente o homem tem capacidade para o trabalho e somente o homem o realiza preenchendo ao mesmo tempo com ele a sua existência sobre a terra. Assim, o trabalho comporta em si uma marca particular do homem e da humanidade, a marca de uma pessoa que opera numa comunidade de pessoas; e uma tal marca determina a qualificação interior do mesmo trabalho e, em certo sentido, constitui a sua própria natureza. Disponível em: <[https://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/pt/encyclicals/documents/hf\\_jp-ii\\_enc\\_14091981\\_laborem-exercens.html](https://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/pt/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html)>. Acesso em 03 de abril de 2016.

IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;  
V - realização de avaliações periódicas;  
VI - articulação intersetorial das políticas públicas;  
VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.  
Art. 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes.

Colocação competitiva, conforme conceito do próprio Ministério do Trabalho e Emprego é o processo de contratação regular pela empresa, “nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização”.

Percebe-se que o legislador mais uma vez quis privilegiar a inclusão no mercado de trabalho ao positivar a colocação competitiva como maneira de incluir o trabalhador deficiente no mercado de trabalho, desde que lhe seja garantidos todos os requisitos necessários para tanto, eliminando qualquer tipo de obstáculo em sua acessibilidade ou no ambiente de trabalho.

As ações de adequação das condições de trabalho permitem às pessoas com deficiência o pleno exercício do direito ao trabalho.

Entretanto, apesar da positivação para assegurar a efetiva inclusão, Romeu Sasaki (2010, p.58) compara o mercado de trabalho a um campo de batalha: de um lado, estão as pessoas com deficiência e seus aliados na busca do pleno emprego; e de outro, os empregadores, que ao mesmo tempo em que sofrem por não terem a preparação necessária para a inclusão e são pressionados por não preencherem as vagas com candidatos com deficiência tão qualificados quanto os candidatos sem deficiência.

Na prática existe um paradoxo do que está previsto na legislação, notadamente na lei de cotas que obriga as empresas com cem ou mais empregados a preencherem de 2 a 5% de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoas com deficiência habilitadas e a efetiva empregabilidade.

No último Censo demográfico do ano de 2010, do total de 190.732.694 pessoas, 23,9%, ou seja, 45.623.910 pessoas declaram alguma deficiência. Apesar das técnicas legislativas de fomento ao acesso no mercado, o IBGE registrou que apenas 46,2% da população com deficiência com dez anos ou mais possuía uma ocupação econômica (com ou

sem vínculo de emprego). De maneira mais aproximada à realidade, entre as pessoas com deficiência entre 18 e 59 anos (média da idade laboral), 61,3% possuíam ocupação em 2010<sup>3</sup>.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE é um órgão de que é responsável por coletar e mostrar as estatísticas públicas sociais. Os dados são coletados por meio dos Censos demográficos, que apresentam muitas informações variadas sobre a população do país. O último Censo levou em consideração o questionário de amostra e o questionário básico. De acordo com o CENSO (2011, s.p)<sup>4</sup>:

Questionário Básico - aplicado em todas as unidades domiciliares, exceto naquelas selecionadas para a amostra, e que contém a investigação das características básicas do domicílio e dos moradores; Questionário da Amostra - aplicado em todas as unidades domiciliares selecionadas para a amostra. Além da investigação contida no questionário básico, abrange outras características do domicílio e pesquisa importantes informações sociais, econômicas e demográficas dos seus moradores (IBGE, 2010, p.10, grifo do autor).

Para coletar estatísticas e averiguar resultados das pessoas com deficiência levaram em consideração o questionário de amostra, da seguinte forma:

Para a deficiência visual “foi pesquisado se a pessoa tinha dificuldade permanente de enxergar (avaliada com o uso de óculos ou lentes de contato, no caso da pessoa utilizá-los)” (IBGE, 2010, p. 27); para a deficiência auditiva “se a pessoa tinha dificuldade permanente de ouvir (avaliada com o uso de aparelho auditivo, no caso da pessoa utilizá-lo)” (IBGE, 2010, p.27); para a deficiência motora “se a pessoa tinha dificuldade permanente de caminhar ou subir escadas (avaliada com o uso de prótese, bengala ou aparelho auxiliar, no caso da pessoa utilizá-lo)” (IBGE, 2010, p.28). Já para a deficiência mental/intelectual que no questionário não apresenta categorias, temos a seguinte informação: Foi pesquisado se a pessoa tinha alguma deficiência mental ou intelectual permanente que limitasse as suas atividades habituais, como trabalhar, ir à escola, brincar etc. A deficiência mental é o retardo no desenvolvimento intelectual e é caracterizada pela dificuldade que a pessoa tem em se comunicar com outros, de cuidar de si mesma, de fazer atividades domésticas, de aprender, trabalhar, brincar etc. Em geral, a deficiência mental ocorre na infância ou até os 18 anos de idade. Não se considerou como deficiência mental as perturbações ou doenças mentais como autismo, neurose, esquizofrenia e psicose (IBGE, 2010, p.28)<sup>5</sup>.

Em síntese, pode-se dizer que, em 2010, houve uma simplificação no inquérito de maneira a apurar diretamente os níveis de incapacidade e a deficiência intelectual. Os dados coletados levaram em consideração declarações das pessoas, sendo que conforme afirmado para saber se a pessoa é deficiente ou não a convenção ratificada, impõe outros critérios, notadamente, as barreiras sociais que terá que enfrentar e a dimensão social. Não é algo intrínseco a pessoa, mas sim ao meio que vive.

Não obstante ser mais difícil a coleta de dados nestes moldes, é certo que ainda que não seja um pouco mais de 24% da população com deficiência, certamente foram atores

<sup>3</sup>Disponível em: < <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/> > Acesso em : 03 de abril de 2016.

<sup>4</sup>Disponível: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/resultados\\_preliminares/tabelas\\_adicionais.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/resultados_preliminares/tabelas_adicionais.pdf)> Acesso em 03 de abril de 2016.

<sup>5</sup>Disponível em <[http://xanpedsul.faed.udesc.br/arq\\_pdf/288-0.pdf](http://xanpedsul.faed.udesc.br/arq_pdf/288-0.pdf)> Acesso em 05 de abril de 2016.

sociais invisíveis, cujo panorama social deve se aprimorar, pois sempre a sociedade conviveu e conviverá com eles.

Com relação às atividades trabalhistas que os cidadãos com deficiência ocupam, o Ministério do Trabalho e Emprego verificou pelas pesquisas<sup>6</sup> uma maior concentração em funções administrativas em decorrência dessas vagas se localizarem em escritórios, em ambientes internos e fechados, facilitando a empregabilidade e a locomoção dessas pessoas. Também as pesquisas se mostraram que há uma grande quantidade dessas pessoas em funções básicas, como ajudante geral, domésticas, digitador que exigem baixo grau de qualificação.

Outro dado que chamou a atenção foi a grande quantidade de pessoas com deficiência que estão aposentadas por invalidez, 32,4% das pessoas com deficiência. Esta porcentagem pode ser justificada pela dificuldade gerada por alguns tipos de deficiência para a vida produtiva, pela falta de acessibilidade no posto de trabalho, pelo receio de não ser aceita no mercado devido a sua deficiência e ainda pela fragilidade em perder um benefício do INSS por um emprego que apesar de ser melhor remunerado, sabe que terá que enfrentar muitos obstáculos. Essa situação paradoxal acaba sendo um obstáculo para o processo de inclusão e sendo um incentivo para o mercado violador, violador dos direitos trabalhistas.

Em função disso, o sistema deveria modificar-se para que diante da empregabilidade, o benefício seja interrompido e restaurado nos casos de desemprego.

Quanto à escolaridade, percebeu-se que a média de estudos é de cinco anos, o que o país fica atrás da Argentina, Uruguai e Chile, sob ótica da América Latina. Essa característica trunca os avanços na qualidade e produtividade, pois aqueles que não têm estudo, seguramente optarão para um mercado informal, já que o mercado de trabalho requer muito preparo, habilidade e qualificação.

Nessa linha de definição, novamente, se demonstra a estreita relação entre o nível educacional da pessoa com deficiência e sua inserção no mercado de trabalho, já que a legislação de cotas impõe a habilidade para aquele trabalho, o que é uma barreira para a contratação, pois além do empregador recrutar deficientes que se amoldem ao trabalho oferecido, a empresa precisa se adaptar com adaptações arquitetônicas, tecnológicas, para a plena acessibilidade e, como visto são poucas empresas que tomam atitudes nesse sentido, o que explica a empregabilidade dessas pessoas em áreas administrativas ou em funções básicas, como ajudantes em geral.

---

<sup>6</sup> Disponível em: < <http://www3.mte.gov.br/observatorio/febraban.pdf> > Acesso em 04 de abril de 2016.

As pesquisas ainda mostraram que quando analisada a permanência no emprego, pode-se constatar que as pessoas com deficiência levam vantagem com relação à população sem deficiência. Os números apontam que, com relação ao vínculo empregatício superior a 5 anos, 36% são profissionais com deficiência contra 34% sem deficiência. Isso se deve pela imposição da Lei de Cotas que não permite a demissão do trabalhador com deficiência sem contratar outro, mas em face das dificuldades que as empresas estão enfrentando para a contratação, este requisito passa a ser mais um obstáculo.<sup>7</sup>

Vale ressaltar, que a Lei de Cotas está completando 24 anos de vida, mas seu cumprimento somente ocorreu graças a fiscalização do Ministério Público do Trabalho (MPT) e das Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs), que vêm atuando junto às empresas no sentido de fazê-las cumprir tal legislação.

As atuações ocorrem no sentido de dar efetividade ao comando legislativo, mas na prática muitas empresas acabam sendo autuadas e fazem acordos com o Ministério do Trabalho e Emprego para cumprirem com o que está regulamentando em alguns meses e o círculo passa a ser vicioso, pois não cumprem, não se modificam para se tornarem inclusivas, ou seja, o foco deveria ser além do cumprimento legal.

Assim, serão analisados as dificuldades que as empresas apresentam para efetivar com a inclusão.

A primeira delas é a falta de estímulo governamental, pois apesar da legislação fomentar a contratação pelo sistema de cotas, o país está pecando em medidas que estimulem a contratação, como já foi abordado a questão dos incentivos fiscais, que serviria de estímulo para as empresas<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup>Disponível em:< <http://www3.mte.gov.br/observatorio/febraban.pdf> > Acesso em 04 de abril de 2016.

<sup>8</sup> A jurisprudência, inclusive vem acolhendo essa alegação de falta de incentivos fiscais: "RECURSO ORDINÁRIO - LEI 8.213/24.07.1991- COTA DEFICIENTES FÍSICOS - AUTO DE INFRAÇÃO – AÇÃO ANULATÓRIA DE DÉBITO FISCAL - É inequívoco que a empresa tem função social e que também tem papel a desempenhar na capacitação dos portadores de deficiência, ainda que na espécie de sociedade que vivemos, sob o regime capitalista. Todavia, o Princípio da Solidariedade, o dever do Estado de prestar ensino fundamental especializado, obrigatório e gratuito aos portadores de deficiência e também de lhes criar programas de prevenção, inseridos na Constituição Federal, artigos 208 e 227, §1º, revela não ser plausível que o Estado se omita em tão importante questão que é a adaptação social integral do portador de deficiência, esperando que a iniciativa privada supra as falhas das famílias, das escolas e da Previdência Social. Afronta o princípio da legalidade multa em Auto de Infração lavrado por Auditor Fiscal do Trabalho quando a empresa tendo firmado com o Ministério Público do Trabalho, Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta - TCAC - ainda se encontrava dentro do prazo de 2 anos, onde se obrigou a preencher com beneficiários reabilitados ou com pessoas portadoras de deficiência habilitadas, o percentual de seus cargos estabelecidos no artigo 93, da Lei 8.213/91. Reveladoramente constrangedora também se mostra a realidade brasileira, onde estatísticas apontam que a questão da reserva de mercado de trabalho em relação às pessoas deficientes tem suscitado questionamentos no sentido de que a empresadora não é a única que tem tido dificuldades para cumprir integralmente o comando legal que ensejou a aplicação da multa, visto que a Lei 8.213/91 se dirige aos beneficiários da Previdência Social, reabilitados ou pessoa portadora de deficiência habilitada e estas são raras a se apresentar. A louvável iniciativa do legislador de instituir um sistema de cotas para as pessoas portadoras de deficiência, obrigando as empresas a preencher determinado percentual de seus quadros de empregados com os denominados PPDs, não veio precedida nem seguida de nenhuma providência da Seguridade Social, ou de outro órgão governamental, no sentido de cuidar da educação ou da formação destas pessoas, sequer incentivos fiscais foram oferecidos às empresas. A capacitação profissional é de grau obrigatório do processo de inserção do deficiente no mercado de trabalho. A Secretaria da Inspeção do Trabalho, ao editar a Instrução Normativa nº 20/2001, a orientar os auditores fiscais do trabalho na fiscalização do cumprimento do artigo 93 da Lei 8.213/91, resolveu definir como pessoa portadora de deficiência

Ressalta-se novamente que o Brasil poderia adotar a prática dos incentivos fiscais, no intuito de incentivar as empresas, além das abrangidas pela legislação de cotas, em contratarem pessoas com deficiência no sentido de aliviar a carga tributária dessas empresas.

Daí, a título de sugestão, se pensou no tributo que tem natureza flexível do RAT, que incidiria sobre o SAT, na medida em que quanto mais as empresas contratassem deficientes, menor o seu RAT e por consequência pagaria menos SAT, além de contribuir para a segurança e saúde ocupacional, o que elevaria o nome da empresa em ser consciente com o outro, tanto em sede de inclusão social, quanto pensando na saúde ocupacional deste trabalhador.

Percebe-se que essas medidas apesar das características de ações afirmativas, deveriam ser adotadas no país sem a preocupação temporal, pois como já ressaltado alhures, o problema da efetivação social dos deficientes é premente, e medidas sempre deverão ser aprimoradas.

Outro obstáculo que as empresas enfrentam seria a percepção pelo deficiente do LOAS, benefício da assistência social que é tratado na Lei nº 8742/1993, que regulamentou a norma constitucional do artigo 203, V da Constituição Federal.

O artigo 2º, V e artigo 21, § 1º da aludida lei dispõe que o benefício da prestação continuada seja suprimido tão logo a pessoa com deficiência consiga um emprego, tornando a oferta de vaga pela lei de cotas inócua, haja vista que seguramente muitos deficientes preferirão não registrar seus empregos nas Carteiras de Trabalho ou sequer se lançar para a oferta de emprego, o que conduz a consequências negativas, ora pela informalidade, ora pela manutenção da segregação.

Dessa forma, se um por lado o benefício assistencial auxilia para a redução das desigualdades sociais, desestimula as pessoas com deficiência que já tem que transpor muitas barreiras para conseguir seu labor.

Para que isso não ocorra, deveria ocorrer mudança na legislação no sentido daquele deficiente que conseguir um emprego, não ser excluído o benefício assistencial. Ressalta-se os ensinamentos de Luiz Eduardo Amaral de Mendonça (2010, p.178), nesse sentido:

Quando se fala em Assistência Social, uma célebre pergunta que inclusive já foi tema de redação de um dos maiores vestibulares do Brasil é sempre lembrada: dar o peixe ou ensinar a pescar? A conclusão a que frequentemente se chega é sobre a impossibilidade de se optar por apenas uma das duas condutas. Apenas dar o peixe

---

habilitada, aquelas que não se submeteram a processo de habilitação, incluindo como habilitadas as capacitadas para o trabalho, indo além do que disse a Lei, e reconhecendo, implicitamente, a carência de portadores de deficiência habilitados. Recurso a que se dá provimento para anular o débito fiscal." (TRT/2ª Região – 03506-2006-081-02-00-8, 11ª Turma, Rel.Des.Rita Maria Silvestre, 12/08/2008).

leva a uma conduta. Caritativa que em nada contribui para a inclusão social da pessoa humana. Por outro lado, ninguém aprende nada de estomago vazio. O benefício assistencial de prestação continuada, previstos para idosos e para os deficientes na nossa Constituição, vem estabelecido e em alguns pontos, foi regulado exatamente com essa dupla finalidade: dar o peixe, enquanto se ensina e se oferece condições para a pesca.

Desse modo, não existe fundamento legal para a supressão do benefício, o que impõe mudanças a serem feitas.

Ademais, a falta de qualificação profissional também constitui um sério obstáculo às empregadoras, que se utilizam muitas vezes de subterfúgios para não empregar pessoas com deficiência, considerando o tipo de atividade desenvolvida, como por exemplo, as empresas de tecnologia, cuja prestação de serviços é feita por profissionais altamente capacitados e especializados, afirmam que não pode ser feita por pessoas com deficiência.

Ocorre que a Constituição Federal, como reiterado por diversas vezes elevou o trabalho à categoria de direito fundamental, é pressuposto para o exercício de sua cidadania. Assim, a escusa de falta de mão de obra não pode ser considerada frente a atividade especializada da empresa.

Ademais, deve-se também questionar a importância dos sindicatos em prol das pessoas com deficiência, pois numa causa tão significativa que seria da inclusão, deveria esperar uma atuação forte desses órgãos nesse sentido. Entretanto, na prática as diversas convenções coletivas das diferentes categorias dos trabalhadores não tratam desse assunto com a devida atenção, não vão além dos propósitos em cumprir com a legislação de cumprimento de cotas.

O que se tem são algumas entidades representativas destinadas a inclusão, como a FEBRABAN<sup>9</sup> de capacitação profissional e inclusão das pessoas com deficiência, onde os selecionados participarão de um curso de 336 horas, com duração de quatro meses, voltados inteiramente ao setor bancário e a formação do profissional das pessoas com deficiência para assumir seus trabalhos nos bancos. E também o Programa Sou Capaz da Fiesp<sup>10</sup> visa buscar facilitadores e orientar empresas industriais por meio de fóruns e cursos em modelo itinerante, que percorrem diversas regiões do estado de São Paulo, sobre a inclusão profissional de pessoas com deficiência e aprendizes com o objetivo de elevar o cumprimento das cotas pelas indústrias, bem como a efetiva e eficiente inclusão das pessoas no mercado de trabalho, buscando, assim, a aplicação da equivalência de oportunidades.

---

<sup>9</sup>Disponível em: <<http://www.febraban.org.br/opportunidade/programa.html>> Acesso em 04 de abril de 2016.

<sup>10</sup>Disponível em: <<http://www.fiesp.com.br/trabalhadores-com-deficiencia/programa-sou-capaz/>> Acesso em: 04 de abril de 2016.

Conclui-se, que o processo de inclusão não é apenas um procedimento para cumprimento de uma lei, ela é a busca de uma sociedade mais justa, onde há lugar para todos. O problema está no complexo processo de ressignificação das pessoas com deficiência, que inicia no próprio seio familiar, onde muitas vezes a mãe que sabe que está gerando um filho deficiente, já o rejeita ou o trata com um viés assistencialista, bem como os familiares que o circundam, sendo que são pessoas comuns como todas as outras. As escolas, também não cumprem o seu papel a contento, pois o país está pecando na educação inclusiva.

## **CONCLUSÃO**

Conclui-se, portanto, que a efetivação dos direitos fundamentais é um direito do cidadão, das pessoas com deficiência que devem ser incluídas na sociedade, e no mercado de trabalho.

Assim, a condição da pessoa com deficiência enquanto dependente de um trabalho é uma questão complicada, pois a sua própria historicidade favorece a desconsideração e sua capacidade de participação no processo produtivo, por conta da herança histórica da invisibilidade e da estigmatização a que sempre esteve submetida, somente tendo sua dignidade reconhecida na história recente.

Nada obstante, vem se fortalecendo o princípio básico no constitucionalismo brasileiro da igualdade, na medida em que sob a ótica da diferença se reconhece os atributos daqueles que ficaram escondidos por tanto tempo em paradigmas de caridade, em decorrência de práticas tão somente assistencialistas.

Assim, foi sancionada a Lei nº 13.146 de 2015, que albergando essas ideias da Convenção tratou de reforçar a plena inclusão, sendo mais uma ferramenta para as pessoas com deficiência para buscarem a concretização de seus direitos.

Não obstante, além da positivação, devem ser tomadas atitudes de conscientização dos poderes públicos e da própria sociedade na aplicação dessas normas, decorrente do princípio da igualdade que serve como arma de efetivação social, haja vista que a sociedade inclusiva, é um desejo e um direito de todos na sociedade.

Lamentavelmente, a situação dos deficientes ainda é preocupante, pois muitos não se lançam ao mercado de trabalho, ora por falta de qualificação ou incentivos das empresas, que estão preocupadas tão somente com o cumprimento das cotas.

É nesse contexto que emerge o desafio da mudança de paradigmas e de transformação cultural, viabilizando a inclusão pelo princípio da igualdade, com fomentos para a plena participação na cadeia produtiva do mercado laboral.

Dessa forma, o caminho que se idealizou seria ação do Estado, através de incentivos fiscais, para abarcar senão todas, mas a maior parte das empresas que não estejam vinculados ao número mínimo de cem empregados, a contratarem mais pessoas com deficiência, aliviando a carga tributária, pagando menos tributo, o SAT, em decorrência do FAP, que é medido pelos índices de frequência, gravidade e custos pelos acidentes de trabalho. Logo, o Fator Acidentário de Prevenção (FAP) seria uma espécie de sanção premial por estimular o empregador a investir cada vez mais no ambiente de trabalho, à medida que saberá que pagará menos tributo, o SAT.

Logo, em vista desses investimentos, uma política de isenção para essas empresas diligentes seria contratar pessoas com deficiência, devidamente habilitadas e qualificadas, além de investir em prevenção de acidentes de trabalho, no sentido de pagar menos impostos, pois seguramente o FAP dessa empresa ficará perto do mínimo de cinco décimos, além da concretização dos direitos fundamentais sociais trabalhistas, pois abrangeria todas as empresas.

Ademais, condicionar o benefício previdenciário da prestação continuada a conseguir um emprego, não é o melhor caminho para incentivar os empregados a se lançarem ao mercado e trabalho. Deveria permanecer ganhando o benefício, desde que o empregado se qualifique em cursos profissionalizantes na empresa. À medida que o Estado investe neste trabalhador, sua resposta é de qualificação em cursos profissionalizantes.

O Estado também deveria fomentar a criação de entidades representativas destinadas à capacitação profissional e inclusão das pessoas com deficiência, como a FEBRABAN.

Além do Estado, o empregador, a despeito das escusas de falta de qualificação das pessoas com deficiência, deve qualificar esses trabalhadores para a função, em conformidade com políticas sadias de emprego, salários, benefícios, enfim inserir pessoas com deficiência na empresa por estarem qualificadas e não apenas por cumprir leis.

Ademais, os sindicatos devem atuar mais em prol das pessoas com deficiência, numa causa tão significativa que seria da inclusão, inserindo em convenções coletivas das diferentes categorias dos trabalhadores a tratarem com mais atenção sobre esse assunto e não se fiar tão somente aos propósitos em cumprir com a legislação de cumprimento de cotas.

Somente com essas práticas que poderão ocorrerão mudanças de paradigmas, permitindo o pleno exercício da cidadania pela operacionalização da inclusão, baseada numa ótica da diferença do outro, redescobrimo as suas potencialidades para a efetivação do trabalho digno.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARAL, Sérgio Tibiriçá. **Diferenciação entre Minorias e Grupos vulneráveis**. Disponível em: <http://emporiododireito.com.br/tag/clt/> Acesso em: 03 abril. 2016.

ARAÚJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. **Curso de Direito Constitucional**. 15. ed. São Paulo: Editora Verbatim, 2011.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. 4. ed. rev., ampl. e atual. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2011.

FERRAJOLI, Luigi. **A soberania no mundo moderno**. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem. In: LEITE, Glauco Salomão; LEITE, Glauber Salomão... [et al] (Coords.). **Manual dos Direitos das Pessoas com Deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2013, p.19.

\_\_\_\_\_. **O Trabalho da Pessoa com Deficiência**. Rio de Janeiro: Estante Virtual, 2006.

FRASER, Nancy. Redistribuição, Reconhecimento e Participação: Por uma Concepção Integrada da Justiça. In: PIOVESAN, Flávia; IKAWA, Daniela; SARMENTO, Daniel (Coords.). **Igualdade, Diferença e Direitos Humanos**. 2. Tiragem. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

HABERMAS, Jurgen. **A Inclusão do Outro**. Estudos da teoria política. São Paulo: Loyola, 1997.

**INDICADORES SOCIAIS DA DEFICIÊNCIA NO BRASIL: Uma Análise do Censo Demográfico e do Censo Escolar**. Disponível em: [http://xanpedsul.faed.udesc.br/arq\\_pdf/288-0.pdf](http://xanpedsul.faed.udesc.br/arq_pdf/288-0.pdf). Acesso em: 05 abril. 2016.

**INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA.** Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/>. Acesso em: 03 abril.2016.

**JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO QUANTO AOS INCENTIVOS FISCAIS.** TRT/2ª Região – 03506-2006-081-02-00-8, 11ª Turma, Rel. Des. Rita Maria Silvestre, 12/08/2008. Disponível em: <http://www.guiadotrc.com.br/Artigos/narciso/maio2011.pdf>. Acesso em: 04 abril. 2016.

MACIEL, Álvaro dos Santos. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho:** uma análise jurídica sob enfoque histórico, filosófico e sociológico. São Paulo: LTr, 2011.

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

MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de cotas:** pessoas com deficiência: a visão empresarial. São Paulo: LTr, 2010.

**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO.** Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/observatorio/febraban.pdf>>. Acesso em: 04 abril. 2016.

PAPA JOÃO PAULO II. **Carta Encíclica Laborem Exercens.** Item 9. Trabalho e dignidade da pessoa. Disponível em: [https://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/pt/encyclicals/documents/hf\\_jp-ii\\_enc\\_14091981\\_laborem-exercens.html](https://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/pt/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html). Acesso em: 03.abril. 2016.

**PROGRAMA SOU CAPAZ- FIESP- Federação das Indústrias do Estado de São Paulo.** Disponível em: <http://www.fiesp.com.br/trabalhadores-com-deficiencia/programa-sou-capaz/>. Acesso em: 04. abril. 2016.

RAMOS, André de Carvalho. Curso de Direitos Humanos. São Paulo: Saraiva, 2014.

ROTHENBURG, Walter Claudius. Direitos Fundamentais. In: André Ramos Tavares (Org.), José Carlos Francisco (Org.). Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana. In: CANOTILHO, J.J. Gomes (Org.) [et. al]. Comentários à Constituição do Brasil. São Paulo: Saraiva, 2014.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão.** Construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

ZAGREBELSKY, Gustavo. El derecho dúctil: ley, derechos, justicia. Madri: Editorial Trotta, 2011.