

**IV CONGRESSO NACIONAL DA
FEPODI**

**DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO
TRABALHO**

LIVIA GAIGHER BOSIO CAMPELLO

MARIANA RIBEIRO SANTIAGO

Todos os direitos reservados e protegidos.

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

Diretoria – FEPODI

Presidente - Yuri Nathan da Costa Lannes (UNINOVE)

1º vice-presidente: Eudes Vitor Bezerra (PUC-SP)

2º vice-presidente: Marcelo de Mello Vieira (PUC-MG)

Secretário Executivo: Leonardo Raphael de Matos (UNINOVE)

Tesoureiro: Sérgio Braga (PUCSP)

Diretora de Comunicação: Vivian Gregori (USP)

1º Diretora de Políticas Institucionais: Cyntia Farias (PUC-SP)

Diretor de Relações Internacionais: Valter Moura do Carmo (UFSC)

Diretor de Instituições Particulares: Pedro Gomes Andrade (Dom Helder Câmara)

Diretor de Instituições Públicas: Nevitton Souza (UFES)

Diretor de Eventos Acadêmicos: Abimael Ortiz Barros (UNICURITIBA)

Diretora de Pós-Graduação Lato Sensu: Thais Estevão Saconato (UNIVEM)

Vice-Presidente Regional Sul: Glauce Cazassa de Arruda (UNICURITIBA)

Vice-Presidente Regional Sudeste: Jackson Passos (PUCSP)

Vice-Presidente Regional Norte: Almério Augusto Cabral dos Anjos de Castro e Costa (UEA)

Vice-Presidente Regional Nordeste: Osvaldo Resende Neto (UFS)

COLABORADORES:

Ana Claudia Rui Cardia

Ana Cristina Lemos Roque

Daniele de Andrade Rodrigues

Stephanie Detmer di Martin Vienna

Tiago Antunes Rezende

ET84

Ética, ciência e cultura jurídica: IV Congresso Nacional da FEPODI: [Recurso eletrônico on-line] organização FEPODI/ CONPEDI/ANPG/PUC-SP/UNINOVE;

coordenadores: Livia Gaigher Bosio Campello, Mariana Ribeiro Santiago – São Paulo: FEPODI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-143-2

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

Tema: Ética, ciência e cultura jurídica

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Congressos. 2. Ética. 3. Ciência. 4. Cultura jurídica. I. Congresso Nacional da FEPODI. (4. : 2015 : São Paulo, SP).

CDU: 34



www.fepodi.org

IV CONGRESSO NACIONAL DA FEPODI

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO

Apresentação

Apresentamos à toda a comunidade acadêmica, com grande satisfação, os anais do IV Congresso Nacional da Federação de Pós-Graduandos em Direito – FEPODI, sediado na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo –PUC/SP, entre os dias 01 e 02 de outubro de 2015, com o tema “Ética, Ciência e Cultura Jurídica”.

Na quarta edição destes anais, como resultado de um trabalho desenvolvido por toda a equipe FEPODI em torno desta quarta edição do Congresso, se tem aproximadamente 300 trabalhos aprovados e apresentados no evento, divididos em 17 Grupos de Trabalhos, nas mais variadas áreas do direito, reunindo alunos das cinco regiões do Brasil e de diversas universidades.

A participação desses alunos mostra à comunidade acadêmica que é preciso criar mais espaços para o diálogo, para a reflexão e para a troca e propagação de experiências, reafirmando o papel de responsabilidade científica e acadêmica que a FEPODI tem com o direito e com o Brasil.

O Formato para a apresentação dos trabalhos (resumos expandidos) auxilia sobremaneira este desenvolvimento acadêmico, ao passo que se apresenta ideias iniciais sobre uma determinada temática, permite com considerável flexibilidade a absorção de sugestões e nortes, tornando proveitoso aqueles momentos utilizados nos Grupos de Trabalho.

Esses anais trazem uma parcela do que representa este grande evento científico, como se fosse um retrato de um momento histórico, com a capacidade de transmitir uma parcela de conhecimento, com objetivo de propiciar a consulta e auxiliar no desenvolvimento de novos trabalhos.

Assim, é com esse grande propósito, que nos orgulhamos de trazer ao público estes anais que, há alguns anos, têm contribuindo para a pesquisa no direito, nas suas várias especialidades, trazendo ao público cada vez melhores e mais qualificados debates, corroborando o nosso apostolado com a defesa da pós-graduação no Brasil. Desejamos a você uma proveitosa leitura!

São Paulo, outubro de 2015.

Yuri Nathan da Costa Lannes

INSERÇÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: FUNÇÃO OU RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA

DISABLED PEOPLE OF PARTICIPATION IN THE LABOR MARKET : OCCUPATION OR SOCIAL RESPONSIBILITY OF THE COMPANY

**Ricardo Francio Neto
Vanessa Cristina Pitoli**

Resumo

O presente trabalho visa discutir a inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho competitivo, como função ou responsabilidade social da empresa, relacionando a discriminação social e o ambiente organizacional com as teorias defendidas pelo direito constitucional em relação à dignidade da pessoa humana. O enfoque principal desse trabalho é elaborar um arcabouço teórico que relacione, diferencie e conceitue as diversas vertentes acerca do tema discriminação negativa e discriminação positiva, no que tange a aceitação das pessoas com deficiência no ambiente organizacional, considerando alguns dispositivos legais positivados e algumas doutrinas referentes aos temas de direitos humanos e discriminação.

Palavras-chave: Deficiência, Mercado de trabalho, Direito humanos

Abstract/Resumen/Résumé

This work aims to discuss the inclusion of disabled people in the competitive labor market, such as function or corporate social responsibility, relating to social discrimination and the organizational environment with the theories advocated by constitutional law in relation to human dignity . The main focus of this work is to develop a theoretical framework that relate, differentiate and conceptualize the various aspects on the subject negative discrimination and positive discrimination when it comes to acceptance of people with disabilities in the organizational environment, considering some positivized legal provisions and some doctrines concerning the issues of human rights and discrimination.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Disability, Labor market, Human rights

Inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: Função ou Responsabilidade Social da empresa

Disabled people of participation in the labor market : Occupation or social responsibility of the company

Ricardo Francio Neto¹

Vanessa Cristina Pitoli²

Orientador: Prof. Robert Carlon de Carvalho³

RESUMO

O presente trabalho visa discutir a inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho competitivo, como função ou responsabilidade social da empresa, relacionando a discriminação social e o ambiente organizacional com as teorias defendidas pelo direito constitucional em relação à dignidade da pessoa humana. O enfoque principal desse trabalho é elaborar um arcabouço teórico que relacione, diferencie e conceitue as diversas vertentes acerca do tema discriminação negativa e discriminação positiva, no que tange a aceitação das pessoas com deficiência no ambiente organizacional, considerando alguns dispositivos legais positivados e algumas doutrinas referentes aos temas de direitos humanos e discriminação.

Palavras-chaves: Deficiência. Mercado de trabalho. Direito humanos.

¹ Especialista em Gestão Estratégica de Marketing e Jornalista graduado, ambos pela Faculdades Integradas do Brasil – UNIBRASIL. Acadêmico do curso de direito da Faculdade de Pinhais – FAPI, membro do Grupo de Estudos Tutela dos Direitos do Trabalhador, coordenado pelo professor Robert Carlon de Carvalho na Faculdade de Pinhais – FAPI.

² Graduada em Ciências Contábeis, Pós graduada em Auditoria, Gerencia Contábil e Controladoria, ambos pela Universidade Estadual do Norte do Paraná. Acadêmica do curso de direito da Faculdade de Pinhais – FAPI, membro do Grupo de Estudos Tutela dos Direitos do Trabalhador, coordenado pelo professor Robert Carlon de Carvalho na Faculdade de Pinhais – FAPI.

³ Mestre em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA, Pós graduado em Direito Material do Trabalho e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Bacharel em Direito pela Universidade Tuiuti do Paraná, advogado e professor universitário.

ABSTRACT

This work aims to discuss the inclusion of disabled people in the competitive labor market, such as function or corporate social responsibility, relating to social discrimination and the organizational environment with the theories advocated by constitutional law in relation to human dignity . The main focus of this work is to develop a theoretical framework that relate, differentiate and conceptualize the various aspects on the subject negative discrimination and positive discrimination when it comes to acceptance of people with disabilities in the organizational environment, considering some positivized legal provisions and some doctrines concerning the issues of human rights and discrimination.

Keywords: Disability. Labor market. Human rights.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS:

O presente trabalho aborda a temática da discriminação sob o prisma das adequações do mercado de trabalho para receber as pessoas com deficiência. Com o advento dos direitos relacionados às pessoas com deficiência, esse conceito dividiu-se em discriminação direta e discriminação indireta, conforme destaca a procuradora do trabalho Thereza Cristina Gosdal (2005), essa é apenas uma subdivisão discriminatória negativa porque o ato discriminatório negativo é aquele considerado direto, ou seja, uma indiferença em relação às características biofísicas de determinado indivíduo ou grupo social. Já a maneira discriminatória considerada indireta, é aquela que denota a falsa impressão de que há um tratamento igualitário em relação às pessoas com deficiências.

Porém, com a constitucionalização do direito o termo discriminação passa a ser visto como uma forma positiva em relação ao conceito de uma sociedade igualitária conforme corroboram (SILVA; ALVES, 2002). Assim, as pessoas com deficiência passam a ter garantias positivadas na carta maior quanto às questões relacionadas a subsistência com por exemplo, saúde, educação e emprego.

METODOLOGIA: Para a realização da pesquisa será dedutivo e dialético, ou seja, a partir do estudo sobre a definição e aplicação das garantias constitucionais far-se-á a abordagem do tema proposto.

ANALISE E DISCUSSÃO:

A discriminação está ligada diretamente à forma como as pessoas com deficiência são tratadas no mercado de trabalho. A discriminação existe em todos os países e nas mais diversas culturas disseminadas em todo o mundo, podendo ser praticada de várias formas. O ato discriminatório conceitua-se pela desigualdade entre indivíduos que convivem em uma mesma sociedade. Segundo Habermas (2013, p.3), o combate à discriminação ocorre por meio da busca de igualdade de direitos e não pela tolerância.

Nesse sentido, Canarin e Canarin (2012, p.5) corroboram a ideia de que, para minimizar a discriminação, são necessárias ações governamentais que trabalhem de forma competente para a construção de uma sociedade mais humana e democrática.

Partindo do princípio que vivemos em uma sociedade heterogênea, deveríamos encontrar alguma forma para que não haja discriminação, ou então coibir os atos discriminatórios que ocorrem corriqueiramente em nossa sociedade.

A partir das ideias disseminadas acima conclui-se que o ato discriminatório é resultado de uma variedade cultural permeada pelas relações de poder existentes nas sociedades, principalmente no que concerne às relações de trabalho. Dessa forma a discriminação divide-se em negativa e positiva.

O ato discriminatório negativo é aquele cujas características constituem uma estigmatização da pessoa com deficiência, colocando-o perante a sociedade como um indivíduo incapaz de realizar suas atividades em igualdade com os demais indivíduos.

Segundo Vasconcelos (2005, p. 98), a discriminação negativa é aquela que atenta contra os princípios constitucionais que defendem a dignidade da pessoa humana. Ainda de acordo com a autora, esse tipo de discriminação é vedada pelo tratado da carta maior.

Embora velada, atualmente vemos discriminações negativas em quase todas as relações de poder existentes no mercado de trabalho. Segundo Souza (2014, p. 137), a prática discriminatória negativa nas relações de trabalho entre o empregado e o empregador ocorre na maioria das vezes por meio do assédio moral, que nada mais é do que práticas importunas e abusivas que atingem a integridade física e moral dos trabalhadores através de perseguições repetitivas.

As patologias denominadas deficiências, possuem vários tipos e diferentes graus, o código civil de 2002 considera em seu artigo 3º, inciso II como absolutamente incapazes os que por enfermidade ou deficiência mental não possuem discernimento para praticar seus atos da vida civil. Esse dispositivo legal reforça a ideia de que toda e qualquer pessoa natural, deve

gozar de seus direitos, sem sofrer preconceito de qualquer natureza, dessa forma, nasce a discriminação positiva.

Em se tratando de direitos constitucionais, todos os indivíduos, tem direito à educação de qualidade, emprego digno que possa garantir a subsistência humana, saúde e moradia de qualidade, dentre outros, independente da condição em que encontram-se.

SILVA e ALVES (2002, p.9) defendem a teoria de que a discriminação positiva tem significado político. Dessa maneira os direitos iguais são tidos como normas imperativas e a sociedade deve garanti-los, por meio de comportamentos que visem uma equidade efetiva isto é, evitando ideias pré-concebidas sobre um determinado indivíduo ou grupo social.

Nesse contexto GOSDAL (2015, p.5/6/7), define discriminação positiva como sendo uma série de práticas legais que determinam ascensão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Segundo a autora, a discriminação positiva acaba trazendo alguns favorecimentos às classes menos favorecidas, com o objetivo de exercer os direitos fundamentais ou garantir uma equidade social, por meio da constitucionalização do direito.

De acordo com SASSAKI (2005, p.5), existem diversas termologias que nos permitem reconhecer as pessoas com algum tipo necessidade especial, esse indivíduos podem ser reconhecido como deficientes pela sua capacidade, por deformidades físicas. O autor relata que o termo evolui de acordo com a história. Como exemplo dessa evolução, cita o início do século XXI, época em que as pessoas com deficiências passam a ser reconhecidas como pessoas portadoras de direitos especiais, isto é, apresentam problemas que inviabilizam sua substituição em qualquer outro termo para designar pessoas com deficiência.

No mesmo sentido, QUINTÃO (2005, p.76), traz a ideia de que não as pessoas que possuem deficiências mais sim a sociedade que carrega imperfeições.

Ainda nesse contexto NERI (2003, p.8) coloca em pauta a questão de que, apesar dos estigmas gerados pela sociedade, as pessoas com deficiências são plenamente capazes de desenvolver qualquer atividade dentro do contexto social, o autor defende ainda que tal estigmatização só acontece em virtude do desconhecimento da sociedade em relação ao grupo de pessoas com deficiências.

As condições de trabalho para as pessoas com deficiências se iniciam a partir do momento em que elas são inseridas em um determinado ambiente organizacional, esse momento inicia-se com a conscientização desta comunidade, para que ela possa organizar o espaço a fim de receber profissionais com certas características incomum e também para que estas pessoas passem a desempenhar suas atividades em pé de igualdade com os demais integrantes da organização, isto é, sintam-se parte do contexto empresarial. Por isso, é

importante que a equipe responsável pela contratação de pessoas com deficiência esteja preparada para recebê-los, pois não pode haver nenhuma discriminação com relação às características profissionais ou físicas, porque dessa forma não existe a chamada inclusão social (SERPÉA 2015, p. 5).

O direito à inserção da pessoa portadora de deficiência é assegurado pelo artigo 8º da Legislação da Pessoa com Deficiência, constituindo crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa, a quem, segundo seu parágrafo III negar, sem justa causa a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho”.

Segundo o artigo 170 da Constituição Federal a função social da empresa consiste na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, por fim de assegurar a todos conforme os ditames da justiça social os seguintes princípios: Soberania nacional; Propriedade privada; Livre concorrência; Redução das desigualdades regionais e sociais; e busca do pleno emprego.

A função social da empresa contempla diversos deveres em relação à personalidade da Pessoa Jurídica. Segundo KNOERR e NETO (2014, p.55), não se pode exigir apenas do Estado a efetivação dos direitos humanos, pois quem realmente deve fazer cumprir esses direitos é a própria sociedade civil através de políticas públicas que objetivem uma boa educação individual.

Para tanto, as instituições organizacionais devem manter suas forças voltadas não apenas para o sistema capitalista, mas também para uma coletividade social a fim de respeitar os direitos humanos constituídos pelo Estado.

Segundo DA SILVEIRA, MEZZARROBA, SANCHES e COUTO (2013, p. 18), não há um conceito definitivo sobre responsabilidade social da empresa, devido à multiplicidade contextual em que estão inseridos os mais diversos países. Porém o que se sabe é que a responsabilidade empresarial no que tange à sociedade em geral está ligada diretamente a propagação de condutas renovadas como a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

No que tange ao meio ambiente, a responsabilidade social, está ligada ao cuidado com o ambiente biofísico. JONAS (2006, p. 300) observa que diante dos limites da tolerância a questão desafiadora é saber o quanto o ambiente biofísico é capaz de suportar as adversidades resultantes das escolhas humanas. E se existe algum impacto disso nas formas de gestão.

LIMA (2013) destaca que as empresas não são responsáveis somente pelo ambiente interno e pelo resultado econômico, mas, também por todo o ambiente social que a cerca, incluindo os direitos constitucionais assegurados às pessoas com deficiência.

Nesse contexto, os argumentos disseminados pelos autores acima, definem responsabilidade social como sendo uma série de obrigações que se manifestam por meio da moral.

CONCLUSÃO:

A discriminação em contexto geral existe nos mais diversos países e se apresenta em diversas formas. Assim divide-se em negativa ou positiva.

A discriminação negativa é aquela que apresenta de forma direta em relação aos indivíduos em virtude de suas características físicas, psicológicas ou sociais. Já a discriminação positiva é o ato que visa a constitucionalização dos direitos, como garantia de subsistência do ser humano por meio de educação, saúde de qualidade e emprego digno.

De acordo com os aspectos históricos se conhece o indivíduo incapaz em realizar suas atividades sociais como pessoa portadora de necessidades especiais, porém deve-se a constitucionalização do direito sua inserção no mercado de trabalho, pois dessa forma ficam assegurados os direitos relacionados à dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido o objetivo geral do presente trabalho destina-se a responder se a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é função social ou responsabilidade social da empresa. Dessarte, conclui-se que conforme artigo 170 da Constituição Federal o mesmo assegura como sendo atribuição da empresa garantir de valorização do trabalho humano e livre iniciativa através da sua função social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ARAÚJO, Luiz Alberto David, **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. Tese de doutorado, PUC de São Paulo, 1992

CANARIN, Ricardo Teixeira; CANARIN, Gisele Joaquim. **A Educação Superior na Perspectiva da Inclusão Social e da Conexão Global**. Anais do IV Simpósio sobre Formação de Professores – SIMFOP Universidade do Sul de Santa Catarina, Campus de Tubarão, de 7 a 11 de maio de 2012. Disponível em: [ingagem.unisul.br](http://www.unisul.br). Acesso em, 02 de Junho de 2015

CANDU, Vera Maria. **Direitos Humanos, educação e interculturalidade**: as tensões entre a igual e as diferenças. Revista Brasileira de Educação v. 13 n. 37 jan./abr. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br>. Acesso em 27 de junho de 2015.

DA SILVA, Marques Suyanne Aluka. **Assédio Moral e Discriminação de gênero**: uma análise com base nas decisões da justiça do trabalho. ORBIS: Revista Científica Volume 3, n. 3 ISSN: 2178-4809 Latindex Folio 19391.

DA SILVEIRA, Vladimir Oliveira; MEZZARROBA, Orides; SANCHES, Samyra Haydêe Dell Farra Nasponili; COUTO, Mônica, Bonetti. **Empresa, Funcionalização do Direito e Sustentabilidade**: função sócio-solidária da empresa e desenvolvimento. Curitiba. Clássica, 2013

DE MELO, Anahi Guedes; NUREMBERGUE, Adriano Henrique. **Gênero e Deficiência**: interseções e perspectivas. Universidade Federal de Santa Catarina. Santa Catarina, 1ed. 20

FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho. **A inserção de Pessoas com Deficiência em Empresas Brasileira**: um estudo sobre a relações entre as concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de no trabalho. Universidade federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2007.

FREUND, P. **Bodies, disability and spaces**: the social model and disabling spatial organisations. *Disability & Society*, v. 16, n. 5. 2001

GOSDAL, Thereza Cristina. **Preconceitos e Discriminação nas Relações de Trabalho**: Coleção agrinho. 1ªed, 2015. Disponível em: <http://www.agrinho.com.br>. Acesso em, 02 de Junho de 2015.

HABERMAS, Jürgen, **Intolerância e discriminação**. *Perspectiva Filosófica*, Vol. 2, nº 40, 2013.

JONAS, Hans. **O princípio responsabilidade**. Rio de Janeiro: PUC, 2006

KITCHIN, R. ‘Out of place’, ‘**Knowing one’s place**’: space, power and the exclusion of disabled people. *Disability & Society*, v. 13, n. 3, 1998.

KNOERR, Fernando Gustavo; NETO, Miguel Kfourri. **Diálogos (im) pertinentes**: Responsabilidade Civil. Curitiba. Instituto Memória. Estudos da contemporaneidade, 2014.
Legislação Comentada para Pessoas Portadoras de Deficiência e Sociedade Civil Organizada/Federação Nacional das APAEs. Brasília, 2003. Disponível em www.apaeminas.org.br. Acesso em 2 de junho de 2015

NAY, Olivier. **Histórias das ideias políticas**. Petrópolis, 1ª ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2007

NERY, Marcelo. **Retratos da deficiência no Brasil**. FGV, Rio de Janeiro, 2003.

QUINTÃO, Terezinha da Rosa, **Algumas reflexões sobre a pessoa com deficiência e suas relações sociais**. Centro clinico Thiago Würt. Canoas, Rio Grande do Sul, 2005

RODRIGUES, David. **Inclusão e educação**: doze olhares sobre a educação inclusiva. São Paulo; Summus, 2006

SASSAKI, Romeu, Kazumy. **Como chamar pessoas com deficiência?** São Paulo, Janeiro, 2005. Disponível em: <http://www.educacao.salvador.ba.gov.br>. Acesso em 01 de julho de 2015.

SERPÉA, Daniel M. **Inserção do deficiente no mercado de trabalho.** Faculdades integradas Antonio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente, 2015. Disponível em: intertemas.unitoledo.br. acesso em 1 de Julho de 2015

SILVA, Galeão Luiz Guilherme; ALVES Mário Aquino. **A Crítica do conceito discriminação.** In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, dois., 2002, Recife. Anais... Recife: Observatório da Realidade Organizacional: PROPAD/UFPE : ANPAD, 2002. 1 CD. Disponível em: www.anpad.org.br. Acesso em 29 de junho de 2015

SILVA, Jaqueline Susann, da. **Acessibilidade, Barreiras e Superação:** estudo de caso na experiência de estudantes com deficiência na educação superior. João Pessoa, 2014. Dissertação de Mestrado em educação, Universidade da Paraíba.

SOUZA LIMA, J.E. MACIEL LIMA, S. **Responsabilidade social:** A arte de Cuidar do outro. Instituto Memória. Curitiba, 2014

VASCONCELOS, Elaine Machado, **A discriminação nas relações de trabalho:** a possibilidade de inversão do ônus da prova como meio ineficaz dos argumentos constitucionais. Rev. TST, Brasília, vol. 71, nº 2, maio/ago 2005. Disponível em: <http://siabi.trt4.jus.br>. Acesso em 27 de junho de 2015.