

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”  
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

**MOISÉS COELHO CASTRO**

**A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO  
BRASILEIRO: um estudo das normas e ações afirmativas à luz do direito internacional**

**FRANCA**

**2016**

**MOISÉS COELHO CASTRO**

**A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO  
BRASILEIRO: um estudo das normas e ações afirmativas à luz do direito internacional**

**Dissertação apresentada à Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, como pré-requisito para a obtenção do título de Mestre em Direito. Área de concentração: Sistemas Normativos e Fundamentos da Cidadania.**

**Orientador: Dr. Daniel Damásio Borges**

**FRANCA/SP**

**2016**

Castro, Moisés Coelho.

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro : um estudo das normas e ações afirmativas à luz do direito internacional / Moisés Coelho Castro. – Franca : [s.n.], 2016.

189 f.

Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Estadual Paulista. Faculdade de Ciências Humanas e Sociais.

Orientador: Daniel Damásio Borges

1. Deficientes. 2. Programas de ação afirmativa. 3. Efetividade (Direito). I. Título.

CDD – 341.1219

**MOISÉS COELHO CASTRO**

**A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO  
BRASILEIRO: um estudo das normas e ações afirmativas à luz do direito internacional.**

**Dissertação apresentada à Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, como pré-requisito para a obtenção do título de Mestre em Direito. Área de concentração: Sistemas Normativos e Fundamentos da Cidadania.**

**BANCA EXAMINADORA**

**Presidente:** \_\_\_\_\_

**Prof. Dr. Daniel Damásio Borges**

**1º Examinador:** \_\_\_\_\_

**2º Examinador:** \_\_\_\_\_

**Franca/SP, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2016.**

*À minha esposa Eliza, pela companhia e cumplicidade;  
à minha filha Laila, pelas esperanças e inspiração;  
e, ao meu filho Pedro, pela graça da sua presença em nossas vidas.*

## AGRADECIMENTOS

A Iahweh, pela dádiva sublime do sopro da vida.

Ao Dr. Daniel Damásio Borges, pela orientação segura e perspicaz durante os estudos e, acima de tudo, pela confiança e liberdade, imprescindíveis à minha autonomia no processo ensino-aprendizagem, que me fizeram entender uma das nuances da verdadeira sabedoria, tão bem demonstrada pela Aula de Roland Barthes no Collège de France, em 1977: "*Sapientia*: nenhum poder, um pouco de saber, e o máximo de sabor".

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Direito da Unesp de Franca, especialmente, àqueles que compartilharam saberes e sabores em sala de aula: Carlos Eduardo de Abreu Boucault, David Sanches Rúbio, José Duarte Neto, Juliana Presotto Pereira Neto, Soraya Regina Gasparetto Lunardi, Paulo César Corrêa Borges e Victor Hugo de Almeida.

Ao professor e amigo José Geraldo Costa Grillo, que em outros tempos mais teológicos soube despertar em mim a paixão e o interesse pela pesquisa e pelos estudos acadêmicos, além de ter cumprido o exercício da docência com arte e poesia, à maneira de Rubem Alves: "Ensinar é um exercício de imortalidade. De alguma forma continuamos a viver naqueles cujos olhos aprenderam a ver o mundo pela magia da nossa palavra. O professor, assim, não morre jamais".

Aos companheiros do Grupo "Hilários", pelas esperanças e sonhos compartilhados ao longo do tempo, que é feito vento, passa rapidamente – *tempus fugit*. Juntos, descobrimos "a beleza única do momento que nunca mais será".

Aos colegas unespianos: Antônio, Átila, Beatriz, Bruna, Camila, Danilo, Deisi, Eduardo, Helder, Helena, Hélio, Ivan, Karen, Larissa Rosa, Larissa Soldade, Marina, Paulo, Pedro, Stefânia e Zen, por termos compartilhado sala de aula, amizade, solidariedade acadêmica, tempo, dúvidas, críticas, perguntas e respostas, e porque me fizeram entender a canção de Lenine: "Amigo é feito casa que se faz aos poucos..."

À Fundação de Ensino Superior de Passos (FESP), instituição vinculada à Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG), e ao Prof. Fábio Kallas, competente gestor educacional e presidente do Conselho Curador da FESP durante o processo de sua estadualização, pelo apoio financeiro no início do Mestrado.

À Igreja Presbiteriana de Passos, entidade religiosa em que trabalho, pela compreensão da necessidade de minhas ausências durante os estudos e pelo apoio incondicional em todo tempo.

Aos meus familiares que sempre me apoiaram, especialmente, ao meu pai, Zé Curto, que sempre trabalhou com dignidade para o sustento dos filhos, e à minha mãe, Jacobede, pelo incentivo aos estudos e pelos primeiros cadernos. "Eu preparo uma canção em que meus pais se reconheçam, todos os pais se reconheçam, e que fale como dois olhos..." (Paráfrase de Drummond).

## *Deficiência*

*Conto o infinito de trás para frente  
e me perco no meio;  
corro atrás daquele velho sonho  
e me canso após dez passos;  
juro amor ao outro  
e vou traindo o meu amor próprio;  
sorrio do ser que tropeça  
e sigo cacófato de mim mesmo;  
assusto-me com a mudez  
mas não aprendo a calar-me para ouvir;  
grito ao surdo para convencê-lo  
e não ouço a minha própria voz;  
questiono a compreensão alheia  
e não decifro meu destino;  
convoco a razão para justificar-me  
mas o meu desejo é loucura;  
acho que as escadas são as patas da cidade  
e esqueço que terei artrose, e envelhecerei;  
impaciento-me com a lentidão alheia  
e me demoro a decidir;  
tento continuar o texto  
e a palavra foge;  
e fugindo assim  
já não defino mais nada,  
e não a encontrando,  
perco-me na trama,  
e perdendo-me  
acabado por me encontrar:  
calo-me  
e  
envergonho-me  
do que pretendia como  
eficiência.*

CASTRO, Moisés Coelho. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro**: um estudo das normas e ações afirmativas à luz do direito internacional. 2016. 189 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2016.

## RESUMO

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho se apresenta como um dos temas essenciais no universo do movimento de internacionalização das normas de direitos humanos, principalmente, porque trata de um direito com forte repercussão na garantia da dignidade humana e na construção de uma sociedade livre, justa e igualitária para todos. Diante da centralidade do trabalho nas sociedades contemporâneas, a inclusão de uma pessoa com deficiência no mercado profissional é capaz de efetivar sua liberdade, garantindo-lhe autonomia, bem-estar, desenvolvimento e a própria condição humana, assim como compreendeu Hannah Arendt. Este trabalho apresenta uma análise das normas e ações afirmativas brasileiras que visam a efetivar esse direito de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho à luz do direito internacional. Em perspectiva inclusiva, são considerados as principais ações e mecanismos legislativos brasileiros que protegem esse direito, com destaque para a Lei 8.213/1991, também conhecida como Lei de Cotas. Reconhece-se que as normas e ações afirmativas brasileiras estão em consonância com os instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos, embora a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, ainda, se apresenta como um direito de baixa efetividade. Trata-se de um trabalho analítico, monográfico, construído a partir de uma pesquisa documental e bibliográfica apresentada em forma de ensaio, e que tem como principal referência o problema da efetividade da norma à luz da proposta de Jürgen Habermas sobre a função social integradora do direito. Para esse teórico, a resistência de uma sociedade em cumprir uma lei ou não efetivar direitos contemplados em seu ordenamento resulta de uma ausência de internalização dos valores incorporados nessa norma ou nesse direito.

**Palavras-chave:** pessoa com deficiência. inclusão no mercado de trabalho. efetividade.

CASTRO, Moisés Coelho. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro**: um estudo das normas e ações afirmativas à luz do direito internacional. 2016. 189 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2016.

### ABSTRACT

The labor market inclusion of people with disabilities is an essential theme regarding the universe of the internationalization of human rights law, mainly, because it is a right with a strong impact on the guarantee of human dignity and building a free, just and equitable society for all. Given the centrality of work in contemporary societies, the inclusion of disabled persons in the labor market promotes their freedom, guaranteeing autonomy, the well being, development and the human condition as it is, as Hannah Arendt mentioned. This paper presents an analysis of the Brazilian laws and affirmative actions aimed at actualizing this right to inclusion of people with disabilities in the labor market, which is aligned with the international law. In an inclusive perspective, they are considered the main actions and Brazilian legislative mechanisms that protect these rights, especially the Law number 8.213/1991, also known as The Quota Law. It is recognized that the Brazilian laws and affirmative actions are aligned with the international instruments of human rights protection, although the inclusion of people with disabilities in the labor market also appears as a right of low effectiveness. It is an analytical, monographic work, built from a documentary and bibliographic research presented in an essay form, and which has as main reference the problem of the effectiveness of the law concerning what Jürgen Habermas proposed on the integrating social function that the law must have. For this theoretician, the strength of a society to abide by the law or not realize rights contained in a juridical ordainment results from a lack of internalization of values embodied in this law or in this juridical ordainment.

**Keywords:** disabled person. labor market inclusion. effectiveness.

## LISTA DE SIGLAS

AACD	Associação de Assistência à Criança Deficiente
AAMR	American Association on Mental Retardation
ANAMAT	Associação Nacional de Medicina do Trabalho
APAE	Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
BPC	Benefício de Prestação Continuada
CF	Constituição Federal de 1988
CORDE	Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência
CTN	Código Tributário Nacional
EC	Emenda Constitucional
EUA	Estados Unidos da América
GRTE	Gerência Regional do Trabalho e Emprego
HC	<i>Habeas Corpus</i>
IBDD	Instituto Brasileiro dos Direitos das Pessoas com Deficiência
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IOS	Instituto da Oportunidade Social
LOAS	Lei Orgânica da Assistência Social
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
MTPS	Ministério do Trabalho e Previdência Social
OEA	Organização dos Estados Americanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
OSCIP	Organização da Sociedade Civil de Interesse Público
PIB	Produto Interno Bruto
PR	Presidência da República
PROEX	Programa de Extensão Universitária
PRONATEC	Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego
PUC	Pontifícia Universidade Católica

RE	Recurso Extraordinário
RI Global	Rehabilitation International
SDH/PR	Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República
SDI-1	Subseção 1 - Seção de Dissídios Individuais - TST
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SINDIMETAL	Sindicado dos Metalúrgicos de Osasco e Região
SIT	Secretaria de Inspeção do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
TAC	Termo de Ajuste de Conduta
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO 1 FUNDAMENTOS E PRESSUPOSTOS DO DIREITO DE INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: ATUALIZAÇÃO DA QUESTÃO.....</b>	<b>24</b>
<b>1.1 Por uma linguagem apropriada: terminologia e noção de pessoa com deficiência.....</b>	<b>28</b>
1.1.1 Pessoa com deficiência: terminologia mais adequada.....	29
1.1.2 A noção de pessoa com deficiência: mudança de paradigmas.....	33
1.1.3 Pessoas com deficiência: sujeitos de direitos.....	41
<b>1.2 Edificando fundamentos: o trabalho como elemento da condição humana.....</b>	<b>45</b>
<b>1.3 Compreendendo relações: o direito geral de igualdade.....</b>	<b>49</b>
<b>1.4 Políticas públicas de inclusão: verificando justificativas.....</b>	<b>56</b>
<b>CAPÍTULO 2 O DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO E O MOVIMENTO DE INTERNACIONALIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS: HISTÓRIA, SENTIDO E PRESSUPOSTOS.....</b>	<b>73</b>
<b>2.1 “O direito posto e o direito pressuposto”: as premissas conceituais do direito ao trabalho das pessoas com deficiência a partir do direito internacional.....</b>	<b>77</b>
<b>2.2 A recepção das normas internacionais pelo ordenamento jurídico brasileiro.....</b>	<b>86</b>
<b>2.3 Convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho.....</b>	<b>98</b>
<b>CAPÍTULO 3 LEIS, POLÍTICAS PÚBLICAS E AÇÕES AFIRMATIVAS BRASILEIRAS EM PROL DO DIREITO AO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA À LUZ DO DIREITO INTERNACIONAL.....</b>	<b>103</b>
<b>3.1 A reserva de vagas em cargos e empregos públicos na Constituição Federal e na Lei 8.112, de 1990.....</b>	<b>106</b>
<b>3.2 O Sistema de cotas no setor privado: Lei 8.213, de 1991 - "Lei de Cotas" .....</b>	<b>108</b>
<b>3.3 Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.....</b>	<b>111</b>
<b>3.4 O Estatuto da Pessoa com Deficiência.....</b>	<b>115</b>

<b>3.5 Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência.....</b>	<b>119</b>
<b>3.6 Outras normas importantes.....</b>	<b>120</b>

<b>CAPÍTULO 4 MECANISMOS PARA A EFETIVIDADE DA LEI DE COTAS E A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: UM DIREITO COM BAIXA EFETIVIDADE.....</b>	<b>128</b>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------

<b>4.1 Oportunidades de trabalho para pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro.....</b>	<b>130</b>
<b>4.2 A atuação do Ministério do Trabalho e Previdência Social e do Ministério Público do Trabalho em defesa da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.....</b>	<b>142</b>
<b>4.3 Judicialização do direito de inclusão das pessoas com deficiência e a flexibilização da Lei de Cotas.....</b>	<b>146</b>
<b>4.4 "Uma luz no fim do túnel": a importância das ações não governamentais para a capacitação e inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.....</b>	<b>155</b>

<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>170</b>
----------------------------------	------------

<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>174</b>
-------------------------	------------

## INTRODUÇÃO

*E já foi dito que não interessa tanto o objecto,  
apenas pretexto, mas antes a paixão;  
e eu acrescento que não interessa tanto a paixão,  
apenas pretexto, mas antes o seu exercício.*

Maria Isabel Barreno, Maria Teresa Horta e  
Maria Velho da Costa, *Novas cartas portuguesas*, 1972.<sup>1</sup>

A construção de um trabalho dissertativo, enquanto requisito para a obtenção do título de mestre, exige certa preocupação com o objetivismo científico, que se move a partir dos elementos essenciais de um projeto de pesquisa. Considerando as lições em metodologia, o objeto da pesquisa, um desses elementos, engloba o problema, as hipóteses, as variáveis e decorre dos interesses pessoais, sociais ou científicos.<sup>2</sup>

Tomada com epígrafe, a percepção das “Três Marias”<sup>3</sup> ajuda a entender que o objeto desta pesquisa não decorre unicamente dos interesses pessoais, sociais ou científicos, apenas pretextos, mas antes do exercício de uma paixão: o tema da inclusão das pessoas com deficiência.

Para que se entenda o exercício desse sentimento no âmbito de uma pesquisa é fundamental reconhecer, *a priori*, as opções, as escolhas acadêmicas e os posicionamentos assumidos, com o fim de serem estabelecidas as pré-compreensões desenvolvidas deliberadamente nesta dissertação, que se propõe a estudar, cientificamente, um aspecto específico do amplo tema da inclusão.

Por essa razão, na escolha da forma de apresentação deste texto, enfrentou-se o risco e a sedução da fuga à rigidez científica, tendência ímpar de um texto em forma de ensaio, que é um estilo que pode se apresentar “[...] como uma revolta ao objetivismo puro, como uma válvula de escape para pensamentos *livres*, que não cabem na metodologia rígida da ciência humana.”<sup>4</sup>

<sup>1</sup> BARRENO, Maria Isabel; HORTA, Maria Teresa; COSTA, Maria Velho da. **Novas cartas portuguesas**. Edição anotada. Org. Ana Luísa Amaral. Lisboa: Dom Quixote, 2010. p. 3.

<sup>2</sup> LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Mariana de Andrade. **Metodologia do trabalho científico: problemas básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1992. p. 103-104.

<sup>3</sup> Como as autoras de “Novas cartas portuguesas” ficaram conhecidas na história da literatura. Cf.: AMARAL, Ana Luísa (Coord.). **Projeto novas cartas portuguesas 40 anos depois**. Disponível em: <<http://www.novascartasnovas.com/index.html>>. Acesso em: 25 jan. 2016.

<sup>4</sup> RODRÍGUEZ, Victor Gabriel. **O ensaio como tese: estética e narrativa na composição do texto científico**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2012. p. 13. (grifo do autor).

De acordo com Victor Gabriel Rodriguez, o grande risco do ensaio é abdicar-se da pesquisa necessária, no entanto, desde que tal abdição ou subterfúgio não ocorram, a *ensaística* oferece ao pesquisador a “[...] vantagem da forma livre, da sinceridade do impulso criativo.”<sup>5</sup> Isso não quer dizer que o ensaio se negue definitivamente à objetividade, entregando-se de "corpo e alma" à subjetividade, mas que o seu lugar “[...] seria o *intermezzo* entre o literário e o estritamente teórico.”<sup>6</sup> Em verdade, foi Theodor Adorno quem capturou muito bem o que seria essa liberdade:

O ensaio, porém, não admite que seu âmbito de competência lhe seja prescrito. Em vez de alcançar algo cientificamente ou criar artisticamente alguma coisa, seus esforços ainda espelham a disponibilidade de que, como uma criança, não tem vergonha de se entusiasmar com o que os outros já fizeram. O ensaio reflete o que é amado e odiado.<sup>7</sup>

Naturalmente, esse entusiasmo com o que já foi conhecido por outros não abdica da análise crítica, do fazer científico, mas envolve a possibilidade de um outro olhar: "O que antes foi compreendido em sua integridade, sua totalidade, agora vai ser dividido em partes, esmiuçado, olhado por ângulos diversos. É o momento da análise e do comentário."<sup>8</sup> Ora, essa análise e comentário partem de um movimento dialógico que só é possível a uma escritura em forma de ensaio.

Em Theodor Adorno, o ensaio se apresenta como um fazer filosófico muito próximo do fazer literário porque está aberto à liberdade criativa. A produção de um texto em forma de ensaio permite a originalidade do seu autor, ao mesmo tempo em que estabelece a relação de interdependência — intertextualidade, visto que um texto se escreve em uma relação com o mundo, com a história, com as tradições e produções literárias. Assim:

Se cada texto constroi sua própria origem (*sua originalidade*), inscreve-se ao mesmo tempo numa genealogia que ele pode mais ou menos explicitar. Esta compõe uma árvore com galhos numerosos, um rizoma mais do que com uma raiz única, onde as filiações se dispersam.<sup>9</sup>

<sup>5</sup> RODRÍGUEZ, Victor Gabriel. **O ensaio como tese**: estética e narrativa na composição do texto científico. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2012. p. 12.

<sup>6</sup> BOTTON, Alexandre Mariotto. Notas sobre o ensaio em Theodor W. Adorno. **Graphos**, João Pessoa, v. 1. 13, n. 1, p. 90, jun. 2011.

<sup>7</sup> ADORNO, Theodor. W. **Notas de literatura I**. Trad. Jorge de Almeida. São Paulo: Ed. 34, 2013. p. 16.

<sup>8</sup> LOPES, Paulo César Carneiro. **Utopia cristã no sertão mineiro**: uma leitura de "A hora e vez de Augusto Matraga" de João Guimarães Rosa. Petrópolis: Vozes, 1997. p. 29.

<sup>9</sup> SAMOYAUULT, Thiphaine. **Intertextualidade**. São Paulo: Aderaldo & Rothschild, 2008. p. 9. (grifo do autor).

Um texto acadêmico-científico produzido com a força dessa liberdade só é possível a partir de um envolvimento subjetivo do autor da pesquisa com o seu objeto de estudo.

Mesmo que uma das postulações do objetivismo científico seja o distanciamento do autor em relação ao seu objeto de estudo, isso não quer dizer que esse objeto lhe seja isento ou lhe seja definitivamente alheio. É preciso, nas palavras de Theodor Adorno, guardar uma certa "proximidade à distância", ou melhor, é preciso saber que: "A contemplação não-violenta, de onde vem toda a felicidade da verdade, está vinculada à condição de que o contemplador não incorpore o objeto: proximidade à distância."<sup>10</sup>

Por mais que a rigidez acadêmica reclame o distanciamento científico do pesquisador em relação ao objeto da pesquisa, é preciso reconhecer a advertência teórica que advém do estruturalismo francês de Louis Althusser: não existe uma exegese livre de premissas e nem é possível uma leitura inocente.<sup>11</sup>

Ao propor uma releitura da obra *O Capital*, de Karl Marx, Louis Althusser evidenciou que por trás de cada leitura há uma ideologia, uma pré-compreensão: "Mas como não existe uma leitura inocente, temos de dizer de que leitura somos culpados."<sup>12</sup>

Embora fazendo referência exclusivamente à obra de Karl Marx, Louis Althusser se sustentou sobre o entendimento de que o sujeito-leitor não está totalmente livre, imparcial ou mesmo se apresenta como um ser subjetivamente distante do seu objeto de pesquisa. Cada leitor que se aproxima de uma obra literária "[...] corta o seu próprio caminho através da floresta"<sup>13</sup>, mesmo porque esse caminho é sempre oblíquo, não coincide com aqueles já trilhados por outros leitores: "O que o texto significa interessa agora mais do que o autor quis dizer ao escrever."<sup>14</sup> Se para todo texto existe uma "autonomia semântica"<sup>15</sup>, como elucidou Paul Ricoeur, também pode ser dito que para todo leitor há uma autonomia da leitura, como demonstrou Hans-Georg Gadamer: "A

<sup>10</sup> ADORNO, Theodor W. **Minima Moralia**: reflexões a partir da vida danificada. Trad. Luiz Eduardo Bicca. 2. ed. São Paulo: Ática, 1993. p. 77.

<sup>11</sup> ALTHUSSER, Louis. From capital to Marx's philosophy. In: \_\_\_\_\_.; BALIBAR, Étienne. **Reading Capital**. Trad. Ben Brewster. New York: New Left Books, 1970. Disponível em: <<https://www.marxists.org/reference/archive/althusser/1968/reading-capital/ch01.htm>>. Acesso em: 26 jan. 2016.

<sup>12</sup> Ibid. Cf.: original: "*But as there is no such thing as an innocent reading, we must say what reading we are guilty of.*" (tradução nossa).

<sup>13</sup> Ibid.

<sup>14</sup> RICOEUR, Paul. **Teoria da interpretação**. Lisboa: Ed. 70, 1987. p. 41.

<sup>15</sup> Ibid., p. 42.

compreensão não é uma transposição psíquica. O horizonte de sentido da compreensão não pode ser limitado nem pelo que o autor tinha originalmente em mente, nem pelo horizonte do destinatário a que foi escrito o texto na origem."<sup>16</sup>

Hans-Georg Gadamer, ao desenvolver os pressupostos da hermenêutica, em sua universalidade<sup>17</sup>, ajuda a compreender que o intérprete-leitor, que embora tente desenvolver uma metodologia científica na sua leitura, está dominado acriticamente pelos conceitos prévios do seu próprio tempo quando exerce a sua atividade interpretativa. Daí o caráter imprescindível das pré-compreensões no momento da interpretação:

[...] o intérprete não consegue alcançar, em grau suficiente, o ideal de deixar-se a si mesmo de lado.

Querer evitar os próprios conceitos na interpretação, não somente é impossível, mas é também um absurdo evidente. Interpretar significa justamente colocar em jogo os próprios conceitos prévios, com a finalidade de que a intenção do texto seja realmente trazida à fala para nós.

O intérprete não sabe que em sua interpretação traz consigo a si mesmo, com seus próprios conceitos.<sup>18</sup>

Na mesma direção, apontou Rudolf Bultmann:

[...] nenhuma exegese naturalmente está livre de premissas uma vez que o exegeta não é nenhuma *tabula rasa*, mas aborda o texto trazendo consigo certas perguntas, isto é, abordando-o com certo enfoque, além de ter certa noção do assunto de que trata o texto.<sup>19</sup>

Por essa razão, às voltas com o tema da inclusão e sentindo na pele as emoções, os desafios e as incompreensões de participar da vida de uma pessoa com deficiência, enquanto pai de um garoto com Síndrome de Down, reconhece-se que a interpretação desenvolvida neste trabalho por um intérprete-leitor, "filho de seu tempo", também, está dominada pelo seu objeto de estudo, pois está envolta no emaranhado de tramas e teias das pré-compreensões do mundo a que pertence, posto que o universo hermenêutico abarca a ambos, os mundos do objeto de estudo e do intérprete-leitor.

<sup>16</sup> GADAMER, Hans-Georg. **Verdade e método**: traços fundamentais de uma hermenêutica filosófica. Trad. Flávio Paulo Meurer. Petrópolis: Vozes, 1997. p. 575.

<sup>17</sup> Hans-Georg Gadamer utiliza essa expressão para afirmar a "universalidade do aspecto hermenêutico", pois intenta procurar "o comum de todas as maneiras de compreender", seja uma obra de arte, uma antiga imagem de deuses, um acontecimento histórico, uma obra literária ou qualquer tipo de representação, considerando que toda compreensão é uma reprodução e toda reprodução, uma interpretação. Cf.: Ibid., p. 18-19.

<sup>18</sup> GADAMER, op. cit., p. 576-577, 587.

<sup>19</sup> BULTMANN, Rudolf. Será possível a exegese livre de premissas. In: ALTMANN, Walter (Ed.). **Rudolf Bultmann - crer e compreender**: artigos selecionados. São Leopoldo: Sinodal, 1987. p. 223.

Diante disso, mesmo que ainda possa parecer temerária uma delimitação, torna-se necessário enunciar o tema desta pesquisa: A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro: um estudo das normas e ações afirmativas à luz do direito internacional.

A temeridade se justifica porque as ideias e as verdades são como as pessoas, estão sempre mudando: “afinam e desafinam”.<sup>20</sup>

É preciso reconhecer que um tema, por si só, é insuficiente para encerrar um projeto de pesquisa, razão porque as delimitações são sempre efêmeras e, até mesmo, transitórias diante da flexibilidade da pesquisa e das possibilidades de mudança, sempre presentes. Não que essa posição denuncie certa fragilidade ou contingência acadêmicas, mas, antes de tudo, evidencia realismo, racionalidade, posto que a premissa universal de todas as coisas é que elas estão sempre mudando<sup>21</sup>, para lembrar o poema Valsa, de Cecília Meireles:

Eu moro, desde então, nas pedras frias que o céu protege  
e estudo apenas o ar e as águas.  
Coitado de quem pôs sua esperança  
nas praias fora do mundo [...]  
– Os ares fogem, viram-se as águas,  
mesmo as pedras, com o tempo, mudam.<sup>22</sup>

De fato, como reconhece Marilena Chauí, “[...] o mundo está em mudança contínua, sem por isso perder sua forma, sua ordem e sua estabilidade.”<sup>23</sup>

Diante disso, é possível afirmar, então, que o tema aqui delimitado se apresenta como uma questão aberta e que esta pesquisa revela olhares teóricos e práticos, com cores e contornos distintos, lançados sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, procurando atualizar a questão no contexto do direito internacional a fim de evidenciar a aplicação desse direito no contexto brasileiro a partir das normas e ações afirmativas.

---

<sup>20</sup> Como disse João Guimarães Rosa: “O senhor... Mire e veja: o mais importante e bonito, do mundo, é isto: que as pessoas não estão sempre iguais, ainda não foram terminadas – mas elas vão sempre mudando. Afinam ou desafinam. Verdade maior. É o que a vida me ensinou. Isso me alegra, montão.” [Sic.] ROSA, João Guimarães. **Grande sertão: veredas**. 20. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001. p. 48.

<sup>21</sup> A ideia de que tudo se transforma, tudo está em movimento, em uma verdadeira e contínua transitoriedade advém da filosofia grega pré-socrática de Heráclito, para quem tudo flui, nada permanece. Cf.: HERÁCLITO. **Heráclito**. São Paulo: Abril Cultural, 1973.

<sup>22</sup> MEIRELES, Cecília. **Viagem**. Lisboa: Ocidente, 1939. Disponível em: <<http://www.psb40.org.br/bib/b116.pdf>>. Acesso em: 6 jul. 2016.

<sup>23</sup> CHAUI, Marilena. **Convite à filosofia**. São Paulo: Ática, 2000. p. 41.

O tema proposto é observado a partir do próprio direito, tendo como quadro de referência a chamada Lei de Cotas (Lei 8.213/1991)<sup>24</sup>, que, embora disponha sobre planos de benefícios da previdência social, coleciona dispositivos que tratam da habilitação e reabilitação profissional e social das pessoas com deficiência, além de criar o sistema normativo de cotas de cargos e vagas de trabalho para a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho brasileiro.

Quanto à metodologia, o presente estudo desenvolve um trabalho reconhecidamente monográfico, valendo-se de pesquisa documental e bibliográfica a partir de textos relacionados ao tema proposto; apresenta um forte tom analítico, tratando-se, também, de um trabalho de cunho teórico com alguns aportes empíricos, que visam à observação de alguns dados específicos sobre a situação da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho; procura discorrer sobre esse tema no plano-hipotético dedutivo, principalmente no que concerne à tese central, relativa ao problema da efetividade da norma.

Quanto à forma da escrita e apresentação das ideias, como já estabelecido, seguem-se as tendências da ensaística, que procura desenvolver com mais liberdade e autonomia as apreensões que se fizeram no decorrer dos estudos.

É preciso evidenciar, ainda, que os primeiros contornos desse projeto de pesquisa intentaram envolver a amplitude da área de concentração do programa de pós-graduação em Direito da Unesp, ou seja, Sistemas Normativos e Fundamentos da Cidadania, com uma delimitação mais focada na sub-área da primeira linha de pesquisa, que trata da Cidadania na Dimensão Internacional, antes compreendida como Direito, Mercado e Relações Internacionais.

Atendendo à dupla necessidade de relacionar a pesquisa à área de concentração do programa e à sua respectiva sub-área, procurou-se elucidar o tema da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro à luz do direito internacional enfrentando o problema da efetividade, assim compreendido: O direito brasileiro tem incorporado os instrumentos internacionais de proteção aos direitos das pessoas com deficiência no âmbito do trabalho, mas a inclusão dessas pessoas no mundo do trabalho esbarra no problema da efetividade, ou seja, o Brasil incorporou o direito de inclusão por

---

<sup>24</sup> BRASIL. Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre planos e benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 24 jun. 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 26 jan. 2016.

meio de normas e vem desenvolvendo políticas e ações afirmativas, mas sem muito êxito na prática.

A relevância deste trabalho envolve diretamente essa questão crucial da efetividade, que se estabelece a partir do confronto entre o grau de satisfatoriedade do sistema de proteção legal do direito ao trabalho das pessoas com deficiência no contexto brasileiro com a sua precária efetividade, que decorre da resistência da sociedade, especialmente, da iniciativa privada, em aceitar e cumprir a lei.

A resistência de parcela da sociedade em cumprir a Lei de Cotas, que envolve diretamente o problema da efetividade, pode ser compreendido à luz do pensamento analítico de Jürgen Habermas sobre a função social integradora do direito, ao confrontar as ideias de Talcott Parsons<sup>25</sup> e Max Weber<sup>26</sup>. Em verdade, o confronto entre Parsons e Weber, estabelecido por Jürgen Habermas, envolve o fator primordial que leva uma sociedade a cumprir normas que traduzem ideias ou interesses (Weber) ou valores culturais e motivos (Parsons) que passaram pelo fenômeno da institucionalização.

Para Jürgen Habermas, tanto Max Weber quanto Talcott Parsons

[...] entendem o agir institucionalizado como realização seletiva de valores culturalmente reconhecidos sob limitações típicas de uma situação. Ordens sociais conferem realidade às expectativas normativas de comportamento, na medida em que especificam valores, tendo em vista as condições concretas de aplicação, integrando-os com interesses dados.<sup>27</sup>

Inserindo em sua análise o pensamento de Émile Durkheim, Jürgen Habermas entende que o autor de *As regras do método sociológico*<sup>28</sup> "[...] postulou um consenso preliminar sobre os valores e a orientação dos participantes através de valores reconhecidos intersubjetivamente, a fim de explicar a formação e a estabilidade de padrões de comportamento"<sup>29</sup> a que esses participantes da sociedade se submetem. A questão é

<sup>25</sup> PARSONS, Talcott. **Sociedades: perspectivas evolutivas e comparativas**. São Paulo: Pioneira, 1969; Id. **O Sistema das sociedades modernas**. Trad. Dante Moreira Leite. São Paulo: Livraria Pioneira, 1971; Id. **El sistema social**. [Madrid: Alianza, 1999]. Disponível em: <<https://teoriasuno.files.wordpress.com/2013/08/el-sistema-social-talcott-parsons.pdf>>. Acesso em: 12 ago. 2016.

<sup>26</sup> WEBER, Max. **Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva**. 4. ed. Trad. Regis Barbosa e Karen Elsabe Barbosa. Brasília, DF: Ed. Universidade de Brasília, 2000.

<sup>27</sup> HABERMAS, Jürgen. **Direito e democracia: entre facticidade e validade**. 2. ed. rev. Trad. Flávio Feno Siebeneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2010. v. 1. p. 94.

<sup>28</sup> DURKHEIM, Émile. **As regras do método sociológico**. 3. ed. Trad. Paulo Neves. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

<sup>29</sup> HABERMAS, op. cit., p. 95.

entender "[...] como os atores livres em suas decisões se *ligam* a normas em geral"<sup>30</sup>, ou seja, porque as leis são obedecidas e se tornam efetivas em uma determinada sociedade.

Para Jürgen Habermas, a explicação para esse problema compreende a seguinte ideia: "Os atores não sentirão a coerção tênue de pretensões normativas como violência imposta a partir de fora se se apropriarem dela como coerção moral, isto é, se a traduzirem para motivos próprios."<sup>31</sup> Assim, as normas vigentes, que cobram determinadas ações dos atores sociais, não ferem a sua liberdade de escolha porque a essas normas – valores institucionalizados – correspondem valores internalizados: “[...] os destinatários da norma somente estarão motivados suficientemente para a obediência, quando tiverem internalizado os valores incorporados nas normas.”<sup>32</sup>

A ideia de Jürgen Habermas, que decorre, principalmente, do pensamento de Max Weber, Talcott Parsons e Émile Durkheim é que o motivo que leva uma norma externa ao indivíduo a se tornar evidentemente legítima “[...] se apoia sobre um consenso de valores, na medida em que as idéias ou valores nela incorporados precisam ser reconhecidos intersubjetivamente.”<sup>33</sup>

Para Max Weber, por exemplo, para além da sua complexidade, o direito representa sistemas socialmente estruturados por organizações legítimas ou normativas aceitas pelos membros de um grupo social, porque traduzem ideias e interesses desse grupo.

De acordo com David M. Trubek, para Max Weber:

Preceitos e princípios podem ser definidos pela ordem jurídica e, mesmo assim, serem aceitos como obrigatórios, sem virtual coação. Weber viu que o direito pode ser uma fonte de autoridade legítima na sociedade e ficou muito interessado nas razões pelas quais o Homem pode aceitar um código de obrigações legais sem ser especificamente ameaçado por sanções.<sup>34</sup>

Maria Julieta Weber Cordova, analisando o pensamento de Émile Durkheim, a partir dessa perspectiva, também, desenvolvida por Jürgen Habermas, assevera que:

[...] os fenômenos sociais encontram receptividade na própria constituição orgânico-psíquica do indivíduo. Assim, os fenômenos sociais pertenceriam tanto

<sup>30</sup> HABERMAS, Jürgen. **Direito e democracia**: entre facticidade e validade. 2. ed. rev. Trad. Flávio Fenó Siebeneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2010. v. 1. p. 95.

<sup>31</sup> Ibid.

<sup>32</sup> Ibid.

<sup>33</sup> Ibid., p. 96.

<sup>34</sup> TRUBEK, David M. Max Weber sobre direito e ascensão do capitalismo. Trad. José Rafael Zulo. **Revista Direito GV**. São Paulo, v. 1, n. 1, p. 157, jan./jul. 2007. Disponível em: <[http://direitosp.fgv.br/sites/direitogv.fgv.br/files/rdgv\\_05\\_pp151-186.pdf](http://direitosp.fgv.br/sites/direitogv.fgv.br/files/rdgv_05_pp151-186.pdf)>. Acesso em: 25 ago. 2016.

ao “reino” do social, quanto ao que Durkheim irá chamar de sócio-psíquico, com o que, portanto, um fenômeno somente pode ser coletivo se for comum a todos os membros da sociedade.<sup>35</sup>

Nesse caso, os valores internalizados intersubjetivamente pelos indivíduos de uma determinada sociedade determina o agir desses indivíduos, estabelecendo uma ordem social. Uma norma será muito mais efetiva se a sociedade tiver institucionalizado seus valores a partir do momento em que esses valores foram internalizados intersubjetivamente e reciprocamente pelos indivíduos daquela sociedade. Assim, a norma é obedecida não por uma coerção exterior ao indivíduo, mas por uma obrigação moral de consciência diante de valores internalizados.

A ideia que está por trás desse pensamento é que uma norma que se sustenta, apenas, a partir de seus motivos jurídicos ou teleológicos é mais frágil, pois precisa desses valores arraigados intersubjetivamente, ou seja, internalizados pelos atores sociais.

Os motivos e valores culturais interiorizados pelo indivíduo, quando compartilhados e interiorizados por vários ou todos os indivíduos de uma determinada sociedade se tornam institucionalizados. Daí a ideia de "reciprocidade de perspectivas", que consiste na complementaridade entre o individual e o coletivo. Nas palavras de Marina Félix Melo:

[...] quando um ator espera que outro aja de determinada maneira, há a reciprocidade, e é a reciprocidade de expectativas, por sua vez, que cria normas e valores a guiar os indivíduos. Logo, é da cultura de onde advêm as normas e os valores que integram o sistema psíquico e tais elementos normativos orientam as condutas dos agentes. Para que a sociedade seja um sistema social estável, do ponto de vista parsoniano, é preciso que haja um reconhecimento comum de um sistema de normas integrado.<sup>36</sup>

Por essa razão, a resistência da sociedade em aceitar e cumprir a lei que ampara e protege o direito ao trabalho das pessoas com deficiência acaba por evidenciar a não-efetividade da norma. Se há resistência em aceitar e cumprir a lei, então, a norma não alcançou efetividade, deixando de cumprir a sua função social, porque os valores institucionalizados dessa norma não correspondem aos valores internalizados pela sociedade.

---

<sup>35</sup> CORDOVA, Maria Julieta Weber. Talcott Parsons e o esquema conceitual geral da ação. **Revista Emancipação**, Ponta Grossa, v. 7, n. 2, p. 257-276, Fundação Araucária, 2007. Disponível em: <<http://www.revistas2.uepg.br/index.php/emancipacao/article/view/108>>. Acesso em: 14 ago. 2016.

<sup>36</sup> MELO, Marina Félix. Talcott Parsons na teoria sociológica contemporânea. **Revista Espaço Acadêmico**, Maringá, v. 12, n. 136, p. 135, set. 2012. Disponível em: <<http://eduem.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/viewFile/17698/9745>>. Acesso em: 12 ago. 2016.

A despeito da importância das normas que visam a garantir a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, levanta-se essa hipótese de que tais normas continuam frágeis, ou seja, representam um direito de baixa efetividade porque os valores da inclusão e os ideais de uma sociedade inclusiva ainda não foram internalizados pela sociedade brasileira de forma plena.

Sob a ótica da inclusão, este trabalho é uma tentativa preliminar de analisar os principais mecanismos legislativos brasileiros para garantir o direito de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e evidenciar o problema da efetividade. Dessa forma, além de refletir sobre a importância do sistema normativo brasileiro para a construção da cidadania das pessoas com deficiência, esta pesquisa, também, contempla a própria dimensão internacional dessa cidadania, principalmente, porque procura por respostas sobre quanto e como o Brasil tem cumprido as determinações e normas internacionais acerca da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Decorre desta hipótese de pesquisa a afirmação acerca da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho não, apenas, como um ideal de solidariedade dos povos ou de fraternidade cristã ou como obrigação legal, mas também como compromisso social, postura ética, decisão politizada de governos, cidadãos e empresas que se compreendem sujeitos no universo democrático de uma sociedade balizada pelo verdadeiro senso de justiça, igualdade e dignidade, porque em uma sociedade inclusiva pessoas com deficiência e outros indivíduos interagem, constituindo-se mutuamente sujeitos da sua história, exatamente, porque internalizam os valores da inclusão e os ideais de uma sociedade inclusiva.

Indubitavelmente, a realização da cidadania, assim como a constituição dos sujeitos de direitos, são experiências históricas abertas, à espera de normas, mecanismos sociais, políticas públicas e ações afirmativas que sejam capazes de viabilizar a todas as pessoas, indistintamente, com deficiência ou não, a sua participação como cidadãos conscientes envolvidos em todos os níveis e facetas dessa realização.

Levando em consideração que a construção da cidadania como uma experiência de cada um e de todos, ao mesmo tempo, em verdade, representa a própria elevação dos seres humanos à condição humana, é possível afirmar que o trabalho e as normas que o garantem e o protegem se mostram como verdadeiros mecanismos dessa construção.

Assim, o estudo das normas brasileiras acerca da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho à luz do direito internacional corresponde ao estudo daqueles sistemas normativos específicos que fundamentam a cidadania desse grupo de seres humanos, posto que seres frágeis e vulneráveis em sua condição humana precisam do trabalho para que se tornem “mais” humanos.

Autonomia, qualidade de vida, desenvolvimento, liberdade, igualdade, diversidade, pluralidade, são parâmetros sociais e interacionistas que podem refletir o grau de inclusão de uma pessoa na sociedade. Obviamente, boa parte desses elementos só pode ser alcançada a partir do trabalho e da condição que ele realiza.

Se por um lado, o mundo globalizado, influenciado pelas forças do capital, insiste em elevar à posição de centralidade o mercado, que estende seus tentáculos, sua lógica, seus valores e sua própria ética a todos os aspectos da vida em sociedade, no plano nacional ou internacional; por outro lado, há elementos que, em uma compreensão dialética da história, resistem e servem de prumo, afrontando essa centralidade. É o caso, por exemplo, do movimento de internacionalização dos direitos humanos e da construção de sistemas normativos democráticos, reconhecidos no movimento de constitucionalização do séc. XX, do qual decorre a própria Constituição Federal Brasileira de 1988.

Por fim, esta pesquisa se apresenta como um ponto de partida, como uma travessia pelo limiar de uma jornada que reserva muitos caminhos, percursos e contornos, provavelmente, imprevisíveis, visto que tudo está em construção, aberto.

Como um rio sem margens, ideal desejado por João Guimarães Rosa na escritura do universo de sua obra, a possibilidade de escrever sem os limites das margens de contenção, que podem obstruir a liberdade e a vastidão dos pensamentos do sujeito-autor, é algo sedutor no mundo do direito, que com sua incomensurabilidade mais parece um rio profundo, sem beiras, *mysterium, tremendum et facinans*:

Rezei, de verdade, para que pudesse esquecer-me, por completo, de que algum dia já tivessem existido septos, limitações, tabiques, preconceitos, a respeito de normas, modas, tendências, escolas literárias, doutrinas, conceitos, atualidades e tradições – no tempo e no espaço. Isso, porque: na panela do pobre, tudo é tempero. E, conforme aquele sábio salmão grego de André Maurois: um rio sem margens é o ideal do peixe.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> ROSA, João Guimarães. **Sagarana**. Rio de Janeiro: Record; São Paulo: Altaya, 1984. p. 8. Carta de Guimarães Rosa a João Condé, revelando os segredos de Sagarana.

## CAPÍTULO 1 FUNDAMENTOS E PRESSUPOSTOS DO DIREITO DE INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: ATUALIZAÇÃO DA QUESTÃO

*Dizem que sou louco por pensar assim.*

*Se eu sou muito louco por eu ser feliz,  
mais louco é quem me diz e não é feliz, não é feliz...*

*Eu juro que é melhor não ser o normal...*

*Sim, sou muito louco, não vou me curar,  
já não sou o único que encontrou a paz.*

Arnaldo Baptista e Rita Lee, *Balada do louco*, 1972.<sup>1</sup>

No ano de 2011, em seu relatório mundial sobre a deficiência, a Organização Mundial da Saúde (OMS) confirmou a recorrente estimativa de que, aproximadamente, dez por cento da população mundial tem alguma deficiência, reconhecendo que cerca de seiscentos e cinquenta milhões de pessoas faziam parte desse contingente no ano de 2010, ano de referência do estudo.<sup>2</sup>

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em suas prospectivas para o Brasil entre os anos 1991 a 2030, apresentou uma variação dessa estimativa, considerando que quatorze e meio por cento da população brasileira, cerca de vinte e cinco milhões de pessoas, viviam com algum tipo de deficiência na primeira década do século XXI.<sup>3</sup>

Considerando esse enorme contingente de pessoas com deficiência na tentativa de estabelecer uma relação com o mundo do trabalho, é possível perceber que esses dados soam alarmantes.

Ana Paula Crosara Resende e Flavia Maria de Paiva Vital observam que a deficiência gera, também, alguma forma de limitação ocupacional, o que agrava a condição de vulnerabilidade das pessoas com deficiência, duplamente fragilizadas, seja pelas

---

<sup>1</sup> BAPTISTA, Arnaldo; LEE, Rita. *Balada do Louco*. Intérprete: OS MUTANTES. **Mutantes e seus cometas no país do Bauretz**. Rio de Janeiro: Polyfar : Polygram, 1972. LP Vinil, lado 2, faixa 6.

<sup>2</sup> ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Relatório mundial sobre a deficiência 2011**. Trad. Lexicus Serviços Lingüísticos. São Paulo: SEDPcD, 2012.

<sup>3</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Indicadores sociodemográficos: prospectivos para o Brasil 1991-2030**. Rio de Janeiro, 2006. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/projecao\\_da\\_populacao/publicacao\\_UNFPA.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/projecao_da_populacao/publicacao_UNFPA.pdf)>. Acesso em: 19 maio 2014.

limitações da própria deficiência, seja pelas dificuldades de acesso ao mundo do trabalho, sempre muito competitivo.<sup>4</sup>

Por essa razão, um contingente de pessoas desse tamanho precisa ser considerado em sua relação com o tema da inclusão social, principalmente, porque a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, que se desponta como a norma mais importante no contexto do ordenamento jurídico brasileiro relacionada ao tema, estabeleceu como consenso universal que as questões relativas à deficiência são parte integrante das estratégias de desenvolvimento sustentável de qualquer nação.<sup>5</sup>

Em um artigo publicado em 2001, Romeu Kazumi Sassaki<sup>6</sup> advertiu que essa conhecida estimativa que considera que “dez por cento da população geral” ou que “uma em cada dez pessoas” tem algum tipo de deficiência, embora seja reconhecida como originária da OMS ou da Organização das Nações Unidas (ONU), foi apresentada pela primeira vez em 1969, pela instituição *Rehabilitation International* (RI Global)<sup>7</sup>. Alguns anos depois, a OMS passou a utilizar essa estimativa dos “dez por cento” como um dado confiável em seu Sexto Relatório sobre a Situação da Saúde no Mundo, referente ao período 1973 a 1977. Em 1976, por meio da resolução 31/123, a ONU proclamou 1981 como o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, consolidando a ideia *One in Ten* (Uma em Dez) no cenário mundial como um consenso, não obstante outros estudos e pesquisas apresentarem dados e variáveis diferentes sobre a deficiência, apontando estimativas inferiores ou superiores aos dez por cento, como é o caso dos estudos do IBGE, no Brasil, por exemplo.

De acordo com Romeu Kazumi Sassaki, em 1980, o RI Global realizou no Canadá um Congresso Mundial, divulgando e notabilizando essa estimativa em todo o mundo por meio da Carta para a Década de 80, aprovada na ocasião. Já em 1985, outro evento: Deficiência: Conceitos, Definições e Dados concluiu que a fórmula conhecida

<sup>4</sup> RESENDE, Ana Paula Crosara; VITAL, Flavia Maria de Paiva (Coord.). **A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência comentada**. Brasília, DF: Secretaria Especial dos Direitos Humanos: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008. p. 18.

<sup>5</sup> Cf.: Alínea “g” do seu Preâmbulo: CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Legislação brasileira sobre pessoas portadoras de deficiência**. 6. ed. Brasília, DF: Ed. Câmara dos Deputados, 2010. p. 23 et seq. Disponível em: <<http://bd.camara.gov.br>>. Acesso em: 22 abr. 2013.

<sup>6</sup> SASSAKI, Romeu Kazumi. **Quantas pessoas têm deficiência?** [São Paulo], 2 jan. 2001. Disponível em: <[http://www.educacaoonline.pro.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=101:quantas-pessoas-tem-deficiencia&catid=6:educacao-inclusiva&Itemid=17](http://www.educacaoonline.pro.br/index.php?option=com_content&view=article&id=101:quantas-pessoas-tem-deficiencia&catid=6:educacao-inclusiva&Itemid=17)>. Acesso em: 4 fev. 2016.

<sup>7</sup> “*Founded in 1922, Rehabilitation International (RI) is a global network promoting the rights and inclusion of persons with disabilities and/or health problems through advocacy, habilitation, and rehabilitation to achieve an inclusive world where all people can enjoy active participation and full human rights.*” Cf.: REHABILITATION INTERNATIONAL. **The Story of RI Global**. New York, 2016. Disponível em: <<http://www.riglobal.org/>>. Acesso em: 3 fev. 2016.

mundialmente, *One in Ten*, para fins promocionais, uma espécie de símbolo, possui a vantagem de ser aceita amplamente, embora não expresse com plenitude a veracidade para todas as comunidades de pessoas com deficiência.<sup>8</sup>

Margaret Chan, Diretora Geral da OMS, e Robert B. Zoellick, presidente do Grupo Banco Mundial, prefaciando o Relatório Mundial Sobre a Deficiência 2011, esclarecem que:

Em todo o mundo, as pessoas com deficiência apresentam piores perspectivas de saúde, níveis mais baixos de escolaridade, participação econômica menor, e taxas de pobreza mais elevadas em comparação às pessoas sem deficiência. Em parte, isto se deve ao fato das pessoas com deficiência enfrentarem barreiras no acesso a serviços que muitos de nós consideramos garantidos há muito, como saúde, educação, emprego, transporte, e informação. Tais dificuldades são exacerbadas nas comunidades mais pobres.<sup>9</sup>

Como esclareceu Flávia Piovesan, há uma estreita relação entre pobreza e deficiência: a deficiência gera pobreza e vice-versa; deficiência e pobreza estão inter-relacionadas; pessoas mais pobres têm mais chances de adquirir uma deficiência ao longo de suas vidas; deficiência resulta em pobreza em razão da marginalização e da discriminação; deficiência é associada com analfabetismo, nutrição precária, falta de acesso à água potável, baixo grau de imunidade, doenças e condições de trabalho perigosas e insalubres.<sup>10</sup>

O certo é que uma pessoa com deficiência pobre enfrenta mais dificuldades e barreiras sociais que uma pessoa sem deficiência pobre. Outras estimativas da OMS e do Banco Mundial, reconhecidas no Relatório Mundial Sobre a Deficiência 2011, com base em programas de assistência social às pessoas que vivem na pobreza ou em estado de vulnerabilidade social, apontam que entre quinze a vinte por cento dessas pessoas convivem com algum tipo de deficiência própria ou nas suas famílias.<sup>11</sup> Em perspectiva econômica, essa relação é categórica: pessoas com deficiência sem renda não participam

<sup>8</sup> SASSAKI, Romeu Kazumi. **Quantas pessoas têm deficiência?** [São Paulo], 2 jan. 2001. Disponível em: <[http://www.educacaoonline.pro.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=101:quantas-pessoas-tem-deficiencia&catid=6:educacao-inclusiva&Itemid=17](http://www.educacaoonline.pro.br/index.php?option=com_content&view=article&id=101:quantas-pessoas-tem-deficiencia&catid=6:educacao-inclusiva&Itemid=17)>. Acesso em: 4 fev. 2016.

<sup>9</sup> ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Relatório mundial sobre a deficiência 2011**. Trad. Lexicus Serviços Lingüísticos. São Paulo: SEDPcD, 2012.

<sup>10</sup> Cf.: PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 295-296.

<sup>11</sup> O Banco Mundial, em consenso com a OMS, já reconheceu que cerca de 80 a 90% da população de pessoas com deficiência são desempregados e a falta de contribuições dessas pessoas gera esta perda. Cf.: ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, op. cit., p. 24-25.

do Produto Interno Bruto (PIB)<sup>12</sup>, gerando perdas significativas no índice de desenvolvimento de seus países.

Quando se trata de trabalho, toma-se como referencial uma pesquisa do Instituto Ethos, coordenada por Marta Gil, que constatou no início do século XXI, entre toda a população brasileira de pessoas com deficiência (cerca de vinte e cinco milhões), a existência de aproximadamente nove milhões em idade para o trabalho, mas, apenas, um milhão exercendo alguma atividade remunerada. No entanto, somente duzentas mil pessoas com deficiência estavam empregadas com registro em Carteira de Trabalho.<sup>13</sup>

Um dos principais argumentos das empresas que não contratam pessoas com deficiência é que não há mão de obra qualificada. No entanto, de acordo com José Carlos do Carmo, Auditor Fiscal do Trabalho e Coordenador do Projeto Estadual de Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho da Secretaria Regional de São Paulo: “A população com deficiência que trabalha é muito maior do que a população empregada. Tem gente com deficiência trabalhando, o que eles não têm é carteira de trabalho assinada.”<sup>14</sup>

Analisando os dados do IBGE no Censo 2010, José Carlos do Carmo reconhece, ainda, que do total de 86,4 milhões de pessoas empregadas, 23,6% eram pessoas com alguma deficiência e, deste número, 46,20% estavam ocupadas, ou seja, eram pessoas economicamente ativas na população. Por isso, afirmou : “Isso coloca por água abaixo um dos argumentos das empresas de que não tem gente com deficiência pronta ou querendo trabalhar.”<sup>15</sup>

Por essas e outras razões, a discussão sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é fundamental para a abertura de novos horizontes e perspectivas. Daí, a imprescindibilidade de uma compreensão adequada da questão, em busca de conceitos, valores e princípios que possam oferecer um quadro de referência necessário ao desenvolvimento da pesquisa.

---

<sup>12</sup> ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Relatório mundial sobre a deficiência 2011**. Trad. Lexicus Serviços Lingüísticos. São Paulo: SEDPcD, 2012.

<sup>13</sup> GIL, Marta (Coord.). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

<sup>14</sup> BRASILEIROS. **MTE fecha acordo para inclusão de pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. São Paulo, 3 jul. 2015. Disponível em: <<http://brasileiros.com.br/2015/07/mte-fecha-acordo-para-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 18 jul. 2015.

<sup>15</sup> Ibid.

## 1.1 Por uma linguagem apropriada: terminologia e noção de pessoa com deficiência

Ludwig Wittgenstein, que ajuda a estabelecer uma das premissas da atividade interpretativa universal, aponta para os limites possíveis impostos pela linguagem à compreensão de determinados mundos e de seus contextos específicos. Para o filósofo: "Os limites da minha linguagem denotam os limites do meu mundo."<sup>16</sup>

A partir dessa máxima, pode-se entender que o significado não é uma propriedade abstrata das palavras, mas é descoberto pela observação do uso dessas palavras nos diversos contextos que delas se apropriam no decorrer do tempo. A forma inteligível que uma expressão ou uma palavra se apresenta ou é apresentada, em verdade, corresponde a uma forma, também, inteligível da realidade a que faz referência. Nota-se, assim, a importância da teoria da linguagem, que se mostra como um suporte à construção do sentido de qualquer expressão linguística.

A partir dessa compreensão e tomando como referência o objeto de estudo desta pesquisa, reconhece-se como fundamental o estabelecimento de uma linguagem apropriada para a compreensão do universo de sentidos e conceitos que envolvem as pessoas com deficiência, seus direitos, suas interações sociais e todas as referências que lhe sejam possíveis.

Como propõe Marco Aurélio Marrafon: "A possibilidade de uma comunicação eficaz depende de um consenso preliminar entre os falantes acerca da significação dos vocábulos e seu emprego, mesmo quando eles não são ditos."<sup>17</sup>

Hans-Georg Gadamer, que também participa na elaboração de premissas da hermenêutica, adverte que "[...] a linguagem é o *medium* universal em que se realiza a própria compreensão. A forma de realização da compreensão é a interpretação."<sup>18</sup> Por essa razão, evidencia-se a importância da apropriação de uma linguagem específica referente ao contexto das pessoas com deficiência para que se estabeleçam os limites de uma atividade interpretativa adequada. Conhecer e compreender o universo das pessoas com deficiência,

---

<sup>16</sup> WITTGENSTEIN, Ludwig. **Tractatus logico-philosophicus**. Trad. José Arthur Giannotti. São Paulo: Companhia Editora Nacional: Ed. Universidade de São Paulo, 1968. p. 111.

<sup>17</sup> MARRAFON, Marco Aurélio. Jogos de linguagem estabelecem limites ao intérprete do direito. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 29 set. 2014. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2014-set-29/constituicao-poder-jogos-linguagem-estabelecem-limites-interprete-direito>>. Acesso em: 15 ago. 2015.

<sup>18</sup> GADAMER, Hans-Georg. **Verdade e método**: traços fundamentais de uma hermenêutica filosófica. Trad. Flávio Paulo Meurer. Petrópolis: Vozes, 1997. p. 576.

seus direitos e sua participação na construção social são atividades possíveis por meio de uma delimitação do seu mundo a partir da linguagem.<sup>19</sup>

Nesse movimento interpretativo, afirma-se a necessidade de se transpor o limiar do mundo a ser compreendido, que aqui representa o universo dos direitos das pessoas com deficiência, que deve ser considerado como uma realidade a ser apreendida.

Marilena Chauí, em *Convite à filosofia*, estabelece um dos pressupostos da atitude filosófica, que postula uma compreensão mais objetiva e crítica, quando considera a percepção das evidências do cotidiano, asseverando que: "[...] a realidade existe fora de mim, posso percebê-la e conhecê-la tal como é."<sup>20</sup> Certamente, essa autora está propondo um olhar científico por meio de uma atitude filosófica que pode ser lançada sobre a realidade a que se busca compreender e que está diante dos olhos do intérprete, do leitor. Mas, seguindo a proposta de Hannah Arendt, esse compreender crítico postulado pela atitude filosófica, indubitavelmente, vai além de um simples compreender ou de uma percepção espontânea, pois "[...] significa, em suma, encarar a realidade sem preconceitos e com atenção, e resistir a ela – qualquer que seja."<sup>21</sup>

Na tentativa de realizar esse compreender em moldes arendtiano como uma forma de resistência e tentativa de desestabilização do *status quo*, serão consideradas, nesta parte da pesquisa, as seguintes questões: Qual a terminologia mais adequada para fazer referência às pessoas com deficiência? Que se entende por pessoa com deficiência? Quais as relações jurídicas que envolvem a pessoa com deficiência no mundo do trabalho?

### 1.1.1 Pessoa com deficiência: terminologia mais adequada

Muitas expressões, ao longo do tempo, têm sido utilizadas como referência conceitual às pessoas com deficiência: inválidos, incapacitados, incapazes, deficientes, excepcionais, pessoas deficientes, portadores de deficiência, pessoas com deficiência,

---

<sup>19</sup> Naturalmente, essa proposta parte do paradigma da concepção pós-positivista, que, como afirmam Georges Abboud et al. “[...] define o direito a partir do elemento interpretativo que aparece como elemento fundamental da experiência jurídica”. Cf.: ABBOUD, Georges; CARNIO, Henrique Garbellini; OLIVEIRA, Rafael Tomaz. **Introdução à teoria e à filosofia do direito**. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2015. p. 39.

<sup>20</sup> CHAUI, Marilena. **Convite à filosofia**. São Paulo: Ática, 2000. p. 6.

<sup>21</sup> Cf.: Prefácio à primeira edição da obra: ARENDT, Hannah. **Origens do totalitarismo**. Trad. Roberto Raposo. São Paulo: Companhia das Letras, 1989. p. 12.

portadores de necessidades especiais, pessoas com necessidades especiais, pessoas especiais, portadores de direitos especiais, entre outras.<sup>22</sup>

Utiliza-se, neste trabalho, a expressão pessoas com deficiência por ser terminologia mais adequada no âmbito da inclusão, reconhecendo que:

Os termos são considerados corretos em função de certos valores e conceitos vigentes em cada sociedade e em cada época. Assim, eles passam a ser incorretos quando esses valores e conceitos vão sendo substituídos por outros, o que exige o uso de outras palavras.<sup>23</sup>

Para Romeu Kazumi Sassaki, especialista dedicado à causa inclusiva desde o ano de 1960, “[...] jamais houve ou haverá um único termo correto, válido definitivamente em todos os tempos e espaços, ou seja, latitudinal e longitudinalmente, compatível com os valores vigentes em cada sociedade.”<sup>24</sup> No entanto, é possível afirmar uma expressão que seja mais compatível ou mais adequada à proposta inclusiva e que esteja em sintonia com os anseios e expectativas desse grupo de pessoas. Nesse sentido, nada mais justo do que utilizar terminologia que seja aceita pelas pessoas a quem se propõe a fazer referência.

Por essa razão, a expressão pessoa com deficiência, no desenrolar das experiências passadas e diante da afirmação do paradigma da inclusão, vem se mostrando como a mais adequada e aceita pelos movimentos envolvidos. As pessoas com deficiência ligadas a esses movimentos mundiais, incluindo os do Brasil, fecharam a questão e decidiram ser chamadas de pessoas com deficiência em todos os idiomas.<sup>25</sup>

O preâmbulo da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, alínea “e”, reconhece que deficiência é um conceito em evolução. Por essa razão, deve ser compreendida de forma diacrônica, progressivamente, no desenrolar da história, porque em cada momento específico da história a compreensão se dá de formas distintas.

---

<sup>22</sup> Cf.: O quadro de referência sobre a terminologia utilizada para designar as pessoas com deficiência, elaborado por: SASSAKI, Romeu Kazumi. Como chamar as pessoas que tem deficiência? **Revista da Sociedade Brasileira de Ostmizados**, São Paulo, ano 1, n. 1, [p. 1-5], 2003. Texto atualizado em 2009. Disponível em: <<http://www.planetaeducacao.com.br/portal/impressao.asp?artigo=1855>>. Acesso em: 11 ago. 2015.

<sup>23</sup> SASSAKI, Romeu Kazumi. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação Reação**, São Paulo, ano 5, n. 24, p. 1, jan./fev. 2002. Disponível em: <<http://bauru.apaebrasil.org.br/arquivos.phtml?t=3316>>. Acesso em: 11 ago. 2015.

<sup>24</sup> Id. **Vida independente**: história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos. São Paulo: RNR, 2003, p. 12-16. Cf., também, GUIMARÃES, Tânia (Org.). **Educação inclusiva**: construindo significados novos para a diversidade. Belo Horizonte: Secretaria de Estado da Educação de Minas Gerais, 2002.

<sup>25</sup> SASSAKI, 2003, op. cit.

A questão da terminologia utilizada é extremamente importante para as pessoas com deficiência, pois representa uma história de lutas dos movimentos dirigidos por elas mesmas em prol de seus direitos e da construção de uma sociedade inclusiva.

Uma das premissas essenciais da inclusão das pessoas com deficiência é a ideia de que são elas que sabem o que é melhor para elas e por isso devem ser ouvidas em todas as ações que as envolvam. Em razão dessa premissa, cunhou-se um dos lemas mais importantes dos movimentos que militam nessa causa: "Nada sobre nós, sem nós"<sup>26</sup>. Nesse sentido, as pessoas com deficiência tomam para si o direito e a possibilidade de falar por si mesmas sobre "ser" uma pessoa com deficiência ou sobre como "ter" algum tipo de deficiência, sendo elas mesmas os verdadeiros peritos a respeito de deficiências.

Não faz muito tempo, a então presidente da república Dilma Rousseff foi vaiada por uma plateia militante dos direitos das pessoas com deficiência ao fazer referência a essas pessoas utilizando, em seu discurso, a expressão portadores de deficiência durante a 3ª Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, realizada em Brasília, do dia 4 de dezembro de 2012. Após ser vaiada, a presidente se corrigiu e utilizou a expressão pessoas com deficiência, pelo que foi aplaudida, em uma clara demonstração de que é assim que as pessoas com deficiência desejam ser chamadas.<sup>27</sup>

Além disso, existem outros termos que devem ser repelidos veementemente, pois consubstanciam estigmas e preconceitos, provocando desumanização das pessoas com deficiência. Expressões como: retardado, mongoloide, mongol, débil mental, desvalido, aleijado, mudinho, entre outros<sup>28</sup>, são termos utilizados com referência às pessoas com diferentes deficiências e ainda estão presentes no imaginário social e no cotidiano. Tais expressões beiram ao ridículo e são extremamente pejorativas e aviltantes, devendo ser banidas da linguagem e do universo de relações das pessoas com deficiência.

Atualmente, há um consenso, inclusive no âmbito internacional, sobre a devida utilização da expressão pessoa com deficiência, escolhida pela própria Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro com

---

<sup>26</sup> SASSAKI, Romeu Kazumi. Nada sobre nós, sem nós: da integração à inclusão – Parte 2. **Revista Nacional de Reabilitação Reação**. São Paulo, ano 10, n. 58, p. 20-30, set./out. 2007.

<sup>27</sup> Cf.: MENDES, Priscila Mendes. Dilma é vaiada ao falar 'portador de deficiência' durante conferência. **G1**, Brasília, DF. 2012. Política. Disponível em: <<http://g1.globo.com/politica/noticia/2012/12/dilma-e-vaiada-ao-falar-portador-de-deficiencia-durante-conferencia.html>>. Acesso em: 14 ago. 2015.

<sup>28</sup> Para termos equivocados e o desenvolvimento das expressões corretas, cf SASSAKI, Romeu Kazumi. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação Reação**, São Paulo, ano 5, n. 24, p. 1-9, jan./fev. 2002. Disponível em: <<http://bauru.apaebrasil.org.br/arquivos.phtml?t=3316>>. Acesso em: 11 ago. 2015.

força de emenda constitucional e que se tornou um marco na luta e defesa dos direitos humanos das pessoas com deficiência.

Na formulação dos documentos decorrentes da Convenção houve uma intensa participação de grupos e movimentos de todo o mundo, formados pelas pessoas com deficiência que participaram ativamente nos trabalhos e discussões e manifestaram a forma como desejam ser chamadas.

A comunidade internacional e os movimentos de pessoas com deficiência chegaram a essa expressão como a mais adequada em razão de alguns princípios básicos envolvidos pela terminologia, principalmente, por:

- Não esconder ou camuflar a deficiência;
- Não aceitar o consolo da falsa ideia de que todo mundo tem deficiência;
- Mostrar com dignidade a realidade da deficiência;
- Valorizar as diferenças e necessidades decorrentes da deficiência;
- Combater eufemismos (que tentam diluir as diferenças), tais como “pessoas com capacidades especiais”, “pessoas com eficiências diferentes”, “pessoas com habilidades diferenciadas”, “pessoas deficientes”, “pessoas especiais”, “é desnecessário discutir a questão das deficiências porque todos nós somos imperfeitos”, “não se preocupem, agiremos como avestruzes com a cabeça dentro da areia” (i.é, “aceitaremos vocês sem olhar para as suas deficiências”);
- Defender a igualdade entre as pessoas com deficiência e as demais pessoas em termos de direitos e dignidade, o que exige a equiparação de oportunidades para pessoas com deficiência atendendo às diferenças individuais e necessidades especiais, que não devem ser ignoradas;
- Identificar nas diferenças todos os direitos que lhes são pertinentes e a partir daí encontrar medidas específicas para o Estado e a sociedade diminuírem ou eliminarem as “restrições de participação” (dificuldades ou incapacidades causadas pelos ambientes humano e físico contra as pessoas com deficiência).<sup>29</sup>

É bom observar, ainda, que, em razão da utilização de diversos termos no decorrer da história, ainda há muitos documentos, leis e textos que utilizam expressões diversas desse consenso estabelecido internacionalmente.

Entre os termos mais utilizados e o que tem sido alvo de confronto dos movimentos internacionais das pessoas com deficiência para uma mudança, encontra-se a expressão: pessoa portadora de deficiência.

A condição de ter uma deficiência faz parte da pessoa e esta pessoa não porta sua deficiência. Ela tem uma deficiência. Tanto o verbo “portar” como o substantivo ou o adjetivo “portadora” não se aplicam a uma condição inata ou adquirida que faz parte da pessoa. Por exemplo, não dizemos e nem escrevemos que certa pessoa é portadora de olhos verdes ou pele morena. Uma pessoa só porta algo que ela possa não portar, deliberada ou casualmente. Por exemplo, uma pessoa

---

<sup>29</sup> SASSAKI, Romeu Kazumi. Como chamar as pessoas que tem deficiência? **Revista da Sociedade Brasileira de Ostomizados**, São Paulo, ano 1, n. 1, [p. 4], 2003. Texto atualizado em 2009. Disponível em: <<http://www.planetaeducacao.com.br/portal/impressao.asp?artigo=1855>>. Acesso em: 11 ago. 2015.

pode portar um guarda-chuva se houver necessidade e deixá-lo em algum lugar por esquecimento ou por assim decidir. Não se pode fazer isto com uma deficiência, é claro.<sup>30</sup>

Outra questão importante relacionada à terminologia diz respeito aos diferentes tipos de deficiências: física, motora, cognitiva, intelectual, auditiva, visual etc. Para cada especificidade de deficiência há um nome adequado à época, também, específica, além de uma evolução terminológica e de controvérsias acerca do melhor termo ou da melhor expressão a serem utilizados.

Aline Aparecida Veltrone e Enicéia Gonçalves Mendes, em um quadro de referência acerca de um tipo específico de deficiência, tratam da mudança de nome de deficiência mental para deficiência intelectual, evidenciando a complexidade que envolve as mudanças terminológicas e mostrando os impactos que tais mudanças provocam, principalmente, no contexto das práticas educacionais, haja vista que a percepção dos profissionais ligados à educação reconhece aspectos positivos e negativos de tais mudanças.<sup>31</sup>

A expressão deficiência intelectual é mais abrangente, envolvendo, inclusive transtornos globais de desenvolvimento, entre outras especificidades.

### 1.1.2 A noção de pessoa com deficiência: mudança de paradigmas

Ao estabelecer definições muito claras para uma devida compreensão da pessoa com deficiência, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, também, desencadeou uma mudança significativa de paradigmas, como por exemplo, a utilização do modelo médico aliado ao modelo social da deficiência, considerado por muitos como o principal avanço perpetrado pelo instrumento na esfera internacional<sup>32</sup>,

<sup>30</sup> SASSAKI, Romeu Kazumi. Como chamar as pessoas que tem deficiência? **Revista da Sociedade Brasileira de Ostomizados**. São Paulo, ano 1, n. 1, [p. 4], 2003. Texto atualizado em 2009. Disponível em: <<http://www.planetaeducacao.com.br/portal/impresao.asp?artigo=1855>>. Acesso em: 11 ago. 2015.

<sup>31</sup> A American Association on Intellectual and Developmental Disabilities adotou, definitivamente, a expressão “deficiência intelectual” em lugar de “deficiência mental”, inclusive, abolindo expressões pejorativas, tais como, retardo mental. Cf.: VELTRONE, Aline Aparecida; MENDES, Enicéia Gonçalves. Impacto da mudança de nomenclatura de deficiência mental para deficiência intelectual. **Educação em Perspectiva**. Viçosa, v. 3, n. 2, p. 448-450, jul./dez. 2012. Disponível em: <<http://www.seer.ufv.br/seer/educacaoemperspectiva/index.php/ppgeufv/article/viewFile/235/91>>. Acesso em: 4 fev. 2016.

<sup>32</sup> Cf.: BARONI, Alexandre Carvalho. Prefácio. Em: RESENDE, Ana Paula Crosara; VITAL, Flavia Maria de Paiva (Coord.). **A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada**. Brasília, DF: Secretaria Especial dos Direitos Humanos: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008. p. 16.

além de evidenciar a importância de outros conceitos como inclusão, vida independente e autonomia, por exemplo.

O art. 1º da Convenção estabelece que:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas.<sup>33</sup>

De acordo com Izabel Maria Madeira de Loureiro Maior, militante dos direitos das pessoas com deficiência desde 1977 e participante das discussões que deram origem à Convenção, fica evidente que a definição proposta nesse documento internacional para pessoas com deficiência “[...] retira da pessoa a deficiência e a remete para o meio.”<sup>34</sup> Embora a doença seja uma causa de deficiência, esta não é vista como doença estigmatizante.

Desde o ano de 1981, com o estabelecimento do Ano Internacional das Pessoas Deficientes, a ONU vem discutindo a ampliação dos direitos das pessoas com deficiência em todo o mundo. Essa preocupação internacional produziu uma série de documentos que passaram a influenciar as discussões acerca dos direitos, conceitos e valores relativos às pessoas com deficiência:

1990: Declaração Mundial sobre Educação para Todos (UNESCO);

1993: Normas sobre a Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência (ONU);

1993: Inclusão Plena e Positiva de Pessoas com Deficiência em Todos os Aspectos da Sociedade (ONU);

1994: Declaração de Salamanca e Linhas de Ação sobre Educação para Necessidades Especiais (UNESCO).

---

<sup>33</sup> CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Legislação brasileira sobre pessoas portadoras de deficiência**. 6. ed. Brasília, DF: Ed. Câmara dos Deputados, 2010. Disponível em: <<http://bd.camara.gov.br>>. Acesso em: 22 abr. 2013.

<sup>34</sup> MAIOR, Izabel Maria Madeira de Loureiro. Apresentação. In: RESENDE, Ana Paula Crosara; VITAL, Flavia Maria de Paiva (Coord.). **A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada**. Brasília, DF: Secretaria Especial dos Direitos Humanos : Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008. p. 15.

1999: Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, conhecida como a Convenção da Guatemala (OEA).

2001: Classificação Internacional de Funcionalidade, Deficiência e Saúde (OMS);

2004: Declaração de Montreal sobre Deficiência Intelectual (OMS/OPAS);

2006: Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU).

Um estudo mais aprofundado desses documentos e das discussões que os produziram pode identificar a importância dessa mudança de paradigma, em que o modelo social da deficiência passou a ser considerado, também, nas questões relativas às pessoas com deficiência.

Essa mudança de paradigma, perpetrada pela evolução da compreensão da deficiência no âmbito internacional, passou a ser observada, inclusive, no âmbito dos organismos e associações médicas no trato das deficiências. Como exemplo, no ano de 1992 a *American Association on Mental Retardation* (AAMR) já considerava a importância do contexto social para a definição de retardo mental, como era chamada a deficiência intelectual. Luiz Fernando Fonseca et al. asseveram que:

O contexto social vem ganhando importância fundamental, não sendo a deficiência mental um traço absoluto expresso somente pela pessoa, mas uma expressão do impacto funcional de interação da pessoa com limitação intelectual e das habilidades adaptativas e o ambiente em que a cerca. A definição da American Association on Mental Retardation (AAMR, 1992) é mundialmente aceita: “O retardo mental corresponde a um funcionamento intelectual significativamente abaixo da média, coexistindo com limitações relativas a duas ou mais das seguintes áreas de habilidades adaptativas: comunicação, autocuidado, habilidades sociais, participação familiar e comunitária, autonomia, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, de lazer e de trabalho.”<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> FONSECA, Luís Fernando; PIANETTI, Geraldo; XAVIER, Cristóvão de Castro. **Compêndio de neurologia infantil**. Rio de Janeiro: MEDSI, 2002. p. 858.

Certamente, o contexto social não somente é importante para conceituar a deficiência, em suas diversas manifestações, como pode ser um fator causador ou agravante dela.

De acordo com as pesquisadoras Erenice Natália Soares de Carvalho e Diva Maria Moraes de Albuquerque Maciel, analisando essa nova concepção de deficiência mental adotada pela AAMR, reconhecem que:

A deficiência mental está inserida em sistemas categoriais há séculos, figurando como demência e comprometimento permanente da racionalidade e do controle comportamental. Essa compreensão pode ter contribuído para a manutenção de preconceito e influenciado pensamentos e atitudes discriminatórios acerca da deficiência mental, como se verifica em muitas sociedades modernas. Denunciar o estigma da loucura e da incompetência associados a esse fenômeno é imperativo para estudiosos da área, pesquisadores e profissionais que atuam na intervenção.<sup>36</sup>

Um dos aspectos problemáticos do modelo médico, adotado isoladamente no contexto da reabilitação profissional é a insistência na ideia de que somente as pessoas com deficiência mais capazes deveriam ser aceitas nas escolas comuns ou integradas ao mercado de trabalho.<sup>37</sup> Nesse sentido, para que uma pessoa seja incluída na sociedade, seguindo o modelo médico, deve ser habilitada ou reabilitada, mas, seguindo o modelo social, é a sociedade que deve se adaptar para receber essa pessoa:

Os praticantes da filosofia da inclusão se baseiam no modelo social da deficiência. Para incluir todas as pessoas, a sociedade deve ser modificada a partir do entendimento de que ela é que precisa ser capaz de atender às necessidades de seus membros. O desenvolvimento (por meio da educação, reabilitação etc.) das pessoas com deficiência deve ocorrer dentro do processo de inclusão e não como um pré-requisito, como se estas pessoas precisassem pagar ingressos para poderem fazer parte da sociedade (das escolas comuns, das empresas comuns etc.).<sup>38</sup>

A concepção de deficiência mental, durante muito tempo, esteve inserida em sistemas e categorias fundamentadas nas perspectivas organicistas e psicológicas, que consubstanciam o assim chamado modelo médico, que atribuía pouca ou quase nenhuma importância à influência de fatores socioculturais.

---

<sup>36</sup> CARVALHO, Erenice Natália Soares de; MACIEL, Diva Maria Moraes de Albuquerque. Nova concepção de deficiência mental segundo a American Association on Mental Retardation - AAMR: sistema 2002. **Temas em Psicologia da SBP**, Brasília, DF, v. 11, n. 2, p. 148, 2003. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v11n2/v11n2a08.pdf>>. Acesso em: 24 maio 2016.

<sup>37</sup> SASSAKI, Romeu Kazumi. **Paradigma da inclusão e suas implicações educacionais**. Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <<http://www.ines.gov.br/wp-content/uploads/2014/04/forum5-old1.pdf>>. Acesso em: 11 ago. 2015.

<sup>38</sup> Ibid.

Para as autoras acima, a proposta da AAMR para as concepções de deficiência mental é que devem ser consideradas as dimensões intelectual, relacional, adaptativa, organicista e contextual ou seja, a deficiência mental precisa ser considerada, não só uma condição deficitária, mas envolve "[...] habilidades intelectuais, comportamento adaptativo (conceitual, prático e social); participação comunitária; interações e papéis sociais; condições etiológicas e de saúde; aspectos contextuais, ambientais, culturais e as oportunidades de vida do sujeito."<sup>39</sup>

Nesse sentido, não só as concepções acerca da deficiência mental, mas também, sobre todas as deficiências precisam ser apreendidas a partir de uma compreensão multidimensional, que envolva todas as dimensões, não somente a dimensão da própria deficiência, mas o meio ambiente, as interações, os condicionamentos físicos, intelectuais, culturais e sociais, entre outras.

Dessa forma, o modelo médico consiste em um condicionamento da pessoa com deficiência à sua não inserção ou inclusão social. Mas o modelo social da deficiência provoca uma inversão, quebrando as barreiras sociais que são responsáveis por essa não inclusão, exatamente porque considera outros fatores na concepção da deficiência: contextuais, culturais etc. Daí a importância dos valores que são agregados a essa nova compreensão provocada pela mudança de paradigmas, tão bem demonstrados por Romeu Kazumi Sassaki, como os valores do empoderamento, que consiste no uso do poder pessoal, inerente a todo ser humano, para fazer escolhas e tomar decisões, assumindo o controle da situação de cada um, sem que os outros escolham ou decidam no seu lugar; e, o da responsabilidade de contribuir com seus talentos para mudar a sociedade rumo à inclusão de todas as pessoas, com ou sem deficiência.<sup>40</sup>

Esses valores, relacionados ao modelo social na compreensão da deficiência, estão, claramente, demonstrados no preâmbulo da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, alíneas “m”, “n” e “o”, ressaltando a preocupação da comunidade internacional:

---

<sup>39</sup> CARVALHO, Erenice Natália Soares de; MACIEL, Diva Maria Moraes de Albuquerque. Nova concepção de deficiência mental segundo a American Association on Mental Retardation - AAMR: sistema 2002. **Temas em Psicologia da SBP**, Brasília, DF, v. 11, n. 2, p. 147, 2003. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v11n2/v11n2a08.pdf>>. Acesso em: 24 maio 2016.

<sup>40</sup> SASSAKI, Romeu Kazumi. Como chamar as pessoas que tem deficiência? **Revista da Sociedade Brasileira de Ostomizados**, São Paulo, ano 1, n. 1, [p. 1-5], 2003. Texto atualizado em 2009. Disponível em: <<http://www.planetaeducacao.com.br/porta/impresao.asp?artigo=1855>>. Acesso em: 11 ago. 2015.

m. *Reconhecendo* as valiosas contribuições existentes e potenciais das pessoas com deficiência ao bem-estar comum e à diversidade de suas comunidades, e que a promoção do pleno desfrute, por pessoas com deficiência, de seus direitos humanos e liberdades fundamentais e sua plena participação na sociedade resultará na elevação do seu senso de fazerem parte da sociedade e no significativo avanço do desenvolvimento humano, social e econômico da sociedade, bem como na erradicação da pobreza;

n. *Reconhecendo* a importância, para as pessoas com deficiência, de sua autonomia e independência individuais, inclusive da liberdade para fazer as próprias escolhas;

o. *Considerando* que as pessoas com deficiência devem ter a oportunidade de participar ativamente das decisões relativas a programas e políticas, inclusive aos que lhes dizem respeito diretamente.<sup>41</sup>

Dessa forma, a compreensão da deficiência não implica somente a própria pessoa a quem faz referência, mas, sobretudo, o meio social em que essa pessoa vive e se realiza enquanto sujeito do seu tempo e da sua história.

Como se verá mais à frente, o referencial para o conceito de pessoa com deficiência é a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da ONU e seu Protocolo Facultativo, que foram firmados pelo Estado brasileiro em 30 de março de 2007. Ao ser aprovada pelo Congresso Nacional, por meio do Decreto Legislativo 186, de 9 de julho de 2008, e pelo Decreto do Poder Executivo 6.949, de 25 de agosto de 2009, a Convenção adquiriu equivalência de Emenda Constitucional e, enquanto norma constitucional, hierarquicamente acima das demais leis, deve ser observada em tudo, inclusive quanto aos campos conceituais que estabeleceram uma nova definição de pessoa com deficiência, contemplando essa mudança de paradigmas na compreensão.

De acordo com o Relatório do Grupo de Trabalho para a análise dos Projetos de Lei que tratam da criação do Estatuto das Pessoas com Deficiência, criado pela Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, por meio da Portaria SDH/PR 616, de 2012<sup>42</sup>, a referida Convenção adotou o modelo de avaliação médica e social da pessoa com deficiência, absorvendo na integralidade a Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF) em vigor no âmbito da OMS e adotada pela maioria

---

<sup>41</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e Protocolo Facultativo: Preâmbulo. In: RESENDE, Ana Paula Crosara; VITAL, Flavia Maria de Paiva (Coord.). **A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada**. Brasília, DF: Secretaria Especial dos Direitos Humanos: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008. p. 162-163.

<sup>42</sup> SECRETARIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. **Estatuto da Pessoa com Deficiência**. Brasília, DF, 2013. Disponível em: <[http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield\\_generico\\_imagens-filefield-description%5D\\_93.pdf](http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield-description%5D_93.pdf)>. Acesso em: 19 jul. 2016.

dos países. A CIF propõe a aferição da funcionalidade da pessoa e suas restrições em relação ao ambiente físico, social e de trabalho, não só a partir da sua deficiência.

Essa questão da mudança de paradigmas é extremamente importante para a questão da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Como será demonstrado no capítulo 4 desta dissertação, a linha argumentativa construída pelo mercado de trabalho como justificativa para a não inclusão tem sido a dificuldade de inserir no mundo do trabalho pessoas com deficiência sem condições para o trabalho, ou seja, incapacitadas.

Romeu Kazumi Sasaki esclarece:

No Brasil, a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda se dá, na maioria das vezes, por meio da integração. Fruto do modelo médico da deficiência, a integração profissional está ocorrendo sob três formas:

(1) Pessoas deficientes são admitidas e contratadas em órgãos públicos e empresas particulares, desde que tenham qualificação profissional e consigam utilizar os espaços físicos e os equipamentos de trabalho sem nenhuma modificação.

(2) Pessoas deficientes são admitidas por empregadores que concordam em fazer pequenas adaptações específicas para elas e por motivos práticos e não pela causa da igualdade de oportunidades.

(3) Pessoas deficientes são aceitas para trabalhar em empresas que as deixam trabalhando em grupo longe dos demais funcionários e do público, geralmente sem carteira assinada e ou, se contratadas, sem promoções ao longo dos anos.<sup>43</sup>

Nesse sentido, a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho não acontece porque a sociedade internalizou os valores das normas que protegem esse direito, mas porque estão presos a uma necessidade. As pessoas com deficiência, nesse caso, continuam excluídas da sociedade, mesmo que incluídas no mundo do trabalho.

As empresas não promovem a inclusão das pessoas com deficiência no ambiente profissional porque são conduzidas a uma compreensão do problema a partir do paradigma médico, que centraliza a questão da deficiência na pessoa e não no meio social. Isso funciona como um argumento justificador da não inclusão, visto que pessoas com deficiência são vistas como incapazes de serem incluídas no mercado de trabalho por limitações que lhe são próprias. Decorre dessa realidade a ideia de que as pessoas com deficiência ainda não fazem parte da sociedade, visto que a sociedade não se adapta e se

---

<sup>43</sup> SASSAKI, Romeu Kazumi. **Entrevista**. Entrevistado por: Secretaria de Educação Especial do Ministério da Educação e do Desporto. Brasília, DF, jan. 2001. Disponível em: <[http://www.educacaoonline.pro.br/index.php?option=com\\_content&view=article&catid=6:educacao-inclusiva&id=108:entrevista-com-romeu-kazumi-sasaki-realizada-pela-secretaria-de-educacao-especial-do-ministerio-da-educacao-e-do-desporto](http://www.educacaoonline.pro.br/index.php?option=com_content&view=article&catid=6:educacao-inclusiva&id=108:entrevista-com-romeu-kazumi-sasaki-realizada-pela-secretaria-de-educacao-especial-do-ministerio-da-educacao-e-do-desporto)>. Acesso em: 11 jul. 2016.

transforma para recebê-las, mas fica aguardando a adaptação, capacitação profissional ou superação da sua deficiência.

De outra forma, o paradigma do modelo social da deficiência retira da pessoa e lança sobre o meio social as necessidades de adaptações para que as pessoas com deficiência sejam recebidas no mundo do trabalho. Não são as pessoas vistas como incapazes ou incapacitadas para o mercado de trabalho, mas sim o mundo do trabalho é que se mostra inepto para receber essas pessoas.

A partir desse novo paradigma, reclamado pela inclusão social, o meio ambiente do trabalho e o próprio mercado precisam ser reestruturados para acolherem todas as pessoas envolvidas pela amplitude da diversidade humana, representada por pessoas com deficiências físicas, intelectuais, sensoriais, múltiplas em qualquer grau e, também, por pessoas sem deficiência, todos com suas idiossincrasias, qualidades, fragilidades e versatilidades. Para o novo paradigma da inclusão, o meio social, o sistema educacional e o mundo do trabalho vão se adaptando às necessidades de todos e não as pessoas que vão se adaptando ao meio, aos sistemas e ao universo do trabalho.

Romeu Kazumi Sasaki traça uma linha da evolução porque passou a sociedade desde a década de 1980 até ao final do século XX para a afirmação do paradigma da inclusão, que remodelou a ideia de uma sociedade que precisava receber, inserir ou integrar as pessoas com deficiência para um sociedade reconhecidamente inclusiva.<sup>44</sup>

A ONU, por meio da Resolução 45/91 da Assembleia Geral de 1990<sup>45</sup>, que implementou o Programa Mundial de Ações Relativas às Pessoas com Deficiência, destacou a expressão "uma sociedade para todos", estabelecendo como meta a construção de uma sociedade inclusiva até o ano de 2010, considerando esse processo de evolução. Essa meta, infelizmente, ainda distante, partiu da necessidade de mudança no foco dos programas das Nações Unidas sobre deficiência – da conscientização para a ação.

---

<sup>44</sup> SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

<sup>45</sup> Cf. o texto da Resolução na íntegra no site das Nações Unidas: UNITED NATIONS. **Implementation of the World Programme of Action concerning Disabled Persons and the United Nations Decade of Disabled Persons**. New York, dec. 1990. Disponível em: <<http://www.un.org/documents/ga/res/45/a45r091.htm>>. Acesso em: 11 jul. 2016.

### 1.1.3 Pessoas com deficiência: sujeitos de direitos

Essa mudança de paradigmas, que consubstanciou a ideia de sociedade inclusiva, foi influenciada não somente pela participação das pessoas com deficiência no contexto social, mas também, pela necessidade de uma mudança no próprio conceito de sociedade.

Por essa razão, os conceitos envolvidos neste trabalho correspondem a um quadro de referência específico compreendido pelo tema da inclusão. A noção de pessoa com deficiência, a mudança de paradigmas envolvida pela evolução desses conceitos e valores comportam um arcabouço de significados que fazem parte do emaranhado de teias que compõem a sociedade inclusiva, que também se apresenta com uma significativa mudança de paradigmas na compreensão da própria sociedade.

Essa mudança de paradigmas na compreensão de sociedade é postulada por Cláudia Werneck ao considerar que todas as pessoas, com deficiência ou não, devem ser consideradas como responsáveis pela qualidade de vida do seu semelhante<sup>46</sup>, visto que a inclusão das pessoas com deficiência não deve ser compreendida como um conjunto de ações solidárias ou de fraternidade em favor de alguém ou de uma categoria de pessoas, mas como fruto de uma nova visão acerca da sociedade, em que todas as pessoas participam, construindo e lutando pelo bem de todos. Assim, ações que promovam a inclusão de quem quer que seja, com deficiência ou não, são, em verdade, gestos de cidadania comuns a qualquer indivíduo.

Em uma sociedade inclusiva, pessoas com deficiência e sem deficiência se constituem em sujeitos, participando de uma mesma experiência histórica, que está aberta, esperando ser escrita: “Sempre no âmbito da história enquanto problematização e acontecimento, o sujeito irá tornar-se experiência histórica aberta.”<sup>47</sup>

Por essa razão, o conceito de empoderamento<sup>48</sup>, postulado pelos movimentos em defesa dos direitos das pessoas com deficiência e que corresponde ao processo de poder

---

<sup>46</sup> WERNECK, Claudia. **Ninguém mais vai ser bonzinho na sociedade inclusiva**. Rio de Janeiro: WVA, 1997. p. 21.

<sup>47</sup> CARVALHO, Alexandre Filordi de. **História e subjetividade no pensamento de Michel Foucault**. 2007. Tese (Doutorado em Filosofia) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. p. 6.

<sup>48</sup> O termo "empoderamento" tem sido amplamente utilizado em diversos contextos e a partir de sentidos multifacetados. Neste trabalho, utiliza-se a expressão em um dos seus sentidos mais evidentes para se referir ao processo de ações que objetivam a autonomia de pessoas, grupos ou coletivos fragilizados, marginalizados ou excluídos da sociedade.

peçoal assumido progressivamente pelos indivíduos, é fundamental dentro de uma sociedade inclusiva, porque conduz a outro conceito crucial, que também representa um valor neste novo paradigma de sociedade, que é a “equiparação de oportunidades”, que, segundo Romeu Kazumi Sassaki,

Trata-se de um processo que exige que a sociedade inteira se torne acessível a todas as pessoas, principalmente a quem possui deficiência [...] Com a equiparação de oportunidades, há igualdade de condições, eliminam-se todas as barreiras que bloqueiam o caminho da inclusão.<sup>49</sup>

Assim, não só a pessoa com deficiência assume a direção da sua vida e da sua consciência ao empoderar-se, mas a própria sociedade participa desse processo desenvolvendo condições para a inclusão dessa pessoa.

Maria Elisabeth Kleba e Agueda Wendausen desenvolvem a ideia de empoderamento como um processo em três níveis ou dimensões da vida social:

[...] psicológica ou individual; grupal ou organizacional; e estrutural ou política. O empoderamento pessoal possibilita a emancipação dos indivíduos, com aumento da autonomia e da liberdade. O nível grupal desencadeia respeito recíproco e apoio mútuo entre os membros do grupo, promovendo o sentimento de pertencimento, práticas solidárias e de reciprocidade. O empoderamento estrutural favorece e viabiliza o engajamento, a corresponsabilização e a participação social na perspectiva da cidadania.<sup>50</sup>

Toda essa compreensão está relacionada ao complexo tema da subjetividade, discutido na abordagem sócio-interacionista de Lev Vygotsky, que compreende o ser humano como um ser social formado dentro de um ambiente cultural historicamente definido, cujo desenvolvimento se dá a partir da relação de trocas entre parceiros sociais e através de processos de interação e mediação.<sup>51</sup>

<sup>49</sup> SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão implica em transformação**. Entrevistado por: Jornal da AME – Amigos Metroviários dos Excepcionais. São Paulo, 2003. Disponível em: <[http://www.ame-sp.org.br/site/index.php?option=com\\_content&view=article&id=124:qinclusao-implica-em-transformacaoq&catid=8:entrevistas](http://www.ame-sp.org.br/site/index.php?option=com_content&view=article&id=124:qinclusao-implica-em-transformacaoq&catid=8:entrevistas)>. Acesso em: 24 ago. 2015.

<sup>50</sup> KLEBA, Maria Elisabeth; WENDAUSEN, Agueda Wendausen. Empoderamento: processo de fortalecimento dos sujeitos nos espaços de participação social e democratização política. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 18, n. 4, p. 733, 2009. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/sausoc/article/viewFile/29498/31358>>. Acesso em: 4 jul. 2016.

<sup>51</sup> Cf.: Capítulo V – “Teoria de Vygotsky” em: ROSA, Paulo Ricardo da Silva. **Instrumentação para o ensino de física**. Campo Grande, 2010. Disponível em: <<http://fisica.ufms.br/arquivos/instrumentacao/>>. Acesso em: 22 abr. 2013. O pensamento de Vygotsky sobre a subjetividade ou processo de constituição do sujeito pode ser acessado diretamente em: VYGOTSKY, Lev S. **A formação social da mente: o desenvolvimento dos processos psicológicos superiores**. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998; Id. **Pensamento e linguagem**. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

Para Lev Vygotsky, o ser humano tem como característica constitutiva a “sociabilidade primária”, certamente porque é um ser “geneticamente social”<sup>52</sup>, o que evidencia a sua necessidade de formar-se sujeito em um processo sócio-interacionista, uma vez que desde à infância, suas relações com a realidade, enquanto ser social, são relações sociais.<sup>53</sup>

Maria Cecília Rafael Goés compreende que Lev Vygotsky, no *Manuscrito Concrete Human Psychology*:

[...] argumenta que a perspectiva sociogenética é o caminho para a compreensão do funcionamento superior, das formas de ação especificamente humanas. Refere-se ao *socius* (conforme conceito de Janet), enfatizando que os outros do grupo social são participantes necessários da formação do indivíduo. Isso porque as relações sociais estão na gênese de todas as funções individuais; essas originam-se das formas de vida coletiva, dos acontecimentos reais entre pessoas. Dessa perspectiva, o desenvolvimento é visto como cultural, como um curso de transformações que ocorrem orientadas, antes, para o outro e, então, para si.<sup>54</sup>

Para Lev Vygotsky, a noção de indivíduo não se fundamenta em características específicas estáveis, uniformes ou unívocas que o capacitam a desempenhar um papel fixo na sociedade, posto que os papéis são variáveis e esse indivíduo está em construção, pois é sujeito no processo de interações sociais e culturais, estando aberto às diversas relações sociais possíveis que o influenciam nessa construção.

A partir de Lev Vygotsky, ainda, Ivan Ivic compreende: "O ser humano, por sua origem e natureza, não pode nem existir nem conhecer o desenvolvimento próprio de sua espécie como uma mônada isolada: ele tem, necessariamente, seu prolongamento nos outros; tomado em si, ele não é um ser completo."<sup>55</sup>

Certamente, a partir da proposta vygotskyana, a compreensão da pessoa com deficiência, enquanto sujeito de sua história, precisa considerar a importância da sua inclusão na sociedade para que possa participar ativamente desse processo de construção do indivíduo influenciado pelas interações sociais.

A teoria de Lev Vygotsky, também, pode ser invocada para estabelecer a importância do trabalho para uma verdadeira inclusão social da pessoa com deficiência. O processo de interação social, em razão de sua força na construção do indivíduo e de seu

<sup>52</sup> Cf.: IVIC, Ivan. **Lev Semionovich Vygotsky**. Trad. José Eustáquio Romão. Recife: Fundação Joaquim Nabuco: Massangana, 2010. p. 15.

<sup>53</sup> Ibid.

<sup>54</sup> GOÉS, Maria Cecília Rafael. A formação do indivíduo nas relações sociais: a contribuição de Lev Vygotsky e Pierre Janet. **Educação & Sociedade**, Campinas, ano 20, n. 71, p. 120, 2000.

<sup>55</sup> IVIC, op. cit., p. 16.

desenvolvimento é uma das facetas do pensamento vygotskyano. Ao lado da interação social, há também, a interação cultural ou a interação com os produtos da cultura, em que o trabalho assume posição relevante.

Não há como separar claramente esses dois processos de interação (social e cultural). Se, por um lado, as interações sociais participam no processo de constituição do indivíduo, as interações culturais desse indivíduo, suas ações, seu trabalho e suas produções se tornam elementos que, também, influenciam esse processo.

É por isso que Hannah Arendt<sup>56</sup>, na mesma direção, observou que trabalho, obra e ação são atividades humanas que garantem ao indivíduo sua condição, também humana, pois o trabalho se apresenta ao ser humano como a atividade por meio da qual satisfaz suas necessidades vitais; a obra, como a atividade por meio da qual produz, dá forma e transforma o mundo; e a ação, como a atividade pela qual se insere no processo de interação de outros indivíduos, participando ativamente da vida humana.

Durante muito tempo as pessoas com deficiência viveram em uma espécie de submundo social, em verdadeira condição de sub-humanidade, pois não receberam o mesmo tratamento social e jurídico dado às pessoas sem deficiência enquanto distantes do universo das relações sociais plenas. A partir do ano de 1981, escolhido pela ONU como Ano Internacional das Pessoas Deficientes, abre-se o limiar de uma nova história para as pessoas com deficiência que passam a ser compreendidas não apenas a partir da sua deficiência, mas, acima de tudo, em sua relação com o meio em que se insere, sendo percebidas progressivamente como sujeitos de sua história.

Flávia Piovesan, refletindo sobre essa mudança de paradigmas a partir da perspectiva da internacionalização dos direitos humanos, reconhece o despontar de uma nova fase na história de construção dos direitos humanos das pessoas com deficiência, quando emergem os direitos à inclusão social, e, ainda, quando “[...] o problema passa a ser a relação do indivíduo e do meio, este assumido como uma construção coletiva”.<sup>57</sup> A pessoa com deficiência deixa de ser considerada, simplesmente, titular de direitos ou objeto de compaixão para atingir uma nova estatura de sujeito de direitos, responsável pelo seu tempo, pela sua história e pela sua sociedade.<sup>58</sup>

---

<sup>56</sup> Como se verá mais adiante, no tópico 1.2, deste trabalho: Edificando fundamentos: o trabalho como elemento da “condição humana”. Cf.: ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Trad. Roberto Raposo. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2010.

<sup>57</sup> PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 296.

<sup>58</sup> *Ibid.*, p. 69.

Todo direito relacionado à inclusão das pessoas com deficiência, inclusive o direito à inclusão no mercado de trabalho, corresponde ao exercício do seu direito ao pleno desenvolvimento como pessoa humana.

Como esclarece Fernando Gaburri de Souza Lima: "O estudo dos temas que compõem o universo jurídico dá-se com a identificação de um sujeito de direito, de um objeto de direito e das relações jurídicas que os envolvem."<sup>59</sup>

Ao considerar as relações jurídicas que envolvem o sujeito de direito: pessoa com deficiência, e o objeto de direito: pleno desenvolvimento da pessoa humana, é fundamental que esteja presente a força do paradigma da inclusão e a ideia de subjetividade de Lev Vygotsky.

Nessa direção, segue-se o arrazoado de Fernando Gaburri Souza Lima:

Daí surge a preocupação de considerar a pessoa não só abstratamente, mas também em suas particularidades, porquanto está inserida em algum contexto social. Nesta ordem de ideias, no âmbito do direito internacional dos direitos humanos, é possível distinguir os documentos gerais (como os Pactos de 1966), dos especiais (como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência), com base na forma como é concebida a proteção ao sujeito de direito. Enquanto os instrumentos gerais consideram a pessoa humana um ser abstrato merecedor de tratamento igual, as convenções especiais focalizam as especificidades e diferenças entre os seres humanos, que justificam tratamentos particularizados.<sup>60</sup>

Por essa razão, o olhar sobre as pessoas com deficiência a partir das relações jurídicas entre sujeito de direito e objeto de direito precisa considerar os elementos essenciais da condição humana, haja vista que o desenvolvimento pleno como pessoa humana é o que está em jogo quando se trata do direito das pessoas com deficiência à inclusão no mercado de trabalho.

Somente a partir do paradigma da inclusão, que considera não apenas a pessoa com sua deficiência, como também, o meio em que está inserida, é possível esse novo olhar para a inclusão no mercado de trabalho.

## **1.2 Edificando fundamentos: o trabalho como elemento da condição humana**

Gonzaguinha, compositor e intérprete da música popular brasileira, em uma de suas principais composições intitulada "Um homem também chora", conhecida também

---

<sup>59</sup> LIMA, Fernando Gaburri Souza. **Igualdade e inclusão: a reserva de vagas para pessoas com deficiência no serviço público**. 2014. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. p. 15.

<sup>60</sup> Ibid., p. 16.

como "Guerreiro Menino", faz uma crítica poética ao capitalismo e a seus mecanismos de dominação, pois evidencia a importância da relação entre o ser humano e o trabalho, marcada pela força dominante do capital, que com suas tramas e teias envolve a vida humana.

O primeiro verso dessa canção diz:

Um homem se humilha se castram seu sonho.  
Seu sonho é sua vida e vida é trabalho  
e sem o seu trabalho um homem não tem honra  
e sem a sua honra se morre, se mata  
não dá pra ser feliz...<sup>61</sup>

Gonzaguinha foi um artista que utilizou, sutilmente, a música popular para tecer suas críticas aos sistemas de dominação que permearam a sociedade brasileira nos anos 70 e 80<sup>62</sup>, em um Brasil que havia passado pelo limiar sombrio da ditadura militar da década de 60 e se acostumava, nas décadas posteriores, com um regime ditatorial<sup>63</sup>, que, em nome do desenvolvimento, da ordem e do progresso obscurecia os mecanismos próprios de opressão e alienação. Por trás da propaganda do desenvolvimento da nação, da infra-estrutura e dos projetos de expansão, trabalho e emprego se tornaram elementos essenciais para a afirmação e manutenção do poder dominante e opressor.

Hannah Arendt evidencia o poder da relação capital e trabalho sobre a vida e condição humanas, quando reconhece o movimento poderoso de ascensão do trabalho, que, certamente, o elevou à condição de elemento central nas sociedades capitalistas:

<sup>61</sup> Essa canção ficou conhecida, também, por outro título: "Guerreiro Menino". Cf.: NASCIMENTO JÚNIOR, Luiz Gonzaga. Um homem também chora. Intérprete: Gonzaguinha. **Alô, Alô Brasil**. LP. Rio de Janeiro: EMI: Odeon, 1983. Faixa 5. Disponível em: <[http://www.gonzaguinha.com.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=72&Itemid=100](http://www.gonzaguinha.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=72&Itemid=100)>. Acesso em: 10 dez. 2014.

<sup>62</sup> Cf., por exemplo, a canção "Bie bie Brasil", de 1980: "Bie bie Brasil/Bye Bye Brasil, adeus/Tanto faz se eu cantar em português ou inglês/Pois se mudou foi Deus, foi Deus/Salve a maravilha eletrônica/Que já resolveu a fome crônica/Mares de antenas de TV pelo país tornam nosso índio mais alegre e mais feliz/E ninguém segura esse milagre/Até Frank Sinatra veio à festa/Pois esse é um país que foi pra frente meu bem/E se ele foi, foi Deus, foi Deus/Pois esse é um país que foi pra frente meu bem". NASCIMENTO JÚNIOR, Luiz Gonzaga. Bie bie Brasil. Intérprete: Gonzaguinha. **De volta ao começo**. LP. Rio de Janeiro: EMI: Odeon, 1980. Faixa 11. Disponível em: <[http://www.gonzaguinha.com.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=68&Itemid=96](http://www.gonzaguinha.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=68&Itemid=96)>. Acesso em: 10 dez. 2014. Nessa canção, Gonzaguinha utiliza seu humor e ironia poética para criticar o "pretensão" desenvolvimento brasileiro, no início dos anos 80, que tinha como uma das marcas um tipo de "americanização" da cultura.

<sup>63</sup> Em "Pois é, seu Zé", de 1974, Gonzaguinha menciona certo comodismo da sociedade, uma "platéia, que aplaude e pede bis": "Equilibrando a vida e a morte sou malabarista/E a platéia aplaudindo e pedindo bis/Mas não me queixo dessa sorte, sou um comodista/E já me chamaram por aí de verdadeiro artista/Pois a platéia ainda aplaude e ainda pede bis/A platéia só deseja ser feliz". NASCIMENTO JÚNIOR, Luiz Gonzaga. Pois é, seu Zé. Intérprete: Gonzaguinha. **Luiz Gonzaga Júnior**. LP. Rio de Janeiro: Odeon, 1974. Faixa 5. Disponível em: <[http://www.gonzaguinha.com.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=62&Itemid=90](http://www.gonzaguinha.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=62&Itemid=90)>. Acesso em: 10 dez. 2014.

A súbita e espetacular ascensão do trabalho, da mais baixa e desprezível posição à mais alta categoria, como a mais estimada de todas as atividades humanas, começou quando Locke descobriu que o trabalho é a fonte de toda propriedade. Prosseguiu quando Adam Smith afirmou que o trabalho era a fonte de toda riqueza e atingiu o clímax no “sistema do trabalho” de Marx, no qual o trabalho passou a ser a fonte de toda produtividade e a expressão da própria humanidade do homem.<sup>64</sup>

É claro que no modelo capitalista o trabalho representa o meio por excelência responsável pelo acesso do ser humano aos bens de consumo prometidos pelo capital. Parafraseando Gonzaguinha, sem trabalho, o ser humano perde a sua vida, o seu sonho e a sua honra em uma sociedade capitalista, deformada e enredada pela busca desenfreada do ter em detrimento do ser.

Não obstante, essa carga crítica e negativa sobre a relação capital e trabalho não pode afastar a importância do trabalho enquanto elemento de desenvolvimento da vida humana. É pelo trabalho que as pessoas se inserem nesse mundo do capital e do consumo. Por meio do trabalho se participa da vida.

Hannah Arendt, também, observa:

“A bênção ou a alegria” do trabalho é o modo humano de experimentar a pura satisfação de se estar vivo que temos em comum com todas as criaturas vivas; e inclusive o único modo pelo qual também os homens podem permanecer e voltar com contento no círculo prescrito pela natureza, labutando e descansando, trabalhando e consumindo, com a mesma regularidade feliz e sem propósito com a qual o dia e a noite, a vida e a morte sucedem um ao outro.<sup>65</sup>

Para Hannah Arendt, não é só o trabalho que importa para que o ser humano alcance sua condição. Importam, também, a obra e a ação. O trabalho como a atividade do homem que o faz sentir-se vivo e responder às suas necessidades vitais; a obra como a atividade por meio da qual o homem produz, fabrica, dá forma ao mundo, libertando-se da sujeição às necessidades vitais imposta pelo trabalho e construindo um mundo capaz de abrigar cada vida individual; por fim, a ação como a atividade que corresponde à “condição humana da pluralidade” – “[...] os homens, e não o Homem, vivem na Terra e habitam o mundo”<sup>66</sup>, iguais enquanto seres humanos, mas distintos em suas individualidades.

---

<sup>64</sup> ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Trad. Roberto Raposo. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2010. p. 125. Conforme a autora esclarece, a expressão “sistema de trabalho” foi proposta por Karl Dunkmann como título mais adequado à obra de Marx.

<sup>65</sup> Ibid., p. 131-132.

<sup>66</sup> Ibid., p. 8.

São essas três atividades humanas fundamentais que compõem o que a autora chama de *vita activa*, a condição humana dada ao homem na Terra:

O trabalho assegura não apenas a sobrevivência do indivíduo, mas a vida da espécie. A obra e seu produto, o artefato humano, conferem uma medida de permanência e durabilidade à futilidade da vida mortal e ao caráter efêmero do tempo humano. A ação, na medida em que se empenha em fundar e preservar corpos políticos, cria a condição para a lembrança [*remembrance*], ou seja, para a história.<sup>67</sup>

O trabalho, sendo uma das três atividades da *vita activa* e se apresentando como elemento vital que compõe a condição humana dada ao homem na Terra, deve ser, portanto, um direito de todos:

A bênção do trabalho consiste em que o esforço e a gratificação seguem um ao outro tão proximamente quanto a produção e o consumo dos meios de subsistência, de modo que a felicidade é concomitante ao processo, da mesma forma como o prazer é concomitante ao funcionamento de um corpo sadio. A “felicidade do maior número”, na qual generalizamos e vulgarizamos o contentamento que sempre abençoou a vida terrena, conceituou em um “ideal” a realidade fundamental de uma humanidade trabalhadora. O direito de buscar essa felicidade é realmente tão inegável quanto o direito à vida; é inclusive idêntico a ela.<sup>68</sup>

Assim, afirma-se o objeto a ser compreendido nesta pesquisa: o direito ao trabalho como algo inerente à vida humana e, assim, direito de todos, inclusive, das pessoas com deficiência, que, com suas singularidades e idiossincrasias, participam da vida, “vivem na Terra e habitam o mundo” na companhia de todos os outros seres humanos, marcados pela “condição humana da pluralidade”. E somente por isso, porque o direito de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho deve ser compreendido no contexto do direito de igualdade é que se lança um olhar em perspectiva da teoria dos direitos fundamentais.<sup>69</sup>

Norberto Bobbio faz a distinção entre liberdade e igualdade, afirmando que a primeira é um estado e, a segunda, uma relação. Assim: “O homem como *pessoa* – ou para ser considerado como *pessoa* – deve ser, enquanto indivíduo em sua singularidade, livre; enquanto ser social, deve estar com os demais indivíduos numa relação de igualdade”.<sup>70</sup>

<sup>67</sup> ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Trad. Roberto Raposo. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2010. p. 10.

<sup>68</sup> *Ibid.*, p. 133.

<sup>69</sup> Para referencial teórico, cf.: ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

<sup>70</sup> BOBBIO, Norberto. **Igualdade e liberdade**. Trad. Carlos Nelson Coutinho. 5. ed. Rio de Janeiro: Ediuoro, 2002. p. 7.

Por essa razão, “[...] a igualdade é um modo de estabelecer determinado tipo de relação entre os entes de uma totalidade.”<sup>71</sup>

É a *vita activa*, com as três atividades que dela decorrem, que está na base do direito ao trabalho de todas as pessoas e, portanto, fundamenta o próprio direito de igualdade, que consiste, entre outros aportes, em igualdade não apenas perante a lei, mas em igualdade de oportunidades e de condições.

Assim, as pessoas com deficiência e os outros indivíduos estão sempre em constante interação, inter-relacionando-se, constituindo-se mutuamente sujeitos em uma mesma experiência histórica, vivendo e trabalhando, construindo um mundo plural. Pelo menos deveria ser assim, pois esse é o ideal de uma sociedade inclusiva, como assevera Claudia Werneck: “Na sociedade inclusiva ninguém é bonzinho. Ao contrário. Somos apenas – e isto é o suficiente – cidadãos responsáveis pela qualidade de vida do nosso semelhante, por mais diferente que ele seja ou nos pareça ser.”<sup>72</sup>

Incluída no mundo do trabalho, a pessoa com deficiência não apenas participa da *vita activa*, como constitui-se pessoa, sujeito de sua história, visto que o trabalho é muito mais do que o ato de trabalhar ou colocar-se à disposição de outrem em busca da contrapartida da remuneração pecuniária. Há uma remuneração social pelo trabalho, que além de integrar as pessoas aos grupos sociais, produz a constituição da identidade e da subjetividade.<sup>73</sup>

Por essa razão, após considerar a importância do trabalho para o desenvolvimento da vida humana na Terra, evidenciada pelo que Hannah Arendt compreende por *vita activa*, reconhece-se que na base do direito ao trabalho de todas as pessoas e da pessoa com deficiência está, justamente, essa condição humana, explicitada no pensamento arendtiano.

### 1.3 Compreendendo relações: o direito geral de igualdade

A Constituição Federal de 1988 reconheceu o direito geral de igualdade, no *caput* do seu art. 5º: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza,

---

<sup>71</sup> BOBBIO, Norberto. **Igualdade e liberdade**. Trad. Carlos Nelson Coutinho. 5. ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 2002. p. 13.

<sup>72</sup> WERNECK, Claudia. **Ninguém mais vai ser bonzinho na sociedade inclusiva**. Rio de Janeiro: WVA, 1997. p. 21.

<sup>73</sup> Cf.: PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século XX: taylorismo, fordismo e toyotismo**. São Paulo: Expressão Popular, 2010. p. 10.

garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...].”<sup>74</sup>

Já no Preâmbulo da Carta Magna, o princípio da igualdade é considerado como um dos “[...] valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social.”<sup>75</sup>

Esse valor supremo que antecede à própria lei positivada deve nortear todo o ordenamento jurídico brasileiro, assim como impulsionar o empreendimento de ações que visem à efetivação ampla – formal e material, do princípio da igualdade.

A expressão “perante a lei”, consagrada pelo Constituinte, pode ser compreendida, *a priori*, no sentido exclusivo de um dever de igualdade na aplicação do direito, o que vincularia somente os órgãos responsáveis por essa aplicação, precipuamente, os órgãos do Judiciário e, em segundo plano, da Administração Pública, responsável pela execução dos mandados do Executivo. No entanto, de acordo com a teoria de Robert Alexy, é possível considerar que a Constituição brasileira vincula os três poderes na absorção do direito geral de igualdade, que deve ser reconhecido nos três momentos essenciais da atividade do poder estatal, em toda a sua amplitude: no momento da produção da lei (Legislativo); no momento da execução da lei (Executivo); e, no momento da aplicação da lei (Judiciário).<sup>76</sup>

Mais do que isso, Robert Alexy compreende que ocorre uma “vinculação do legislador ao enunciado da igualdade [...], não apenas como um dever de igualdade na aplicação, mas também na criação do direito.”<sup>77</sup> O sentido desse dever de igualdade na criação do direito não apenas exige que todos sejam tratados de forma igual pelo legislador, mas especifica como o legislador não pode agir:

Esse dever não pode significar nem que o legislador tenha que inserir todos nas mesmas posições jurídicas, nem que ele tenha a responsabilidade de que todos tenham as mesmas características naturais e se encontrem nas mesmas condições fáticas.<sup>78</sup>

<sup>74</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 14 mar. 2015.

<sup>75</sup> Ibid.

<sup>76</sup> A preocupação desse autor, naturalmente, foi superar o caráter exclusivo da vinculação do dever geral de igualdade, em um progresso conceitual, para considerar o dever de igualdade não apenas na aplicação, mas também na criação do direito. Em um contexto brasileiro, em que se firma o caráter tripartite do poder estatal, o dever de igualdade vincula também os órgãos de execução das leis. Cf.: ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 393-396.

<sup>77</sup> Ibid., p. 395. (grifo do autor).

<sup>78</sup> Ibid., p. 396.

E continua:

[...] o enunciado da igualdade não pode exigir a igualdade de todas as características naturais e de todas as condições fáticas nas quais o indivíduo se encontra. [...] a igualização de todos, em todos os aspectos, seria, mesmo que possível, indesejável. A igualização de todos, em todos os aspectos, faria com que todos quisessem fazer sempre a mesma coisa. [...] Portanto, o enunciado geral de igualdade, dirigido ao legislador, não pode exigir que todos sejam tratados exatamente da mesma forma ou que todos devam ser iguais em todos os aspectos. Por outro lado, para ter algum conteúdo, ele não pode permitir toda e qualquer diferenciação e toda e qualquer distinção.<sup>79</sup>

Construindo sua teoria dessa forma, Robert Alexy está caminhando em terreno aplainado há muito tempo pela clássica filosofia grega, que cunhou o emaranhado de significados da célebre fórmula: “O igual deve ser tratado igualmente, o desigual, desigualmente.”<sup>80</sup>

Com base nesse fundamento, compreende-se que para garantir a igualdade perante a lei fica não apenas autorizado como também obrigado ao Estado brasileiro a produção de leis gerais que estabeleçam mecanismos eficientes para promover o direito de igualdade.

Assim, ocorre com o princípio geral da igualdade o mesmo que Nietzsche consubstanciou com a expressão “transvaloração de valores”<sup>81</sup> ou “transvaloração de todos os valores” (em alemão, “*umwerthung aller werthe*”), que representa, grosso modo, a troca, inversão ou transmutação de uns valores por “outros. Como exemplo, na tentativa de combater a tradição cristã, o filósofo pensou em inverter os valores que subjogavam o indivíduo, prendendo sua vontade, seus desejos aos dogmas, com o fim de fazer surgir outros valores em favor da afirmação da vida e da liberdade.

A expressão aparece pela primeira vez em “Para além de bem e mal”, onde Nietzsche propõe a questão: “Como poderia algo nascer de seu oposto?” Aplicando ao objeto desta pesquisa, é possível dizer que a proposta da “transvaloração” consiste em tomar o “princípio geral da igualdade”, cuja proibição de toda e qualquer forma de discriminação representa, na tradição, a essência e o valor precípuo para a conquista da liberdade, e invertê-lo ou “transvalorá-lo” para afirmar um novo valor mais alto, considerando que a única maneira de garantir a igualdade e, conseqüentemente, a liberdade

<sup>79</sup> ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 397.

<sup>80</sup> Cf.: ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Trad. Leonel Vallandro e Geord Bornheim. São Paulo: Nova Cultural, 1987. p. 84 et seq. (Os pensadores, v. 2).

<sup>81</sup> Cf.: NIETZSCHE, Friedrich. **Obras incompletas**. Sel. Gérard Lebrun. Trad. Rubens T. T. Filho. São Paulo: Nova Cultural, 1996, p. 301-336. (Para além de bem e mal).

de indivíduos e “coletivos”<sup>82</sup> já discriminados por sua condição natural – sexo, raça, cor, deficiência etc. – é produzir sobre eles discriminações positivas que os igualem aos outros indivíduos e à coletividade. Assim, para que haja igualdade para as pessoas discriminadas é preciso que haja desigualdade de tratamento (transvaloração).

Nesse sentido, para que se afirme o princípio da igualdade na vida dos indivíduos e dos coletivos excluídos ou discriminados, é fundamental que se promova o que a tradição norte-americana entendeu por ação afirmativa ou discriminação positiva.<sup>83</sup>

Nessa concepção mais ampla do direito geral de igualdade, o seu oposto, que seria qualquer forma de discriminação, não se apresenta como contradição quando uma discriminação positiva necessária ocorre, mas se revela como o caminho necessário e a oportunidade para a afirmação da própria igualdade. Nesse sentido, ocorre, necessariamente, uma verdadeira “transvaloração de valores”, como pensou o filósofo.

Dessa forma, é possível compreender muito bem a evolução de significado na concepção do direito geral de igualdade: de uma aceção puramente formal para outra mais substancial.

Joaquim Barbosa e Fernanda Silva compreendem o conceito de igualdade perante a lei da seguinte forma:

[...] uma construção jurídico-formal segundo a qual a lei, genérica e abstrata, deve ser igual para todos, sem qualquer distinção ou privilégio, devendo o aplicador fazê-la incidir de forma neutra sobre as situações jurídicas concretas e sobre os conflitos interindividuais [...]. Em suma, a lei deve ser igual para todos, sem distinção de qualquer espécie.<sup>84</sup>

Embora essa concepção tenha dominado a compreensão do direito de igualdade desde o séc. XVIII até boa parte do séc. XX, “a experiência e os estudos de direito e

---

<sup>82</sup> A expressão “coletivos” refere-se àqueles “sujeitos coletivos”, que, historicamente, participam das relações sociais, ora com mais, ora com menos protagonismo, e, em muitos casos são formados por camadas da população excluídas e discriminadas em razão de gênero, raça, cor, sexo etc. O termo é amplamente utilizado no contexto latino-americano, a partir de uma teoria crítica dos direitos humanos, desenvolvida por autores como Joaquim Herrera Flores, David Sánchez Rúbio, Helio Gallardo, entre outros. Cf.: SÁNCHEZ RUBIO, David. **Encantos e desencantos dos direitos humanos**: de emancipações, libertações e dominações. Trad. Ivone F. M. Lixa e Helena Henkin. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014; HERRERA FLORES, Joaquín. **Derechos humanos como productos culturales**: crítica del humanismo abstracto. Madrid: Los Libros de la Catarata, 2005.

<sup>83</sup> GOMES, Joaquim Benedito Barbosa; SILVA, Fernanda Duarte Lopes Lucas da. Ações afirmativas e os processos de promoção da igualdade efetiva. Anais do Seminário Internacional: as Minorias e o Direito. **Cadernos do CEJ**, Brasília, DF, n. 24, p. 86-87, 2001. Disponível em: <<http://daleth.cjf.jus.br/revista/SerieCadernos/Vol24/artigo04.pdf>>. Acesso em: 11 dez. 2014.

<sup>84</sup> *Ibid.*, p. 87.

política comparada, contudo, têm demonstrado que, tal como construída, à luz da cartilha liberal oitocentista, a igualdade jurídica não passa de mera ficção.”<sup>85</sup>

Joaquim Barbosa e Fernanda Lima, ainda, evidenciam que

[...] a concepção de uma igualdade puramente formal, assente no princípio geral da igualdade perante a lei, começou a ser questionada, quando se constatou que a igualdade de direitos não era, por si só, suficiente para tornar acessíveis a quem era socialmente desfavorecido as oportunidades de que gozavam os indivíduos socialmente privilegiados. Importaria, pois, colocar os primeiros ao mesmo nível de partida. Em vez de igualdade de oportunidades, importava falar em igualdade de condições.<sup>86</sup>

Flávia Piovesan apresenta três vertentes, que devem ser consideradas na concepção de igualdade, o que demonstra uma significativa progressão conceitual:

[...] a. igualdade formal, reduzida à fórmula “todos são iguais perante a lei” (que no seu tempo foi crucial para a abolição de privilégios); b. igualdade material, correspondente ao ideal de justiça social e distributiva (igualdade orientada pelo critério socioeconômico); e, c. igualdade substancial, correspondente ao ideal de justiça como reconhecimento de identidades (igualdade orientada pelos critérios de gênero, orientação sexual, idade, raça, etnia e demais critérios).<sup>87</sup>

Em decorrência dessa compreensão, é possível considerar que a concepção de *vita activa* de Hannah Arendt, enquanto verdadeira condição humana, está na base do direito ao trabalho, também, das pessoas com deficiência, fundamentando o direito de igualdade, considerado, não mais apenas como igualdade perante a lei ou igualdade de oportunidades, mas igualdade de condições para todos. É essa construção argumentativa que consolida o progresso conceitual de uma igualdade puramente formal ou estática para uma concepção de igualdade, também, material ou substancial.

Dessa forma,

[...] em lugar da concepção “estática” da igualdade extraída das revoluções francesa e americana, cuida-se nos dias atuais de se consolidar a noção de igualdade material ou substancial, que, longe de se apegar ao formalismo e à abstração da concepção igualitária do pensamento liberal oitocentista, recomenda, inversamente, uma noção “dinâmica”, “militante” de igualdade, na qual necessariamente são devidamente pesadas e avaliadas as desigualdades concretas existentes na sociedade, de sorte que as situações desiguais sejam

<sup>85</sup> GOMES, Joaquim Benedito Barbosa; SILVA, Fernanda Duarte Lopes Lucas da. Ações afirmativas e os processos de promoção da igualdade efetiva. Anais do Seminário Internacional: as Minorias e o Direito. **Cadernos do CEJ**, Brasília, DF, n. 24, p. 88, 2001. Disponível em: <<http://daleth.cjf.jus.br/revista/SerieCadernos/Vol24/artigo04.pdf>>. Acesso em: 11 dez. 2014.

<sup>86</sup> Ibid.

<sup>87</sup> PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 35, n. 124, p. 47, jan./abr. 2005.

tratadas de maneira dessemelhante, evitando-se assim o aprofundamento e a perpetuação de desigualdades engendradas pela própria sociedade.<sup>88</sup>

Essa progressão conceitual de uma concepção de igualdade formal para outra substancial acontece sob a influência das compreensões do Estado Social de Direito, que, em uma concepção dialética da história, apresenta-se como antítese ao Estado Liberal.

O Estado, portanto, deve ser chamado a responder e a reparar as desigualdades, visto que, ao longo do tempo, muitos direitos que compõem a órbita dos chamados direitos humanos não foram conferidos a muitas pessoas ou categorias específicas de pessoas, diferentes em razão da raça, cor, situação econômica, deficiência ou gênero. Como esclarece Fernando Gaburri de Sousa Lima,

Embora se diga que os seres humanos nasçam iguais, a sociedade os trata, desde o começo da sua existência, como se fossem desiguais, dando mais oportunidades a uns do que a outros. Isso cria inúmeras barreiras para que aquele, antes tratado como inferior, posteriormente consiga conquistar uma situação melhor dentro da sociedade. E a experiência tem demonstrado que é inócua a dicção legal de que todos são iguais se não for garantida a igualdade de oportunidades para todos desde o nascimento.<sup>89</sup>

Essa inocuidade da lei em relação aos direitos das pessoas com deficiência, por exemplo, analisada sob a perspectiva de uma teoria crítica dos direitos humanos<sup>90</sup>, apresenta-se como evidência de que a mera positivação e contemplação dos direitos não é garantia de sua efetividade no estrato social dessas pessoas. Ao contrário, a consagração desses direitos pela lei pode gerar uma falsa sensação de sua garantia, podendo, até mesmo, tornar-se em mecanismo de opressão e dominação. Por essa razão, a teoria crítica considera os direitos humanos como produtos culturais<sup>91</sup>, que frutificam em espaços de luta da militância dos movimentos sociais e dos grupos de excluídos que tomam consciência da sua história, resistindo a ela e transformando-a.

<sup>88</sup> GOMES, Joaquim Benedito Barbosa; SILVA, Fernanda Duarte Lopes Lucas da. Ações afirmativas e os processos de promoção da igualdade efetiva. Anais do Seminário Internacional: as Minorias e o Direito. **Cadernos do CEJ**, Brasília, DF, n. 24, p. 88, 2001. Disponível em: <<http://daleth.cjf.jus.br/revista/SerieCadernos/Vol24/artigo04.pdf>>. Acesso em: 11 dez. 2014.

<sup>89</sup> LIMA, Fernando Gaburri Souza. **Igualdade e inclusão**: a reserva de vagas para pessoas com deficiência no serviço público. 2014. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. p. 15.

<sup>90</sup> Para a relação da teoria crítica dos direitos humanos com o tema da inclusão das pessoas com deficiência, cf.: KROHLING, Aloisio; MYAMOTO, Yumi Maria Helena. A contribuição da teoria crítica do direito internacional dos direitos humanos aos direitos das pessoas com deficiência. **Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito**, São Leopoldo, v. 3, n. 2, p. 191-205, jul./dez. 2011.

<sup>91</sup> HERRERA FLORES, Joaquín. **Derechos humanos como productos culturales**: crítica del humanismo abstracto. Madrid: Los Libros de la Catarata, 2005.

David Sánchez Rubio, na esteira da teoria crítica, compreende que:

Direitos Humanos entendidos, a partir da lúcida expressão de Joaquín Herrera Flores, como processos de abertura e consolidação de espaços de luta pela dignidade humana, fazem alusão a diversas expressões de reivindicações políticas, sociais, econômicas, sexuais, culturais etc. Com o intuito de que os seres humanos sejam reconhecidos como sujeitos diferenciados. Expressam formas de humanidade múltiplas e plurais, individuais e coletivas, sempre em relação ao contexto em que cada indivíduo ou cada coletivo esteja situado. Por isso, são veículos de expressão e de produções representativas de dinâmicas emancipadoras e libertadoras.<sup>92</sup>

Assim, mesmo que um ordenamento jurídico de determinado país contemple exaustivamente nos textos frios das leis, essa positivação não é garantia da efetividade dos direitos humanos, posto que são necessários outros mecanismos emancipadores para que se tornem efetivos os direitos humanos, especialmente a estes grupos de pessoas vulneráveis e excluídas nas sociedades.

David Sánchez Rubio fala ainda de um certo desencanto com os direitos humanos no instante em que eles

[...] se fixam sobre discursos e teorias, instituições e sistemas estruturais que sociocultural e sociomaterialmente não permitem que estes sejam factíveis e nem possíveis, devido às assimetrias e hierarquias desiguais sobre as quais se mantêm. Além disso, através de diversos mecanismos de ocultação, pode-se construir um imaginário aparentemente emancipador e, por isso, com um encanto sedutor, falsamente universal.<sup>93</sup>

Um exemplo a esse respeito depende-se da própria Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pela ONU, em 1948<sup>94</sup>, que enunciou os direitos inerentes a todos os seres humanos na construção de sua dignidade como direitos universais. Em que pese a importância internacional desse instrumento e a sua preocupação em proteger os direitos humanos pelo império da lei, a pergunta pela real universalidade e efetividade desses direitos é plausível, posto que a história denuncia o enorme contingente de pessoas espalhadas pelo mundo que não tem acesso, sequer, a elementos primordiais para sua sobrevivência, como água potável, comida, liberdade etc.

<sup>92</sup> SÁNCHEZ RUBIO, David. **Encantos e desencantos dos direitos humanos**: de emancipações, libertações e dominações. Trad. Ivone F. M. Lixa e Helena Henkin. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014. p. 17-18.

<sup>93</sup> *Ibid.*, p. 18.

<sup>94</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris, 1948. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em: 12 jul. 2016.

Daí a necessidade de libertação desse paradigma, em que a perspectiva comum, oficial e generalizada que se tem sobre os direitos humanos, nas palavras de David Sánchez Rubio, "[...] ao ser esta excessivamente estreitada e reduzida à sua dimensão jurídico-positiva, formal e procedimental, acaba-se por adotar uma atitude anestesiada, indolente e conformista sobre seus efeitos e resultados."<sup>95</sup>

#### 1.4 Políticas públicas de inclusão: verificando justificativas

Sendo reconhecido que as pessoas com deficiência, no desenrolar da história de desenvolvimento e afirmação dos direitos humanos, têm recebido um tratamento social e jurídico inferior ao que tem sido dado às pessoas sem deficiência, tem-se uma justificativa evidente para um tratamento diferente quando se reconhece a desigualdade entre esses grupos de pessoas.

Boaventura de Sousa Santos, em defesa de uma concepção multicultural de direitos humanos, reconhece a existência de um imperativo transcultural que deve nortear as possíveis leituras desses direitos das gentes. Esse imperativo, traz à lume aquela antiga fórmula conhecida: tratar os iguais igualmente e os desiguais, desigualmente. Assim, propõe esse autor: "[...] temos o direito a ser iguais quando a diferença nos inferioriza; temos o direito a ser diferentes quando a igualdade nos descaracteriza."<sup>96</sup>

Assim, torna-se evidente a necessidade de considerar a situação jurídica e as circunstâncias sociais dos coletivos excluídos socialmente ou das pessoas que não conseguem alcançar a realização plena em sociedade na concretização da sua dignidade. A inclusão ou exclusão de pessoas na sociedade, naturalmente, se fundamentam nessas condições sócio-jurídicas perpetradas pela própria sociedade e seus sistemas, também, sócio-jurídicos. Assim, o tratamento que as sociedades dão às pessoas não incluídas, certamente, deve ser diferente ao tratamento dado às incluídas.

Por essa razão, atualmente, o Brasil vem adotando o sistema de cotas como modelo de políticas públicas ou de ações afirmativas para funcionarem como mecanismos de garantia do direito de igualdade dos coletivos historicamente discriminados ou

---

<sup>95</sup> SÁNCHEZ RUBIO, David. **Encantos e desencantos dos direitos humanos**: de emancipações, libertações e dominações. Trad. Ivone F. M. Lixa e Helena Henkin. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014. p. 20.

<sup>96</sup> SANTOS, Boaventura de Sousa. Por uma concepção multicultural de direitos humanos. In: \_\_\_\_\_. (Coord.). **Reconhecer para libertar**: os caminhos do cosmopolitismo multicultural. São Paulo: Civilização Brasileira, 2013. p. 459.

excluídos. Toma-se, como exemplo, o sistema de cotas nas universidades públicas para pessoas negras ou pardas.<sup>97</sup>

Em razão das diversas propostas legislativas e das sugestões de diversas instituições e organizações não-governamentais, que vêm clamando pela criação de sistemas de cotas que contemplem os direitos dessas minorias e coletivos, abriu-se espaço para ampla discussão sobre esse tema em diversos setores da sociedade, especialmente nos universos político e jurídico.

Não se trata, neste momento, de analisar se o percentual ou o modelo adotado para estabelecer as cotas são justos e igualitários, mas, apenas em considerar se é ou não possível ao Estado brasileiro criar esse sistema de cotas como modelo de políticas públicas em seu contexto.

Antes de tudo, deve-se considerar a intenção do constituinte brasileiro em promover a igualdade utilizando o modelo de cotas, inclusive, para disciplinar uma das principais formas de discriminação positiva ou ação afirmativa, quando fez opção por destinar à lei a obrigação de criar critérios capazes de promover esse ideal de igualdade na vida das pessoas com deficiência, quando, no art. 37, inciso VIII, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu a obrigatoriedade legal da reserva de percentual de cargos e empregos públicos para essas pessoas, cabendo à lei definir os critérios de sua admissão, na tentativa de garantir o direito ao trabalho às pessoas com deficiência em igualdade de condições com o restante da população.

Vê-se, claramente, o reconhecimento pela ordem jurídica brasileira, representada pela Constituição de 1988, da necessidade de estabelecer uma compensação às pessoas com deficiência pelo histórico de discriminação perpetrado ao longo dos anos. Considerando discriminação no acesso ao trabalho, é fundamental que se estabeleçam percentuais de vagas ou cotas de emprego como abertura do mercado de trabalho a essas pessoas.<sup>98</sup>

---

<sup>97</sup> Cf., e. g., a Lei 3.708/2001, do Estado do Rio de Janeiro, que criou o sistema de cotas raciais para garantir às populações negras e pardas o acesso à universidade pública no âmbito do Estado. RIO DE JANEIRO (Estado). Lei 3.708, de 9 de novembro de 2001. **Diário Oficial do Estado do rio de Janeiro**. Assembleia Legislativa. Rio de Janeiro, 9 nov. 2001. Disponível em: <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/f25571cac4a61011032564fe0052c89c/827dde52958a6dd203256b030063db70?OpenDocument&ExpandView&ExpandSection=-4>>. Acesso em: 15 ago. 2016.

<sup>98</sup> Sobre esse tema, cf. a recente tese de doutorado de Fernando Gaburri, servidor público deficiente visual e militante dos direitos das pessoas com deficiência: LIMA, Fernando Gaburri Souza. **Igualdade e inclusão: a reserva de vagas para pessoas com deficiência no serviço público**. 2014. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. p. 19 et seq.

Além disso, é possível observar que a Constituição Brasileira não consubstancia o direito de igualdade apenas em dispositivos formais, literais e específicos, posto que, também, proibiu, expressamente, qualquer forma de discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência, estabeleceu como fundamentos da República o valor social do trabalho e o amplo princípio da dignidade humana, que orienta todo o ordenamento jurídico pátrio, além de reconhecer a função social da empresa enquanto propriedade. Naturalmente, essas expressões constitucionais justificam uma precípua preocupação com o direito geral de igualdade para além da fórmula clássica do art. 5º, *caput*: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.”<sup>99</sup>

Por trás da redemocratização do Estado brasileiro, que culminou com a Constituição de 1988, trazendo em sua espinha dorsal os direitos e garantias fundamentais, reconhece-se, ainda, a força do movimento de internacionalização dos direitos humanos<sup>100</sup> sobre a construção dos textos constitucionais no decorrer do séc. XX, como o brasileiro, por exemplo.

Com o Programa de Ação Mundial para Pessoas com Deficiência, desenvolvido no ano de 1982, a Organização das Nações Unidas, tendo como fundamento o direito de igualdade, considerou que as pessoas com deficiência têm os mesmos direitos e oportunidades que os demais cidadãos têm de desfrutar de melhores condições de vida resultantes do desenvolvimento econômico e social.

Considerando essa preocupação da ONU com o desenvolvimento econômico e Social das pessoas com deficiência, toma-se a compreensão de Aldaíza Sposati, que considera quatro parâmetros para a inclusão social, que configuram conjuntos de necessidades gerais da pessoa a ser incluída e podem ser compreendidos sinteticamente como: autonomia: capacidade do cidadão em suprir suas necessidades; qualidade de vida: acesso à riqueza social e tecnológica; desenvolvimento humano: possibilidade de

---

<sup>99</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 14 mar. 2015.

<sup>100</sup> Flávia Piovesan vem mapeando, desde 1996, a evolução e a força desse movimento, considerando a própria autonomia do que chama “direito internacional dos direitos humanos” e sua força sobre as constituições do séc. XX. Cf.: PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

desenvolvimento dos potenciais na e para o bem da sociedade; equidade: respeito às diferenças sem discriminação.<sup>101</sup>

Nesse contexto, torna-se primordial a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho para a consecução desses parâmetros da inclusão, pois o trabalho, elemento social de primeira grandeza, é fundamental para a autonomia, qualidade de vida, desenvolvimento e igualdade para quaisquer pessoas, com deficiência ou não.

Ainda no contexto do movimento de internacionalização dos direitos humanos, destaca-se, mais uma vez, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, sendo um de seus eixos conceituais a plena participação da pessoa com deficiência na sociedade com vistas ao seu desenvolvimento humano, social e econômico para que a própria sociedade possa, também, avançar em seu desenvolvimento, bem como dar passos importantes para a erradicação da pobreza, já que deficiência e pobreza estão intimamente relacionadas.

Em seu art. 27, esse importante documento internacional estabelece:

Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência de trabalhar, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Este direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitar no mercado laboral em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes deverão salvaguardar e promover a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação.<sup>102</sup>

Contra toda forma de discriminação negativa e em defesa de melhores condições de igualdade, a Convenção, também, protege a saúde, o emprego e as condições de trabalho das pessoas com deficiência, estabelecendo parâmetros para a sua inclusão no mercado de trabalho. Tornando-se parte do ordenamento jurídico pátrio, a convenção obriga o Estado brasileiro a desenvolver soluções compensatórias e a adotar medidas legislativas, administrativas ou de qualquer outra natureza para a realização de seus fins. Daí uma justificativa do direito internacional para a formulação de políticas públicas que possibilitem a implementação de ações afirmativas que promovam o trabalho da pessoa com deficiência, pois são esses mecanismos formas exequíveis de reparação das desigualdades e diferenças das pessoas com deficiência.

---

<sup>101</sup> SPOSATI, Aldáiza. Mínimos sociais e seguridade social: uma revolução da consciência da cidadania. In: **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, ano 18, n. 55, p. 9-38, 1995.

<sup>102</sup> CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Legislação brasileira sobre pessoas portadoras de deficiência**. 6. ed. Brasília, DF: Ed. Câmara dos Deputados, 2010. p. 48-50. Disponível em: <<http://bd.camara.gov.br>>. Acesso em: 22 abr. 2013.

Com a incorporação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência pelo ordenamento jurídico brasileiro com força de emenda constitucional, tais ações afirmativas passam a ser uma exigência constitucional.

Toma-se, aqui, a teoria de Robert Alexy com o fim de considerar que a criação de um sistema de cotas, que trata desigualmente a população de pessoas com deficiência, também, satisfaz ao conteúdo e à própria estrutura do dever de igualdade pelo Estado.

Como a população referida é reconhecidamente tratada de forma desigual na realidade fática, obviamente, deverá ser também tratada desigualmente, é claro, de forma positiva, no momento da criação da lei. O histórico de desigualdades das pessoas com deficiência justifica o tratamento desigual na produção da lei, no entanto, esse tratamento desigual acontece no âmbito geral e não no específico, ou seja, conforme a fórmula clássica: o igual deve ser tratado igualmente e o desigual, desigualmente na medida de suas desigualdades.

É proveitoso, ainda, esclarecer que o tratamento legal desigual dado às pessoas com deficiência deve ser compreendido à luz da proposta de Robert Alexy sobre essa estrutura do dever de igualdade na criação do direito, principalmente, porque nem todas as pessoas estão nas mesmas posições jurídicas e nem todas possuem as mesmas características. Diante disso, o legislador não deve inserir todos nas mesmas posições jurídicas, exatamente, porque nem todos se encontram nas mesmas condições fáticas. O legislador não apenas pode estabelecer cotas de emprego para pessoas com deficiência como tem o dever, a obrigação legal, fundamentada no dever geral de igualdade, de estabelecê-las com o fim de criar normas que cumpram sua finalidade na garantia desse direito.

Retomando um raciocínio anterior de Robert Alexy, considera-se que a igualdade de todos e em todos os aspectos e condições fáticas não só é impossível como indesejável diante da própria característica da diversidade pressuposta dentro da amplitude da universalidade referente às sociedades. O legislador não pode incluir todos os que têm as mesmas características pessoais nas mesmas condições fáticas sob pena de criar normas incompatíveis.

Nesse ponto, apresenta-se outra proposta analítica de Robert Alexy acerca do que se deve compreender por igualdade/desigualdade valorativa, para considerar a própria linha argumentativa desse autor:

Como não existe uma igualdade ou uma desigualdade em relação a todos os aspectos (igualdade/desigualdade fática universal) entre indivíduos e situações humanas, e visto que uma igualdade (desigualdade) fática parcial em relação a algum aspecto qualquer não é suficiente como condição de aplicação da fórmula, então, ela só pode dizer respeito a uma coisa: à igualdade e à desigualdade *valorativa*.<sup>103</sup>

Essa análise se aprofunda um pouco mais quando são analisados os três juízos imprescindíveis na consideração da igualdade/desigualdade valorativa, seguindo a proposta de Robert Alexy:

Primeiro: igualdade/desigualdade valorativa em relação às igualdades/desigualdades fáticas parciais – pessoas distintas fisicamente (pessoas com deficiência) em situação de discriminação ou de desigualdade social e econômica por não conseguirem trabalho.

Segundo: igualdade/desigualdade valorativa em relação a determinados tratamentos – cotas de emprego no setor privado ou de cargos no setor público.

Terceiro: igualdade/desigualdade em relação ao critério de valoração – necessidade de estabelecer o percentual com fundamentos fáticos e racionais – o que é e em que proporção ou medida é valorativamente igual ou desigual.

Obviamente, a mensuração da igualdade/desigualdade valorativa a ser considerada na produção de uma lei é o critério necessário para que essa lei seja, de fato, correta, racional e justa, dentro de uma compreensão na perspectiva de Robert Alexy.

É nesse ponto que se evidencia a centralidade do argumento da racionalidade para justificar a criação de políticas públicas e ações afirmativas em favor do trabalho das pessoas com deficiência.

Celso Antônio Bandeira de Mello propõe que

[...] as discriminações são recebidas como *compatíveis com a cláusula igualitária apenas e tão-somente quando existe um vínculo de correlação lógica* entre a peculiaridade diferencial acolhida por residente no objeto, e a

---

<sup>103</sup> ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 400. (grifo do autor).

desigualdade de tratamento em função dela conferida, *desde que tal correlação não seja incompatível com interesses prestigiados na Constituição*.<sup>104</sup>

Esse vínculo de correção lógica fica mais evidente quando se considera o que Celso Antônio Bandeira de Mello entende como critérios para identificação do desrespeito à isonomia, ou seja, do tratamento desigual com discriminações positivas:

Parece-nos que o reconhecimento das diferenciações que não podem ser feitas sem quebra da isonomia se divide em três questões: a) A primeira diz com o elemento tomado como fator de desigualação; b) A segunda reporta-se à correlação lógica abstrata existente entre o fator erigido em critério de discrimen e a disparidade estabelecida no tratamento jurídico diversificado; c) A terceira atina à consonância desta correlação lógica com os interesses absorvidos no sistema constitucional e destarte juridicizados.

Esclarecendo melhor: tem-se que investigar, de um lado, aquilo que é adotado como critério discriminatório; de outro lado, cumpre verificar se há justificativa racional, isto é, fundamento lógico, para, à vista do traço desigualador acolhido, atribuir o específico tratamento jurídico construído em função da desigualdade proclamada. Finalmente, impende analisar se a correlação ou fundamento racional abstratamente existente é, *in concreto*, afinado com os valores prestigiados no sistema normativo constitucional. A dizer: se guarda ou não harmonia com eles.

Em suma: importa que exista mais que uma correlação lógica *abstrata* entre o fator diferencial e a diferenciação consequente. Exige-se, ainda, haja uma correlação lógica *concreta*, ou seja, aferida em função dos interesses abrigados no direito positivo constitucional. E isto se traduz na consonância ou dissonância dela com as finalidades reconhecidas como valiosas na Constituição.<sup>105</sup>

A importância da racionalidade como justificativa primordial para a construção das ações afirmativas advém da sua própria origem, no contexto dos Estados Unidos da América (EUA), na década de 1960, em razão da discriminação (negativa) dos negros no sistema educacional norte-americano.

Naquele contexto, verificou-se que o enunciado da igualdade perante a lei não era suficiente para resolver as desigualdades sociais sem a adoção de ações práticas que pudessem garantir aos negros a igualdade de oportunidades e de condições. Proibir a discriminação não foi suficiente para corrigir a desigualdade em toda a sua amplitude e produzir a efetividade do princípio da igualdade jurídica. Foi preciso consolidar a igualdade material ou substancial.

Analisando a jurisdição da luta pela igualdade nos EUA, Joaquim Benedito Barbosa Gomes ajuda a evidenciar alguns preceitos que devem ser observados na

<sup>104</sup> MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2000. p. 10. (grifo do autor).

<sup>105</sup> MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2000. p. 12. (grifo do autor).

implementação de políticas públicas e ações afirmativas em busca da consolidação da igualdade material e não apenas formal.<sup>106</sup>

Tornou-se evidente a ideia de que qualquer ação afirmativa pode ser compatível com a Constituição, desde que concebida adequadamente. Mais do que isso, as ações afirmativas precisam considerar o interesse governamental imperativo, inclusive, com a demonstração da existência da discriminação negativa no passado histórico que justifique tais ações, que são discriminações positivas, no presente. Outro requisito seria o critério da proporcionalidade, por meio do qual qualquer ação afirmativa deve ser proporcional à consecução dos seus objetivos.

Partindo da constatação do critério da proporcionalidade entre ação afirmativa ou discriminação positiva e a finalidade que é estabelecer a igualdade substancial ou, pelo menos, amenizar a desigualdade fática, adentra-se, novamente, ao universo do pensamento de Robert Alexy acerca da racionalidade que deve conduzir todo o processo de produção, execução e aplicação da lei em favor da igualdade fática, ou seja, a racionalidade das ações afirmativas.

Robert Alexy faz a distinção entre igualdade jurídica e igualdade fática. Na mesma direção, Joaquim Benedito Barbosa Gomes faz a distinção entre igualdade formal (jurídica) e igualdade substancial ou material (fática). A igualdade jurídica seria mais simples, pois não leva em consideração os resultados na prática. Já, a igualdade fática pressupõe um conhecimento do contexto e das circunstâncias. A produção da igualdade fática, quando há evidência de um contexto de discriminação e desigualdade, pressupõe a produção da desigualdade jurídica.

É evidente, lógico e racional que toda arbitrariedade deve ser combatida nesse processo. Na aplicação do enunciado geral de igualdade deve-se estabelecer a proibição geral da arbitrariedade. Por essa razão, é proibido ao legislador tratar o igual desigualmente; o substancialmente igual desigualmente; o substancialmente igual arbitrariamente de forma desigual. Qualquer tratamento arbitrário desigual deve ser considerado não só inaceitável, como inconstitucional.

Ao analisar a posição do Tribunal Constitucional na Alemanha, Robert Alexy considerou que uma diferenciação arbitrária ocorre “[...] se não é possível encontrar um fundamento razoável, que decorra da natureza das coisas, ou uma razão objetivamente

---

<sup>106</sup> GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. **Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social: a experiência dos EUA**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 93 et seq.

evidente para a diferenciação ou para o tratamento igual feitos pela lei.”<sup>107</sup> Isso quer dizer que é necessário o fornecimento de uma razão suficiente que justifique a admissibilidade de uma diferenciação, caso contrário, é obrigatório o tratamento igual. Assim, Se não houver uma razão suficiente para a permissibilidade de um tratamento desigual, então, o tratamento igual é obrigatório e desigual, arbitrário. Por outro lado, se houver uma razão suficiente para o dever de um tratamento desigual, então, o tratamento desigual é obrigatório e o igual, arbitrário.

Em verdade, Robert Alexy está propondo que a diferenciação só é possível se decorrer de um fundamento lógico, racional e adequado a partir da ideia de justiça.

Diante dessa análise, então, deve-se considerar que não há como fugir ao critério da razoabilidade das ações afirmativas. Tal critério, sem dúvida, impede a criação de uma situação injusta, ou seja, o estabelecimento de privilégios para alguns deve ocorrer de maneira razoável e proporcional para não afetar os direitos dos demais, impondo uma discriminação infundada.

O estabelecimento de cotas de vagas no mercado de trabalho no Brasil, naturalmente, se justifica pelo panorama histórico e social do país, o que inclui a possibilidade de cotas por desigualdades produzidas em razão da constituição física e mental das pessoas com deficiência, principalmente, diante do abismo causado pela concentração de renda impondo aos mais pobres menos desenvolvimento. Ora, deficiência e pobreza andam juntas, principalmente, em países com grandes desigualdades sociais e econômicas como é o caso em contexto tupiniquim.

Assim, pode-se dizer que há uma racionalidade na implementação de ações afirmativas em favor das pessoas com deficiência, visto que essa característica da vida humana tem sido amplamente reconhecida como um fator de desigualdade, discriminação, exclusão social e econômica dessas populações no Brasil.

Diante dessa exposição sobre a razão suficiente para a adoção de ações afirmativas a partir da destinação de cotas de empregos para as pessoas com deficiência, é preciso retomar as informações apresentadas no início deste primeiro capítulo que ajudam a construir uma reflexão sobre a relação deficiência e pobreza, que é uma constante no universo da deficiência, principalmente, pela existência de diversas situações no mundo fático que evidenciam essa relação e anunciam que, em muitos casos, deficiência e pobreza

---

<sup>107</sup>ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 407.

atingem a vida de muitas pessoas, submetendo-as a uma relação dupla de vulnerabilidade constante.

Nesse sentido, Flávia Piovesan<sup>108</sup> considerou em 2012 a existência de cerca de 650 milhões de pessoas com deficiência no mundo, cerca 10% de toda a população mundial; na América Latina e Caribe, eram cerca de 50 milhões de pessoas, das quais 82% vivendo em situação de pobreza. Por essa razão, a autora adverte que deficiência e pobreza estão intimamente relacionadas – deficiência gera pobreza e vice-versa.

De acordo com dados do IBGE, esse percentual sobe para 14,5%, ou seja, aproximadamente 25 milhões de pessoas possuem algum tipo de deficiência no Brasil. Uma vez que deficiência e pobreza são fatores de exclusão, as pessoas com deficiência são duplamente vulneráveis à discriminação, que pode ocorrer tanto em relação à sua deficiência como em relação à situação de pobreza.

Outro referencial apresentado pelo Instituto Ethos considerou no início do século XXI cerca de nove milhões de pessoas em idade para o trabalho, dentro desse contingente de vinte e cinco milhões de pessoas com deficiência; destes nove milhões, apenas um milhão exerciam atividade remunerada e somente duzentas mil pessoas com deficiência estavam inseridas formalmente no mercado com carteiras de trabalho assinadas.

Esses dados, que podem ser evidenciados no Brasil e em outros países pelas organizações internacionais, certamente, reclamam a necessidade de qualquer estudo sobre esse tema considerar a relação da deficiência com a pobreza, como a própria OMS, em seu Relatório Mundial Sobre a Deficiência 2011 evidenciou, como visto anteriormente.

Esse condicionamento histórico que relaciona pobreza e deficiência deve ser tomado como base para a construção da racionalidade proposta anteriormente, ou seja, o histórico de desigualdade social que envolve as pessoas com deficiência é a própria razão suficiente, como estabelece Robert Alexy<sup>109</sup>, para o empreendimento de ações afirmativas em seu favor.

Embora não seja objetivo desta pesquisa analisar detidamente a legislação brasileira, é preciso reconhecer que o Brasil vem adotando o sistema de cotas como modelo de políticas públicas para promover o direito de igualdade. Por essa razão, é

---

<sup>108</sup> PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 295-296.

<sup>109</sup> ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

preciso considerar, também, duas normatizações específicas que promovem o direito ao trabalho das pessoas com deficiência: a reserva de vagas para cargos públicos, amparada expressamente pela Constituição Federal, no art. 37<sup>110</sup>, e o sistema de cotas de emprego para pessoas com deficiência, estabelecido pela Lei 8.213, de 1991, a Lei de Cotas<sup>111</sup>.

Após a Revolução Industrial no século XVIII, a ampla utilização das máquinas nas indústrias e as relações de trabalho exageradamente precárias – mão-de-obra infantil, jornadas laborais desgastantes, condições insalubres etc. – foram responsáveis por um grande contingente de pessoas com deficiência em razão de acidentes de trabalho, provocando grandes preocupações econômicas, pois tal contingente se tornou incapacitado para o trabalho, que sempre foi a mola mestra do sistema capitalista em ascensão.

Outro contingente significativo de pessoas com deficiência, mutiladas e incapacitadas para o trabalho surgiu após a Primeira Grande Guerra, situação que levou a recém criada Organização Internacional do Trabalho (OIT) a adotar a Recomendação 22, de 1925, uma primeira preocupação da comunidade internacional com o trabalho das pessoas com deficiência.

Não é preciso dizer que com o advento e fim da Segunda Grande Guerra, ainda no século XX, a necessidade de enfrentar o problema da deficiência tornou-se premente a partir da Europa, levando a OIT, mais uma vez, por meio da Recomendação 99, de 1955<sup>112</sup>, a postular a necessidade de serem desenvolvidas ações práticas para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Diante da necessidade de habilitação para o trabalho das pessoas com deficiência, a OIT adotou a Convenção 159, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes<sup>113</sup>, onde postulou a conveniência de se adotar novas normas internacionais que visem a assegurar o direito ao trabalho das pessoas com deficiência em

---

<sup>110</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 14 mar. 2015.

<sup>111</sup> BRASIL. Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre planos e benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 24 jun. 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 26 jan. 2016.

<sup>112</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação 99 sobre adaptação e readaptação profissionais dos inválidos**. Genebra, 38ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, 1955. Disponível em: <<http://www.faders.rs.gov.br/legislacao/6/49>>. Acesso em: 12 dez. 2014.

<sup>113</sup> Id. **Convenção 159 sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes**. Genebra, 69ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, 1983. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/505>>. Acesso em: 12 dez. 2014.

igualdade de oportunidades visando a sua integração à comunidade. Assim estabelece o art. 1º, dessa convenção:

1. Para efeito desta Convenção, entende-se por "pessoa deficiente" todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.
2. Para efeitos desta Convenção, todo País Membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade.
3. Todo País Membro aplicará os dispositivos desta Convenção através de medidas adequadas às condições nacionais e de acordo com a experiência (costumes, uso e hábitos) nacional.
4. As proposições desta Convenção serão aplicáveis a todas as categorias de pessoas deficientes.<sup>114</sup>

Compreende-se que a Convenção 159, que entrou em vigor no plano internacional na data de 20 de junho de 1985, e no plano interno brasileiro, a 18 de maio de 1991, influenciou as duas disposições normativas que contemplam o direito ao trabalho das pessoas com deficiência: a Constituição de 1988, que contemplou a reserva de vagas para cargos e empregos públicos, e a Lei 8.213, de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e, especificamente, cria o sistema de cotas de vagas de emprego para pessoas com deficiência nas empresas privadas.

A Lei 8.213, de 1991, que, em seu escopo, trata dos Planos e Benefícios da Previdência Social, curiosamente ficou conhecida como Lei de Cotas, porque tratou especificamente da habilitação e reabilitação profissional das pessoas incapacitadas para o trabalho e da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no art. 89.

Em outro dispositivo, a referida lei procurou garantir efetivamente a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tornando a contratação dessas pessoas obrigatória para determinadas empresas no setor privado. Foi por causa desse dispositivo, art. 93, que a referida lei ficou conhecida como Lei de Cotas.

Em que pese a importância dessa lei, sua eficácia tem sido amplamente discutida em razão do seu eixo-conceitual, ou seja, o conceito de habilitação. As cotas reservadas destinam-se às pessoas com deficiência já habilitadas para o trabalho, ou aos trabalhadores que, por meio de um acidente ou doença incapacitadora, também, enquanto beneficiários da Previdência Social, conseguiram sua reabilitação. A grande questão é que

---

<sup>114</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 159 sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes**. Genebra, 69ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, 1983. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/505>>. Acesso em: 12 dez. 2014.

esse sistema considera trabalhador e empregável apenas as pessoas com deficiência que conseguem demonstrar ou comprovar condições de se inserir ou voltar ao mercado de trabalho. Decerto, em um sistema produtivo regido por leis capitalistas, pode-se discutir a validade dos meios usados para a referida comprovação.<sup>115</sup>

Retoma-se, aqui, a compreensão de Joaquim Benedito Barbosa Gomes e Fernanda Duarte acerca das ações afirmativas, que podem ser vistas como:

[...] políticas públicas (e privadas) voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física. Na sua compreensão, a igualdade deixa de ser simplesmente um princípio jurídico a ser respeitado por todos, e passa a ser um objetivo constitucional a ser alcançado pelo Estado e pela sociedade.<sup>116</sup>

A racionalidade e justificativa para a implementação de políticas públicas e ações afirmativas, como cotas de emprego ou reserva de vagas em concursos públicos, em benefício da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro podem ser encontradas na realidade histórica de discriminação dessas pessoas, bem como, no movimento internacional de direitos humanos que influenciou a Constituição brasileira.

Assim, entende-se que o ideal de igualdade postulado pela Constituição Federal de 1988, associado a outros dispositivos constitucionais e às normas internacionais, não só autorizam como obrigam o Estado brasileiro à adoção de ações afirmativas em favor das pessoas com deficiência.

Ao considerar o tema das políticas públicas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho a partir da perspectiva da teoria dos direitos fundamentais, pode-se reconhecer uma questão fundamental que está na base do direito geral de igualdade e que pode ser colocada como um dos fundamentos do direito ao trabalho das pessoas com deficiência em igualdade de condições e de oportunidades com as outras pessoas: a condição humana, representada pela compreensão de *vita activa* no pensamento de Hannah Arendt, que considera o trabalho como uma das atividades humanas que leva o ser humano a afirmar a sua condição humana, sentindo-se vivo e respondendo às suas necessidades vitais.

---

<sup>115</sup> Para uma discussão mais específica sobre esse problema. Cf. MIRANDA, Carlos Roberto. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. Salvador, 2013. Disponível em: <[www.saudeetrabalho.com.br/download/opportunidades-miranda.doc](http://www.saudeetrabalho.com.br/download/opportunidades-miranda.doc)>. Acesso em: 22 jun. 2014.

<sup>116</sup> GOMES, Joaquim Benedito Barbosa; SILVA, Fernanda Duarte Lopes Lucas da. Ações afirmativas e os processos de promoção da igualdade efetiva. Anais do Seminário Internacional: as Minorias e o Direito. In: **Cadernos do CEJ**, Brasília, DF, v. 24, p. 90, 2001. Disponível em: <<http://daleth.cjf.jus.br/revista/SerieCadernos/Vol24/artigo04.pdf>>. Acesso em: 11 dez. 2014.

Embora o trabalho tenha se tornado, também, um dos elementos de dominação no sistema capitalista, é indispensável para que o ser humano se desenvolva em sociedade e participe como sujeito na construção de seu mundo e de sua história. Sem trabalho, como dizia o poeta, “[...] um homem não tem honra, e sem a sua honra se morre, se mata, não dá pra ser feliz.”<sup>117</sup>

Em relação ao trabalho como um direito de todos, a teoria dos direitos fundamentais deve considerar a concepção arendtiana, no que tange à condição humana, de *vita activa*, que se apresenta como fundamento basilar para o direito de igualdade e para a justificativa das políticas públicas ou ações afirmativas em favor do direito ao trabalho de todos, inclusive, das pessoas com deficiência.

Relacionando o tema da condição humana, desenvolvido por Hannah Arendt com a progressão conceitual porque passou o direito de igualdade, de uma concepção estática e formal a uma concepção dinâmica e substancial, é possível verificar que as justificativas para a implementação de políticas públicas e ações afirmativas em favor da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho podem ser encontradas nas condições materiais da própria sociedade brasileira, engendrada pela dupla discriminação das pessoas com deficiência, em razão de sua compleição física ou mental e da relação entre deficiência e pobreza, sendo uma corolário da outra e vice-versa, em muitas situações.

Percebe-se que há justificativas racionais para o sistema de cotas utilizado como modelo no contexto brasileiro para a implementação de políticas públicas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, evidenciado no próprio texto constitucional pela reserva de 20% das vagas em cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência e em legislação especial, que cria cotas obrigatórias de emprego na iniciativa privada para essas pessoas.

Em verdade, ao adotar o sistema de cotas para cargos públicos e empregos na iniciativa privada, o Brasil segue uma tendência internacional, em obediência às determinações da Convenção 159, da OIT e às diversas normas internacionais.

De acordo com a Cartilha do Ministério do Trabalho e Emprego, de 2007:

---

<sup>117</sup> NASCIMENTO JÚNIOR, Luiz Gonzaga. Um homem também chora. Intérprete: Gonzaguinha. **Alô, Alô Brasil**. LP. Rio de Janeiro: EMI: Odeon, 1983. Faixa 5. Disponível em: <[http://www.gonzaguinha.com.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=72&Itemid=100](http://www.gonzaguinha.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=72&Itemid=100)>. Acesso em: 10 dez. 2014.

As políticas internacionais de incentivo ao trabalho das pessoas com deficiência envolvem providências que vão desde a reserva obrigatória de vagas até incentivos fiscais e contribuições empresariais em favor de fundos públicos destinados ao custeio de programas de formação profissional, no âmbito público e privado.<sup>118</sup>

Como o Brasil, os outros países adotaram o sistema de cotas. Destacam-se, por exemplo, as seguintes experiências:

Portugal, em legislação de 2004, estabeleceu a cota de até 2% de trabalhadores com deficiência para a iniciativa privada e de, no mínimo, 5% para a administração pública.

A Espanha assegurou em 1997 o percentual mínimo de 2% para as empresas com mais de 50 trabalhadores fixos.

A França reservou 6% dos postos de trabalho para pessoas com deficiência em empresas com mais de 20 empregados.

A Itália, em 1999, estabeleceu que os empregadores públicos e privados devam contratar pessoas com deficiência na proporção de 7% de seus trabalhadores, no caso de empresas com mais de 50 empregados; duas pessoas com deficiência, em empresas com 36 a 50 trabalhadores; e uma pessoa com deficiência, se a empresa possuir entre 15 e 35 trabalhadores.

A Alemanha estabeleceu para as empresas com mais de 16 empregados uma cota de 6%.

A Áustria reservou 4% das vagas para trabalhadores com deficiência nas empresas que tenham mais de 25.

A Bélgica obriga a criação de um sistema de cotas, cujo percentual na iniciativa privada é negociado sindicatos.

---

<sup>118</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. ed. Brasília, DF: SIT, 2007. p. 13.

Na Holanda, o percentual varia de 3% a 7%, sendo este firmado por negociação coletiva, dependendo do ramo de atuação e do tamanho da empresa.

Na Irlanda, a cota é de 3%, sendo aplicável somente para o setor público.

No Reino Unido, embora não haja um sistema de cotas definido pela legislação, há uma vedação à discriminação de pessoas com deficiência, devendo a iniciativa privada promover o acesso, a conservação e progresso no emprego da pessoa com deficiência. O Poder Judiciário pode fixar cotas, desde que provocado e se constate falta de correspondência entre o percentual de empregados com deficiência existente na empresa e no local onde a mesma se situa.

Na Argentina, a Lei estabelece um percentual de, no mínimo, 4% para a contratação de servidores públicos.

A Colômbia, embora não estabeleça o sistema de cotas, concede benefícios de isenções de tributos nacionais e taxas de importação para as empresas que tenham, no mínimo, 10% de seus trabalhadores com deficiência.

El Salvador dispõe que as empresas com mais de 25 empregados devam contratar uma pessoa com deficiência.

Honduras fixa cotas obrigatórias para contratação de pessoas com deficiência por empresas públicas e privadas, na seguinte proporção: uma pessoa com deficiência, nas empresas com 20 a 40 trabalhadores; duas, nas que tenham de 50 a 74 funcionários; três, nas empresas com 75 a 99 trabalhadores; e quatro, nas empresas que tenham mais de 100 empregados.

Nicarágua estabelece que as empresas contratem uma pessoa com deficiência a cada 50 trabalhadores empregados.

Panamá obriga os empregadores que possuam em seus quadros mais de 50 trabalhadores a contratar, no mínimo, 2% de trabalhadores com deficiência. O governo também está obrigado a empregar pessoas com deficiência em todas as suas instituições.

No Peru, há a concessão de benefícios tanto para as pessoas com deficiência quanto para as empresas que as contratem.

No Uruguai, 4% dos cargos vagos na esfera pública deverão ser preenchidos por pessoas com deficiência. Além disso, para que haja concessão de bens ou serviços públicos a particulares, estes devem contratar pessoas com deficiência, embora não haja um percentual estabelecido.

A Venezuela fixa a cota de uma pessoa com deficiência a cada 50 empregados.

Nos Estados Unidos da América inexistem cotas legalmente fixadas, uma vez que as medidas afirmativas dessa natureza decorrem de decisões judiciais

No Japão, exige-se um percentual de 1,8% para as empresas com mais de 56 empregados.

Na China, cada município estabelece a cota de contratação de pessoas com deficiência, oscilando entre 1,5% a 2%.

## CAPÍTULO 2 O DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO E O MOVIMENTO DE INTERNACIONALIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS: HISTÓRIA, SENTIDO E PRESSUPOSTOS

*Si se calla el cantor calla la vida  
Porque la vida, la vida misma es todo un canto  
Si se calla el cantor, muere de espanto  
La esperanza, la luz y la alegría*

*Si se calla el cantor se quedan solos  
Los humildes gorriones de los diarios,  
Los obreros del puerto se persignan  
Quién habrá de luchar por su salario*

Horacio Guarany; Mercedes Sosa, *Si se calla el cantor*, 1977.

O preâmbulo ao texto do tratado de constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1919, em seu terceiro parágrafo, considera que “a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios.”<sup>1</sup>

Esse pressuposto da Constituição da OIT informa, de maneira muito clara, que a necessidade de um movimento de internacionalização de direitos humanos, em específico, o direito ao trabalho como elemento da dignidade humana, começou mesmo antes do fim da Segunda Grande Guerra (1939-1945), embora muitos estudiosos considerem este o tempo do limiar do movimento.

Ericson Crivelli esclarece que é a própria Constituição da OIT, como se vê no enunciado do seu terceiro parágrafo, que vai lançar as bases de uma internacionalização de normas do trabalho. Para esse autor:

---

<sup>1</sup> Conforme o texto em vigor, revisado e aprovado na 29ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Montreal, no ano de 1946, com as emendas de 1953, 1962, 1972, todas em vigor no âmbito internacional e ratificadas pelo Brasil. A versão atual substitui o texto de 1919. O Brasil ratificou o Instrumento para a Emenda da Constituição da OIT em 13 abr. 1948, sendo a ratificação aprovada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo 5, de 1947 e promulgada em 20 de outubro de 1948, pelo Decreto 25.696. Há outras revisões que ainda não entraram em vigor. Cf.: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo (Declaração de Filadélfia)**. Montreal, 29ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, 1946. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/constituicao\\_oit\\_538.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf)>. Acesso em: 26 jun. 2013.

O enunciado sugeriu, ainda no início do século passado, dois desafios ainda presentes nos nossos dias: a necessidade de internacionalização de normas do trabalho e a construção – em alguma medida – de uma governança social global das relações trabalhistas. Com a criação das normas internacionais do trabalho estavam lançadas as bases para a construção de um novo ramo do Direito: o Direito Internacional do Trabalho.<sup>2</sup>

Essa ideia estabelece que o movimento de internacionalização das normas de direito do trabalho teve início antes do próprio movimento de internacionalização dos direitos humanos mais abrangente, que se desenvolveu depois da Segunda Grande Guerra e muito antes do fenômeno que se iniciou na segunda metade do século XX, adentrando ao século XXI, a que convencionou-se chamar de globalização, que pode ser entendido, basicamente, como um “[...] processo de internacionalização da economia, finanças, cultura, comunicação e transportes.”<sup>3</sup>

Para Ericson Crivelli, em uma análise mais profunda, foi justamente esse fenômeno da globalização atual que colocou em xeque o modelo de internacionalização das normas de direito do trabalho desenvolvido a partir das origens da OIT:

[...] o modelo de elaboração do direito internacional do trabalho, constituído com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), está em crise. Esta crise está relacionada a um processo de internacionalização nas últimas décadas, sem precedentes na história mundial, denominado globalização.<sup>4</sup>

Com a criação da OIT e a afirmação, na primeira metade do século XX, da sua posição de centralidade como fonte formal do direito internacional do trabalho, pode-se dizer que o movimento de internacionalização dos direitos fundamentais e dos direitos humanos, em verdade, começa com a internacionalização das normas de direito do trabalho, principalmente porque muitas dessas normas são protetivas de direitos humanos, isso porque o conceito fundamental em torno do qual gravitam essas normas de direito do trabalho, indubitavelmente, é a dignidade humana.

Nesse sentido, é preciso considerar a importância da amplitude na interpretação dos direitos humanos, visto que direitos sociais podem ser inclusos no rol dos direitos humanos postulados pela Declaração Universal de Direitos Humanos da ONU. Por essa razão, naturalmente, os direitos trabalhistas, individuais ou coletivos, devem ser compreendidos, também, como categorias de direitos humanos. Daí a necessidade de se

---

<sup>2</sup> CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010. p. 9.

<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> Ibid., p. 19.

estabelecer a relação entre internacionalização das normas de direito do trabalho e internacionalização dos direitos humanos.

Flávia Piovesan admite a seguinte ideia:

O processo de universalização e internacionalização dos direitos humanos situa-se como um movimento extremamente recente na história do direito, apresentando delineamentos mais concretos apenas após a Segunda Guerra Mundial.<sup>5</sup>

Se o processo de universalização dos direitos humanos acontece após a Segunda Grande Guerra, em virtude do reconhecimento pela comunidade internacional da necessidade de proteção das pessoas para além dos Estados-nacionais<sup>6</sup>, o processo de internacionalização das normas de direito do trabalho se desenvolve após a Primeira Grande Guerra, em razão das mudanças porque passou o mundo nos séculos anteriores, entre as quais se destaca a Revolução Industrial, que teve início ao final do século XVIII, marcando profundamente todo o século XIX, mas sobretudo, em razão da necessidade do estabelecimento da paz entre as nações no pós-guerra. A premissa que subjaz à constituição da OIT e à necessidade de um direito internacional do trabalho, em verdade, é a ideia de que uma paz verdadeira somente é possível por meio da justiça social, sendo esta alcançada por meio da dignidade dos trabalhadores, entre outros elementos.

Esse pensamento decorre do próprio preâmbulo da Constituição da OIT, em 1919, que integrou o Tratado de Paz, conhecido como Tratado de Versalhes, que assim estabelece:

Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social; considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições [...].<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Cf. a nota de rodapé n. 3: PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 66.

<sup>6</sup> “Perceber-se-á que, em face das atrocidades cometidas durante a Segunda Guerra Mundial, a comunidade internacional passou a reconhecer que a proteção dos direitos humanos constitui questão de legítimo interesse e preocupação internacional. Ao constituir tema de legítimo interesse internacional, os direitos humanos transcendem e extrapolam o domínio reservado do Estado ou a competência nacional exclusiva.” Ibid., p. 67.

<sup>7</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo (Declaração de Filadélfia)**. Montreal, 29ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, 1946. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/constituicao\\_oit\\_538.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf)>. Acesso em: 26 jun. 2013.

Dessa forma, o movimento de internacionalização dos direitos humanos começa, verdadeiramente, com o movimento de internacionalização das normas de direito do trabalho.

Obviamente, a partir de uma linguagem inclusiva e em perspectiva dos direitos humanos e de sua internacionalização, um regime de trabalho humano precisa considerar todas as pessoas, com deficiência ou não.

Pode-se dizer que para a OIT, desde às suas origens, a inclusão das pessoas com deficiência foi considerada para se estabelecer o ideal e o conceito de trabalho humano, principalmente, porque após a Primeira Grande Guerra houve grande preocupação com os soldados mutilados ou incapacitados durante os combates, aumentando expressivamente o número de pessoas com deficiência na Europa.

Com o advento da Segunda Grande Guerra, esse contingente de pessoas com deficiência aumentou, havendo a necessidade de uma nova compreensão, inclusive, sobre a ideia de sujeitos dos direitos humanos, visto que no pós-guerra, a defesa dos direitos humanos se tornou uma questão presente em todo o mundo ocidental.

A esse respeito, Norberto Bobbio fala das duas direções tomadas pelo o desenvolvimento da teoria e da prática dos direitos do homem no período posterior à Segunda Grande Guerra: “[...] na direção de sua universalização e naquela de sua multiplicação.”<sup>8</sup>

A respeito da segunda direção – a tendência em proliferação dos direitos do homem –, Norberto Bobbio reconhece que um dos modos pelos quais se deu essa multiplicação foi “[...] porque o próprio homem não é mais considerado como ente genérico, ou homem em abstrato, mas é visto na especificidade ou na concreticidade de suas diversas maneiras de ser em sociedade, como criança, velho, doente, etc.”<sup>9</sup> Do homem considerado em sua diversidade é que se desponta o direito das pessoas com deficiência, que representam grande parcela dessa diversidade, pois, como esclarece Norberto Bobbio:

[...] a passagem ocorreu do homem genérico – do homem enquanto homem – para o homem específico, ou tomado na diversidade de seus diversos *status* sociais, com base em diferentes critérios de diferenciação (o sexo, a idade, as condições físicas), cada um dos quais revela diferenças específicas, que não permitem igual tratamento e igual proteção.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992. p. 67.

<sup>9</sup> Ibid., p. 68

<sup>10</sup> Ibid., p. 69.

Assim, esse processo de multiplicação por meio da especificação dos indivíduos, considerando a diversidade, ocorreu principalmente no âmbito dos direitos sociais: “[...] na atribuição dos direitos sociais, não se podem deixar de levar em conta as diferenças específicas que são relevantes para distinguir um indivíduo de outro, ou melhor, um grupo de indivíduos de outro grupo.”<sup>11</sup>

Diante dessa especificidade no âmbito dos direitos sociais “[...] surgiram novos personagens como sujeitos de direito, personagens antes desconhecidos nas Declarações dos direitos de liberdade: a mulher e a criança, o velho e o muito velho, o doente e o demente, etc.”<sup>12</sup>

## 2.1 “O direito posto e o direito pressuposto”<sup>13</sup>: as premissas conceituais do direito ao trabalho das pessoas com deficiência a partir do direito internacional

O Presidente da República Michel Temer, recente e indiretamente conduzido ao poder, enquanto Presidente da Câmara dos Deputados (1997-2001), ao apresentar a 6ª edição da Legislação Brasileira sobre Pessoas Portadoras de Deficiência<sup>14</sup>, demonstrou evidente preocupação do Legislativo com a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ao relacionar o tema da reserva de vagas entre os indicadores da cidadania:

Sobretudo, não se pode perder de vista que a forma como se trata o portador de deficiência, os cuidados e recursos disponíveis, as facilidades de locomoção e acesso, inclusive a reserva de vagas no mercado de trabalho, fornecem, afinal, indicadores inequívocos do grau de cidadania e desenvolvimento do país.<sup>15</sup>

Indubitavelmente, trata-se de um tema que se justifica por si só e por sua grandeza frente aos desafios contemporâneos no mundo do trabalho, especialmente, diante da luta pela efetivação dos direitos humanos e sociais, consagrados no direito internacional e do enfrentamento de grandes obstáculos como o desemprego estrutural.

<sup>11</sup> BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992. p. 71.

<sup>12</sup> *Ibid.*, p. 72.

<sup>13</sup> Eros Grau utiliza essa expressão em seu trabalho sobre teoria geral do direito, que tem como escopo o direito baseado na razão. GRAU, Eros. **O direito posto e o direito pressuposto**. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

<sup>14</sup> Cf.: CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Legislação brasileira sobre pessoas portadoras de deficiência**. 6. ed. Brasília, DF: Ed. Câmara dos Deputados, 2010. Disponível em: <<http://bd.camara.gov.br>>. Acesso em: 22 abr. 2013. Mesmo sendo um documento público oficial, a terminologia utilizada não está adequada ao tema da inclusão: pessoas portadoras de deficiência em lugar de pessoas com deficiência.

<sup>15</sup> *Ibid.*, p. 3.

A despeito de uma urgente postura jurídico-principiológica, balizada na Constituição da República Federativa Brasileira, a partir do “valor social do trabalho”<sup>16</sup> como um dos fundamentos da República, da função social da empresa enquanto propriedade<sup>17</sup>, da vedação expressa de “[...] qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”<sup>18</sup>, do amplo princípio da “dignidade da pessoa humana”<sup>19</sup>, um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, que orienta todo o ordenamento jurídico pátrio, a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é mais que uma obrigação legal, sendo obrigação de consciência cidadã, posto que sua constituição não está na letra fria e positiva de uma lei, mas naquela que é a força propulsora de todo ordenamento jurídico, a norma fundamental, que está além de todas as outras normas, transcendendo ao próprio direito posto e à realidade – “[...] o conteúdo de um acontecer fático coincide com o conteúdo de uma norma que consideramos válida.”<sup>20</sup> A validade dessa norma repousa segura em um valor que transcende ao fato, à própria norma válida e ao direito posto, pois é direito arraigado e pressuposto no pensamento, na razão.<sup>21</sup>

O pensamento aqui exposto se sustenta sobre a ideia de que o direito posto ou as normas que surgem para o ordenamento jurídico – normas internacionais ou internas de cada país –, ao serem positivadas, surgem em razão de um direito pressuposto, postulado em fundamento que transcende ao mundo fático e ao próprio universo do direito. Assim:

[...] todo conjunto harmônico de regras positivadas é apenas o resumo, a síntese, o “substratum” de um complexo de altos ditames, o índice materializado de um sistema orgânico, a concretização de uma doutrina, série de postulados que enfeixam princípios superiores. Constituem estes as “diretivas”, ideias do hermeneuta, os pressupostos científicos da ordem jurídica.<sup>22</sup>

Rizzato Nunes reconhece: “Esses princípios superiores estão fincados na experiência histórica da humanidade e na sua evolução científico-filosófica.”<sup>23</sup>

<sup>16</sup> Art. 1º, inciso IV. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 14 mar. 2015.

<sup>17</sup> Art. 5º, inciso XXIII. *Ibid.*

<sup>18</sup> Art. 7º, inciso XXXI. *Ibid.*

<sup>19</sup> Art. 1º, inciso III. *Ibid.*

<sup>20</sup> KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. 8. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009. p. 5. Consideram-se, aqui, os conceitos imbricados de Kelsen, que reconhece a força do Direito Natural (Jusnaturalismo) na postulação de um Direito Positivo (Juspositivismo).

<sup>21</sup> *Ibid.*, p. 10.

<sup>22</sup> NUNES, Rizzato. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência**. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 20-21.

<sup>23</sup> *Ibid.*, p. 24.

Tendo como fundamento último a própria razão, esses princípios ganharam força no século XX, principalmente a partir do final da Segunda Grande Guerra.

Com efeito, a partir da segunda metade do século XX, a razão jurídica é uma razão ética, fundada na garantia da intangibilidade da dignidade da pessoa humana, na aquisição da igualdade entre as pessoas, na busca da efetiva liberdade, na realização da justiça e na construção de uma consciência que preserve integralmente esses princípios.<sup>24</sup>

Diante disso, torna-se imprescindível estabelecer esses princípios como premissas conceituais, em verdade, como verdadeiros pressupostos sobre os quais está sedimentado o direito ao trabalho das pessoas com deficiência e que se apresentam, também, como pressupostos de um direito internacional.

Um desses pressupostos subjacentes ao movimento de internacionalização dos direitos humanos e do direito ao trabalho das pessoas com deficiência é o princípio da igualdade, esteio de todas as garantias e prerrogativas da pessoa humana defendidas nas primeiras declarações de direitos, conhecidas como *Bill of Rights*<sup>25</sup>, na Inglaterra e nas Colônias Americanas, e presentes na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, que marcaram a Revolução Francesa.

Astrid Daguer Abdala, esclarece:

No entanto, embora, todas as Constituições contemporâneas tenham adotado o princípio da igualdade como princípio fundamental e inseparável para a criação de uma sociedade justa e solidária, a interpretação literal do referido princípio não basta para dimensioná-lo juridicamente. A igualdade jurídica, formalmente considerada, com relação à tutela do direito ao trabalho das pessoas portadoras de deficiência, em uma análise estrutural, pode ser comparada ao princípio da não discriminação no emprego.<sup>26</sup>

O ano de 1981 é fundamental na luta pelos direitos das pessoas com deficiência, pois foi considerado pela ONU como o Ano Internacional dos Portadores de Deficiência e teve como desdobramento o Programa de Ação Mundial para Pessoas com

---

<sup>24</sup> NUNES, Rizzato. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência**. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 26.

<sup>25</sup> No desenvolvimento histórico dos direitos humanos, a expressão tem sua origem no documento produzido pelo parlamento inglês e promulgado em 16 de dezembro de 1689. Enquanto documento, Bill of Right apresentou uma lista de "direitos" ou "cláusulas" que deveriam ser observados pelo rei da Inglaterra. Bill of Right influenciou decisivamente os movimentos das colônias americanas que culminaram com a Declaração de Independência dos Estados Unidos, em 1776. Cf.: GUIMARÃES, Elisabeth da Fonseca. A construção histórico-sociológica dos direitos humanos. **Org & Demo**, Marília, v. 11, n. 2, p. 95-112, jul./dez. 2010.

<sup>26</sup> ABDALA, Astrid Daguer. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: o avanço jurídico**. São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br/artigos/>>. Acesso em: 19 ago. 2013.

Deficiência, aprovado pela Assembleia Geral da ONU, Res. 37/52, de 3 de dezembro de 1982, colocando o ideal de igualdade em discussão ao considerar que as pessoas com deficiência têm os mesmos direitos e oportunidades que os demais cidadãos têm de desfrutar de melhores condições de vida resultantes do desenvolvimento econômico e social.<sup>27</sup>

No Brasil, a Lei 7.853, de 1989<sup>28</sup>, que dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência e sua integração social, entre outras disposições, consagra o princípio da igualdade ao estabelecer, no art. 1º, § 1º, que:

Na aplicação e interpretação desta Lei, serão considerados os valores básicos da igualdade de tratamento e oportunidade, da justiça social, do respeito à dignidade da pessoa humana, do bem-estar, e outros, indicados na Constituição ou justificados pelos princípios gerais de direito.<sup>29</sup>

Em um sistema capitalista, o *punctum saliens* é a produção das riquezas e o desenvolvimento econômico e social a partir da relação capital-trabalho. Por essa razão, pode-se dizer que tanto o direito internacional como a própria orientação da constituição do estado brasileiro estão permeados pelas relações capitalistas, pois a própria Constituição Federal de 1988 considera como um dos fundamentos da república: “[...] o valor social do trabalho e da livre iniciativa”.<sup>30</sup> Dessa forma, o caminho mais importante e eficaz para se chegar ao desenvolvimento econômico e social em uma sociedade capitalista é o trabalho.

Ora, para que as pessoas com deficiência sejam postas em igualdade de direitos e oportunidades ao lado dos demais cidadãos, certamente, necessitam ser incluídas no mercado de trabalho.

Assim, pode-se afirmar que por trás da necessidade de um direito posto que visa a garantir a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, encontra-se

---

<sup>27</sup> Nesta perspectiva, cf. a exposição: ANDRADE, Denise Lapolla de Paula Aguiar. Portadores de deficiência: sujeitos de direitos. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, DF, ano 10, n. 19, p. 35-38, mar. 2000. Disponível em: <<http://www.anpt.org.br/site/download/revista-mpt-19.pdf>>. Acesso em: 22 abr. 2013.

<sup>28</sup> BRASIL. Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 24 out. 1989. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm)>. Acesso em: 14 mar. 2015.

<sup>29</sup> CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Legislação brasileira sobre pessoas portadoras de deficiência**. 6. ed. Brasília, DF: Ed. Câmara dos Deputados, 2010. p. 97. Disponível em: <<http://bd.camara.gov.br>>. Acesso em: 22 abr. 2013.

<sup>30</sup> Art. 1º, inciso IV. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 14 mar. 2015.

um pressuposto: o direito ao desenvolvimento econômico e social, que pode ser alcançado pelo trabalho, como uma das garantias de igualdade.

Outro pressuposto a ser considerado é o princípio da dignidade da pessoa humana, basilar e imprescindível a todo ordenamento jurídico de qualquer Estado democrático. No Brasil, esse princípio vem consagrado como um dos fundamentos da República, no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988.

Na abordagem filosófico-jurídica de Rizzato Nunes, o conceito de dignidade é concebido a partir de uma construção da razão ético-jurídica, como resistência a uma história de atrocidades a partir da Segunda Grande Guerra. Dessa forma, o “conteúdo semântico”<sup>31</sup> da dignidade da pessoa humana deve ser buscado em tudo aquilo que é sua antítese, ou que lhe é contrário, ou seja, tudo aquilo que pode ser compreendido por violação desse princípio, pois “[...] para definir dignidade é preciso levar em conta todas as violações que foram praticadas, para, contra elas, lutar.”<sup>32</sup>

Rizzato Nunes está considerando a dignidade como elemento essencial do ser humano: “Então, a dignidade nasce com a pessoa. É-lhe inata. Inerente à sua essência.” Dessa forma: “[...] a dignidade humana é um valor preenchido *a priori*, isto é, todo ser humano tem dignidade só pelo fato já de ser pessoa.”<sup>33</sup>

Além da igualdade e da dignidade da pessoa humana, outro pressuposto importante do movimento de internacionalização dos direitos humanos é premissa da não-discriminação, que, no contexto sócio-econômico brasileiro, apresenta-se como um dos princípios mais relevantes em razão da história de violência e opressão das classes e grupos fragilizados e marginalizados desde o período conhecido como colonização.

Esse princípio vem consagrado na Constituição Federal de 1988 por meio de um dos objetivos fundamentais da República: “[...] promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”<sup>34</sup> Não é sem razão que outro objetivo fundamental da República está correlacionado à ideia de não-discriminação, aquele que consiste na erradicação a pobreza e da marginalização, bem como na redução das desigualdades sociais e regionais.

---

<sup>31</sup> NUNES, Rizzato. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**: doutrina e jurisprudência. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 47.

<sup>32</sup> *Ibid.*, p. 49.

<sup>33</sup> *Ibid.*, p. 52.

<sup>34</sup> Art. 1º, inciso IV. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 14 mar. 2015.

Octávio Ianni sistematizou um pensamento contundente sobre a formação do Brasil. Para esse autor, a desigualdade (social, racial ou de outra natureza) se apresenta como realidade concreta e sistêmica da sociedade brasileira desde a colônia até aos dias atuais. “As crescentes diversidades sociais estão acompanhadas de crescentes desigualdades sociais. Criam-se e recriam-se as condições de mobilidade social horizontal e vertical simultaneamente às desigualdades e aos antagonismos.”<sup>35</sup> Um dos aspectos mais evidentes na história da sociedade brasileira é que ela foi fundada sobre bases de discriminação, preconceito racial e social, além de um modelo de desenvolvimento pautado sempre pela desigualdade.

A formação social, histórica e econômica do Brasil reflete de forma bem clara a história de discriminação, em que pobres, negros, mulheres, pessoas com deficiência e outros sujeitos, fragilizados por sua condição, são segregados, subjugados e espoliados pelas relações de poder em estruturas políticas, econômicas e sociais que se constituíram ao longo da história.

A esse respeito, a análise crítica sobre a formação do Brasil de Raymundo Faoro revela com perspicácia como essas estruturas se mantiveram nas mãos dos donos do poder subjugando e mantendo o controle da sociedade.

De Dom João I a Getúlio Vargas, numa viagem de seis séculos, uma estrutura político-social resistiu a todas as transformações fundamentais, aos desafios mais profundos, à travessia do oceano largo. O capitalismo politicamente orientado – o capitalismo político, ou pré-capitalismo –, centro da aventura, da conquista e da colonização moldou a realidade estatal, sobrevivendo, e incorporando na sobrevivência o capitalismo moderno, de índole industrial, racional na técnica e fundado na liberdade do indivíduo – liberdade de negociar, de contratar, de gerir a propriedade sob a garantia das instituições. A comunidade política conduz, comanda, supervisiona os negócios, como negócios privados seus, na origem, como negócios públicos depois, em linhas que se demarcam gradualmente. O súdito, a sociedade, se compreendem no âmbito de um aparelhamento a explorar, a manipular, a tosquiá nos casos extremos. Dessa realidade se projeta, em florescimento natural, a forma de poder, institucionalizada num tipo de domínio: o patrimonialismo, cuja legitimidade assenta no tradicionalismo – assim é porque sempre foi.<sup>36</sup>

Em um contexto histórico-social e econômico como o brasileiro, em que imperam diversas formas de discriminação, não seria diferente o tratamento dado às

---

<sup>35</sup> IANNI, Octavio. **Teorias da globalização**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004. p. 107. (A dialética da globalização). Cf. outras obras do mesmo autor: Id. **Raças e classes sociais no Brasil**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1966; Id. **Teorias de estratificação social: leituras de sociologia**. São Paulo: Editora Nacional, 1972.

<sup>36</sup> FAORO, Raymundo. **Os donos do poder: formação do patronado político brasileiro**. 3. ed. São Paulo: Globo, 2001. p. 819.

pessoas com deficiência, que representam uma parcela da sociedade mais frágil e vulnerável que sofre com o preconceito arraigado e com as imposições da discriminação e desigualdade sistêmicas.

Como já demonstrado por Flávia Piovesan<sup>37</sup>, ao tratar da importância da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência para a diminuição dessas formas de discriminação, a situação das pessoas com deficiência no mundo e, especificamente no Brasil, é assustadora no que diz respeito ao desenvolvimento social, principalmente, em razão da inter-relação: pobreza-deficiência-discriminação.

Não obstante a tendência pela discriminação no desenvolvimento social e econômico do Brasil, uma força muito poderosa passou a influenciar movimentos democráticos contrários a essa tendência rumo à gestação de um movimento constitucionalista não autoritário a partir da segunda metade do século XX. A luta pelos direitos humanos deflagrada em todo o mundo ocidental pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948, chegou ao Brasil. Na década de 70, por exemplo, o tema dos direitos humanos passou a ocupar o centro das atenções dos políticos, juristas e representantes da sociedade. A luta pelas liberdades e garantias fundamentais acirrou-se e ganhou forma até produzir o ato político de convocação da Assembleia Nacional Constituinte (1987-1988).<sup>38</sup>

Quando a Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XXI, vedou qualquer tipo de discriminação quanto a salários e critérios de admissão do trabalhador com deficiência, essa proibição está em consonância com os pressupostos da não-discriminação no âmbito dos direitos sociais, entre os quais, destaca-se o acesso ao mercado e às relações de trabalho.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência manifesta sua preocupação com o tema da discriminação já no seu preâmbulo, reafirmando “a universalidade, a indivisibilidade, a interdependência e a inter-relação de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, bem como a necessidade de garantir que todas as pessoas com deficiência os exerçam plenamente, sem discriminação”. Além disso, a

---

<sup>37</sup> O que segue corresponde a uma síntese de PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 295-300.

<sup>38</sup> Para uma abordagem histórica mais precisa, bem como os significados desses movimentos, consultar: PAIXÃO, Cristiano. Cidadania, Democracia e Constituição: o processo de convocação da Assembleia Nacional Constituinte de 1987-1988. In: PEREIRA, Flávio Henrique Unes; DIAS, Maria Tereza Fonseca (Org.). **Cidadania e inclusão social: estudos em homenagem à professora Miracy Barbosa de Sousa Gustin**. Belo Horizonte: Fórum, 2008. p. 121-132.

Convenção evidencia o fato de que a maioria das pessoas com deficiência vive em condições de pobreza, reconhecendo a necessidade crítica de lidar com o impacto negativo da pobreza sobre essas pessoas. Por trás dos postulados da Convenção, encontra-se uma história de lutas e afirmações presentes em pactos e convenções anteriores que se preocuparam em contribuir para a eliminação de outras formas de discriminação, tais como a discriminação racial e a discriminação contra a mulher, entre outras.<sup>39</sup>

Diante disso, antes do movimento de posituação de direitos e garantias – direito posto – que impede a discriminação das pessoas com deficiência, existe um pressuposto fundamental, o princípio da não-discriminação que orienta todo ordenamento jurídico em um Estado Democrático de Direito, como o brasileiro, além de se evidenciar como premissa inseparável da formação da cidadania.

Em matéria de trabalho, pode-se afirmar que praticamente todas as convenções da OIT consagram o princípio da não-discriminação, principalmente porque a discriminação pode ser vista como a própria antítese de todos os direitos humanos que partem do pressuposto da igualdade.

O princípio da não-discriminação no universo do trabalho é tão importante no contexto da OIT, que a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, adotada pela OIT na 86ª Conferência, propôs quatro princípios fundamentais que devem ser aplicados pelos Estados-membros, entre os quais, desponta-se “[...] a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação”.<sup>40</sup>

Outra norma importante da OIT é a Convenção 111, de 1958<sup>41</sup>, que estabelece a compreensão sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, partindo de duas considerações importantes:

Considerando que a declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo, têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais;

Considerando, por outro lado, que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, adota neste vigésimo quinto dia de junho de mil novecentos e cinquenta e oito, a

---

<sup>39</sup> Cf.: CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Legislação brasileira sobre pessoas portadoras de deficiência**. 6. ed. Brasília, DF: Ed. Câmara dos Deputados, 2010. p. 23. Disponível em: <<http://bd.camara.gov.br>>. Acesso em: 22 abr. 2013.

<sup>40</sup> CRIVELLI, Ericson, **Direito internacional do trabalho contemporâneo** São Paulo: LTr, 2010. p. 68-69.

<sup>41</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 111 sobre a discriminação (emprego e profissão)**. Genebra, 42ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, 1958. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 26 jun. 2013.

convenção abaixo transcrita que será denominada Convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958.<sup>42</sup>

Assim, a premissa da não-discriminação impede a diminuição de direitos aos grupos de pessoas por algum motivo, como, por exemplo, a deficiência.

O corolário da não-discriminação, por sua vez, é a reparação, que insiste na oferta de um número maior de direitos a determinado grupo de pessoas fragilizadas por sua condição, seja sexo, cor, raça, condição social etc. Nesse sentido, estabelecer tratamento diferenciado a um grupo de pessoas, que na prática são discriminadas nas relações de trabalho, não é contrário ao princípio da não-discriminação.

Por essa razão, outro pressuposto por trás das normas que visam a dar às pessoas com deficiência plena liberdade e realização a partir do direito ao trabalho é, sem dúvida, a premissa da reparação.

No que concerne aos ideais humanitários postulados pela ONU, entre os quais destaca-se a igualdade de oportunidades entre todas as pessoas, pode-se afirmar que a pessoa com deficiência somente desfrutará em pé de igualdade com os outros cidadãos das oportunidades de um sistema capitalista, inclusive, tendo a liberdade para desenvolver e consolidar a livre iniciativa, indubitavelmente, quando houver mecanismos de reparação das discriminações históricas em razão de suas limitações e necessidades. Sabe-se que qualquer tipo de deficiência de qualquer cidadão imprime limitações diversas no seu desenvolvimento social, econômico e cultural, além das limitações de ordem física, sensorial, intelectual ou de outra natureza.

Para suprir essa necessidade de reparação das limitações e deficiências, o ordenamento jurídico postulou normas específicas (direito posto) visando a elevar a pessoa com deficiência à condição de igualdade com os demais cidadãos quanto à sua participação e acesso ao mercado de trabalho público ou privado.

Nesse sentido, então, a reserva de vagas para cargos públicos e a Lei de Cotas, no setor privado são fundamentais porque diferenciam ou distinguem direitos às pessoas com deficiência em obediência ao movimento de internacionalização dos direitos humanos.

---

<sup>42</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 111 sobre a discriminação (emprego e profissão)**. Genebra, 42ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, 1958. Disponível em: < <http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 26 jun. 2013.

## 2.2 A recepção das normas internacionais pelo ordenamento jurídico brasileiro

Por uma questão de delimitação do tema, antes de se considerar as normas internacionais de direito do trabalho em relação às pessoas com deficiência e de como essas normas influenciaram o direito brasileiro, faz-se necessário considerar como são incorporados pelo ordenamento jurídico brasileiro os tratados internacionais gerais e os tratados de direitos humanos, em específico.

Primeiramente, toma-se como ponto de partida a distinção de Flávia Piovesan entre o direito internacional público em geral e o direito internacional dos direitos humanos. Essa autora esclarece que o primeiro

[...] busca tradicionalmente disciplinar relações de reciprocidade e equilíbrio entre Estados, por meio de negociações e concessões recíprocas que visam ao interesse dos próprios Estados pactuantes, o Direito Internacional dos Direitos Humanos objetiva garantir o exercício dos direitos da pessoa humana.<sup>43</sup>

O interesse deste trabalho repousa, exatamente, em uma abordagem específica sobre a forma como o Brasil incorpora os tratados de direitos humanos, sabendo que as normas de direito do trabalho, por sua vez, consubstanciam-se em postulados de direitos humanos, pois estão fundamentadas na dignidade da pessoa humana no âmbito das relações de trabalho. Diante disso, é salutar afirmar que não é preocupação deste estudo uma ampla abordagem que inclua outros tratados de direito internacional, o que produziria um distanciamento do objeto de estudo. Outrossim, a atenção se volta para os tratados internacionais que estabelecem normas de direito do trabalho e os tratados de direitos humanos, que integram o ordenamento jurídico brasileiro e cujas normas alcançam a proteção das pessoas com deficiência no âmbito das relações de trabalho. O critério de delimitação, por conseguinte, é a relação dos tratados e convenções com o tema do direito ao trabalho das pessoas com deficiência.

As obrigações assumidas pelo Brasil a partir de um tratado internacional recepcionado, para integrar o direito brasileiro, precisam passar por um *iter* procedimental até se tornar norma interna. Esse procedimento pode ser chamado de internalização de normas internacionais.

---

<sup>43</sup> PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 77.

Assim, todo tratado internacional, independente da matéria ou objeto de suas obrigações, para gerar efeito no ordenamento jurídico brasileiro, precisa se tornar norma interna por meio de decreto, que é a espécie normativa que transmuda um tratado internacional ratificado pelo Brasil em norma interna. Esse decreto contém a ratificação e a promulgação de seu texto, que passa a gerar efeitos após a sua publicação no Diário Oficial da União.

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal assim compreende:

A recepção dos tratados internacionais em geral e dos acordos celebrados pelo Brasil no âmbito do Mercosul depende, para efeito de sua ulterior execução no plano interno, de uma sucessão causal ordenada: (a) aprovação, pelo Congresso Nacional, mediante decreto legislativo, de tais convenções; (b) ratificação desses atos internacionais, pelo Chefe de Estado, mediante depósito do respectivo instrumento; (c) promulgação de tais acordos ou tratados, pelo Presidente da República, mediante decreto, em ordem a viabilizar a produção dos seguintes efeitos básicos, essenciais à sua vigência doméstica: (1) publicação oficial do texto do tratado e (2) executoriedade do ato de direito internacional público, que passa, então – e somente então – a vincular e a obrigar no plano do direito positivo interno.<sup>44</sup>

Em verdade, esse *iter* procedimental só termina com a publicação, como estabelece a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, Decreto-Lei 4.657, de 4 de setembro de 1942, em seu art. 1º: “Salvo disposição contrária, a lei começa a vigorar em todo o País quarenta e cinco dias depois de oficialmente publicada.”<sup>45</sup> A publicação, portanto, é o último passo do caminho percorrido por uma norma oriunda de um tratado internacional para gerar efeitos no ordenamento jurídico brasileiro.

Essa posição está balizada pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, principalmente, por analogia do processo legislativo estabelecido na Constituição Federal e em obediência ao princípio da publicidade que orienta todo o ordenamento jurídico pátrio, uma vez que a Carta Política não apresenta nenhuma disposição expressa sobre a necessidade de promulgação e publicação dos tratados internacionais ratificados pelo Brasil.

Não obstante a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro estabelecer o último momento para a incorporação de um tratado internacional à ordem positiva interna

---

<sup>44</sup> SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Agravo Regimental em Carta Rogatória N. 8.279-4**: República da Argentina. Brasília, DF, 1998. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=324396>>. Acesso em: 15 jun. 2013.

<sup>45</sup> BRASIL. Decreto-Lei 4.657, de 4 de setembro de 1942. Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. Redação dada pela Lei 12.376, de 2010. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 4 set. 1942. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del4657\\_compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657_compilado.htm)>. Acesso em: 15 jun. 2013.

brasileira, é a Constituição Federal que rege todo o processo de incorporação dos tratados e convenções internacionais à semelhança do processo legislativo em si, que está pré-estabelecido na norma maior.

Sendo assim, não há falar em efeito direto e nem em aplicabilidade imediata dos tratados ou convenções internacionais, pois:

[...] enquanto não se concluir o ciclo de sua transposição, para o direito interno, os tratados internacionais e os acordos de integração, além de não poderem ser invocados, desde logo, pelos particulares, no que se refere aos direitos e obrigações neles fundados (princípio do efeito direto), também não poderão ser aplicados, imediatamente, no âmbito doméstico do Estado brasileiro (postulado da aplicabilidade imediata).<sup>46</sup>

Essa posição do STF se fundamenta na ideia de “[...] absoluta supremacia da Constituição sobre todo e qualquer ato de direito internacional público”.<sup>47</sup> Assim se estabelece:

A Constituição qualifica-se como o estatuto fundamental da República. Nessa condição, todas as leis e tratados celebrados pelo Brasil estão subordinados à autoridade normativa desse instrumento básico. Nenhum valor jurídico terá o tratado internacional, que, incorporado ao sistema de direito positivo interno, transgredir, formal ou materialmente, o texto da Carta Política.<sup>48</sup>

Em verdade, os estudiosos consideram aqui um contraponto entre duas teorias acerca da executoriedade dos tratados internacionais no âmbito do direito interno dos estados: a teoria monista e a teoria dualista. Sem maiores aprofundamentos acerca das duas teorias, a clareza do pensamento do Ministro Celso de Mello, torna-se suficiente sobre a questão:

[...] a visão dualista, precisamente por enfatizar que a ordem internacional e o ordenamento interno qualificam-se como ordens normativas independentes, entende necessário que o conteúdo normativo do ato internacional – para revestir-se de aplicabilidade no plano interno – deve ser transformado, mediante formalidade estabelecida no sistema constitucional, em norma jurídica interna, não bastando, em consequência, na perspectiva do regime instituído na Carta

---

<sup>46</sup> BRASIL. Decreto-Lei 4.657, de 4 de setembro de 1942. Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. Redação dada pela Lei 12.376, de 2010. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 4 set. 1942. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm)>. Acesso em: 15 jun. 2013.

<sup>47</sup> Cf.: Posição do Ministro Celso de Mello em seu voto no julgamento da ADI 1.480-3, no precedente jurisprudencial: SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade N. 1.480-3**: Distrito Federal, Brasília, DF, 1997. Disponível em: <[redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginado.jsp?docTP=AC&docID=347083](http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginado.jsp?docTP=AC&docID=347083)>. Acesso em: 15 jun. 2013.

<sup>48</sup> *Ibid.*

Política do Brasil, a mera e só ratificação do tratado, consoante pretendem os adeptos da concepção monista.<sup>49</sup>

Diante disso, o *iter* procedimental necessário para a incorporação ao ordenamento jurídico brasileiro de uma norma internacional, prevista em tratados ou convenções consignados, passa pela aprovação do Congresso Nacional e culmina com a promulgação pelo Chefe do Executivo, gerando efeitos de executoriedade, apenas, depois da sua publicação no Diário Oficial da União, rito que encerra esse caminho, à semelhança das normas internas.

Assim, a ratificação, enquanto ato típico do direito internacional, não basta para que um tratado adentre ao ordenamento interno do Estado brasileiro. Como estabelece o Supremo Tribunal Federal:

O exame da Carta Política promulgada em 1988 permite constatar que a execução dos tratados internacionais e a sua incorporação à ordem jurídica interna decorrem, no sistema adotado pelo Brasil, de um ato subjetivamente complexo, resultante da conjugação de duas vontades homogêneas: a do Congresso Nacional, que resolve, definitivamente, mediante decreto legislativo, sobre tratados, acordos ou atos internacionais (CF, art. 49, I) e a do Presidente da República, que, além de poder celebrar esses atos de direito internacional (CF, art. 84, VIII), também dispõe – enquanto Chefe de Estado que é – da competência para promulgá-los mediante decreto.<sup>50</sup>

Eleonora Mesquita Ceia, em seu trabalho sobre a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal acerca da relação dos tratados internacionais com a Constituição Federal, começa toda a sua discussão com a constatação de que não existe no texto constitucional, salvo o § 3º, do art. 5º, que trata especificamente de tratados de direitos humanos, nenhuma regra acerca da hierarquia dos tratados internacionais quando estes se tornam normas internas. Não obstante, reconhece que os tratados internacionais incorporados pelo ordenamento jurídico interno têm a mesma hierarquia de leis ordinárias.<sup>51</sup> Nesse sentido, a configuração do *status* legal de tratados internacionais depende da construção jurisprudencial do STF, enquanto tribunal constitucional responsável pelo controle de constitucionalidade das leis em geral.

---

<sup>49</sup> SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Ação Direita de Inconstitucionalidade N. 1.480-3**: Distrito Federal, Brasília, DF, 1997. Disponível em: <redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginado.jsp?docTP=AC&docID=347083>. Acesso em: 15 jun. 2013.

<sup>50</sup> Ibid.

<sup>51</sup> CEIA, Eleonora Mesquita. **Tratados internacionais e constituições nacionais na jurisprudência constitucional do Brasil e da Europa**. Belo Horizonte, 2008. Disponível em: <<http://gedi.objectis.net/eventos-1/ilsabrasil2008/artigos/deri/mesquitaceia.pdf>>. Acesso em: 5 ago. 2013.

O art. 102, da Constituição Federal, ao estabelecer a função principal do STF de guarda da Constituição, dispõe no inciso III, alínea “b”, que esse supremo órgão julgador é competente para decidir sobre recurso extraordinário quando este questionar decisão anterior que declarou a inconstitucionalidade de tratado ou de lei federal. Tal dispositivo coloca em pé de igualdade os tratados internacionais e as leis federais dando margem à construção da teoria da paridade entre tratados e leis, que, em verdade, é uma defesa da tese da hierarquia infraconstitucional dos tratados internacionais prevalente na jurisprudência do STF.

Nesse sentido, é essa jurisprudência da corte maior que estabelece a posição dos tratados internacionais frente à Constituição Federal. Isso, a magna corte vem fazendo, com destaque para a especificidade dos tratados de direitos humanos.

Ao serem considerados como leis ordinárias, os tratados internacionais incorporados pelo ordenamento jurídico brasileiro se submeterão às mesmas regras da hierarquia das leis em caso de antinomia.

Nesse sentido, a regra básica é a da *lex posteriori*, ou seja, a lei posterior prevalece sobre a anterior.

Tomando o exemplo de Mirtô Fraga:

No julgamento do RE 80.004-SE, de 1.06.1977, sobre o conflito entre as disposições da Lei Uniforme sobre Letras de Câmbio e Notas Promissórias e o Decreto-Lei nº 427, de 22.01.1969, o STF entendeu que, em caso de conflito entre tratado e lei posterior, deve prevalecer a norma de direito interno, ainda que possa o Brasil ser responsabilizado na esfera internacional pelo descumprimento do tratado. O Tribunal fundamentou sua posição na ausência de dispositivo constitucional que determinasse a prevalência ao tratado. Desta forma, os tribunais estavam obrigados a emprestar eficácia ao direito interno, porque oriundo do Congresso Nacional, Poder representativo da soberania popular.<sup>52</sup>

A equiparação dos tratados internacionais gerais às leis ordinárias pela jurisprudência do STF sujeita os conflitos entre leis e tratados ao controle judicial. No entanto, além dos tratados de direitos humanos, há mais duas exceções a essa regra apontadas por Eleonora Mesquita Ceia:

Existem duas ordens de matérias que constituem exceções à jurisprudência do STF quanto à equiparação entre tratado e lei ordinária. A primeira baseia-se na regra do art. 98 do Código Tributário Nacional - CTN, relacionada aos acordos internacionais em matéria fiscal. E a segunda diz respeito aos tratados de

---

<sup>52</sup> FRAGA, Mirtô. **O conflito entre tratado internacional e norma de direito interno**. Rio de Janeiro: Forense, 2006. p. 108-113.

extradição, onde o Tribunal entende que estes, na qualidade de regra especial, devem prevalecer sobre as leis internas, que são de caráter geral.<sup>53</sup>

Em consonância com o objeto de estudo deste trabalho, por conseguinte, essas duas exceções, matérias de direito tributário e de direito internacional, respectivamente, serão deixadas de lado para um tratamento específico dos tratados internacionais de direitos humanos.

A Emenda Constitucional 45, de 2004, que inseriu o § 3º ao art. 5º da Constituição Federal, foi um divisor de águas para a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal em matéria de tratados internacionais de direitos humanos, principalmente, porque a partir dessa emenda, tornou-se possível ver claramente as diferenças entre o posicionamento da Corte Maior antes e depois.

O referido dispositivo inserido na Constituição Federal de 1988 estabelece regra diferenciada para o tratamento de determinados tratados internacionais de direitos humanos, considerando a preeminência desses tratados no complexo universo jurídico brasileiro. O a Art.. 5º, § 3º estabelece:

Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.<sup>54</sup>

A força desse dispositivo constitucional aliada ao princípio da prevalência dos direitos humanos, que rege as relações internacionais da República Federativa do Brasil, conforme art. 4º, inciso II, da Constituição Federal, e, também, à possibilidade de inclusão de outros direitos e garantias fundamentais não expressos no texto constitucional, como estabelece o § 2º, do art. 5º, da Magna Carta, fortaleceu a tese em favor da força constitucional dos tratados de direitos humanos incorporados pelo Brasil, pois reconhece a posição preeminente desses tratados no contexto do direito internacional dos direitos humanos.

A posição majoritária na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, mesmo enfrentando opiniões divergentes entre os ministros da corte, antes da inovação da Emenda

---

<sup>53</sup> CEIA, Eleonora Mesquita. **Tratados internacionais e constituições nacionais na jurisprudência constitucional do Brasil e da Europa**. Belo Horizonte, 2008. Disponível em: <<http://gedi.objectis.net/eventos-1/ilsabrazil2008/artigos/deri/mesquitaceia.pdf>>. Acesso em: 5 ago. 2013.

<sup>54</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 14 mar. 2015.

Constitucional 45, não reconhecia qualquer hierarquia superior ou primazia aos tratados internacionais de direitos humanos, pois considerava todos tratados, de uma maneira geral e indistintamente, em paridade com as normas de direito interno. Assim, é possível perceber uma nítida mudança de entendimento da Suprema Corte com a inovação constitucional, o que abriu espaço para a afirmação da preeminência dos tratados de direitos humanos em relação a outras matérias.<sup>55</sup>

A partir de 2004, a ideia de primazia hierárquica dos tratados internacionais de direitos humanos passou a ganhar mais força na jurisprudência do STF em razão desses dois parágrafos do art. 5º e do inciso II do art. 4º. O texto constitucional, com a inserção do § 3º, deliberou insistentemente em conferir aos tratados de direitos humanos posição privilegiada e prevalente em relação a outros tratados, não só porque estabeleceu a possibilidade de aprovar um tratado internacional de direito humano pelo mesmo rito do processo legislativo de uma emenda constitucional, como chamou a atenção para o § 2º, que estabelece a possibilidade do reconhecimento de direitos e garantias fundamentais não expressos na Constituição, mas decorrentes de tratados internacionais. Obviamente, tais direitos e garantias fundamentais, pelo contexto constitucional, relacionam-se aos direitos humanos e, portanto, tal dispositivo aponta na direção de primazia dos tratados internacionais de direitos humanos aos olhos do constituinte.

Diante dessa reforma do texto constitucional, a jurisprudência do STF mudou de direção. O Ministro Celso de Mello, que defendeu posição juridicamente equivalente à das leis ordinárias para os tratados internacionais em geral, cujas obrigações fossem referentes a qualquer matéria ou objeto, mudou seu posicionamento para dar tratamento especial aos tratados internacionais de direitos humanos.

O voto do referido ministro no julgamento do *Habeas Corpus* 87.585-8, de Tocantins, se deu no contexto da análise da constitucionalidade da prisão civil por dívida, ante ao exposto na Convenção Americana sobre Direitos Humanos, instituída pelo Pacto de São José da Costa Rica, instrumento internacional incorporado pelo ordenamento

---

<sup>55</sup> Eleonora Mesquita Ceia, no RHC 79.785/RJ, de 29/03/2000, o ministro Sepúlveda Pertence defendeu a tese da supralegalidade e o Ministro Carlos Velloso sustentou a tese da hierarquia constitucional dos tratados de direitos humanos. Cf. CEIA, Eleonora Mesquita. **Tratados internacionais e constituições nacionais na jurisprudência constitucional do Brasil e da Europa**. Belo Horizonte, 2008. Disponível em: <<http://gedi.objectis.net/eventos-1/ilsabrazil2008/artigos/deri/mesquitaceia.pdf>>. Acesso em: 5 ago. 2013. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Recurso Ordinário em Habeas Corpus 79.785-7**: Rio de Janeiro. Brasília, DF, 2000 Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=102661>>. Acesso em: 5 ago. 2013.

jurídico brasileiro em 1992. Em seu posicionamento, fica muito clara a mudança de posição depois da EC 45, que inseriu o § 3º ao art. 5º, da CF:

A alta relevância dessa matéria, que envolve discussão em torno do alcance e precedência dos direitos fundamentais da pessoa humana, impõe que se examine, de um lado, o processo de crescente internacionalização dos direitos humanos e, de outro, que se analisem as relações entre o direito nacional (direito positivo interno do Brasil) e o direito internacional dos direitos humanos, notadamente em face do preceito inscrito no § 3º do art. 5º da Constituição da República, introduzido pela EC nº 45/2004.<sup>56</sup>

Assim, analisando o objeto do julgamento, o ministro apresenta duas possibilidades para o *status* normativo dos tratados internacionais de direitos humanos incorporados pelo direito brasileiro: o caráter de supralegalidade, tese já defendida pelo ministro Gilmar Mendes, ou a hierarquia constitucional. Revelando certa propensão à segunda, o julgador estabelece:

Posta a questão nesses termos, a controvérsia jurídica remeter-se-á ao exame do conflito entre as fontes internas e internacionais (ou, mais adequadamente, ao diálogo entre essas mesmas fontes), de modo a se permitir que, tratando-se de convenções internacionais de direitos humanos, estas guardem primazia hierárquica em face da legislação comum do Estado brasileiro, sempre que se registre situação de antinomia entre o direito interno nacional e as cláusulas decorrentes de referidos tratados internacionais.<sup>57</sup>

O ministro esclarece deliberadamente sua mudança de posição:

[...] julguei necessário reavaliar certas formulações e premissas teóricas que me conduziram, então, naquela oportunidade, a conferir, aos tratados internacionais em geral (qualquer que fosse a matéria neles veiculada), posição juridicamente equivalente à das leis ordinárias.<sup>58</sup>

Mesmo considerando a plausibilidade da tese do ministro Gilmar Mendes que defende a supralegalidade dos tratados internacionais de direitos humanos, pela qual tais instrumentos são considerados em uma posição intermediária entre a Constituição e as leis em geral, ou seja, superiores às leis e inferiores à Constituição, o ministro Celso de Mello, pende para a possibilidade de conferir a estes tratados hierarquia constitucional:

Após muita reflexão sobre esse tema, e não obstante anteriores julgamentos desta Corte de que participei como Relator (RTJ 174/463-465 – RTJ 179/493-496), inclino-me a acolher essa orientação, que atribui natureza constitucional às

<sup>56</sup> Cf. seu voto em: SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Habeas Corpus 87.585-8**: Tocantins. Brasília, DF, 2008. Disponível em <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=597891>>. Acesso em: 29 jul. 2013.

<sup>57</sup> Ibid.

<sup>58</sup> Ibid.

convenções internacionais de direitos humanos, reconhecendo, para efeito de outorga dessa especial qualificação jurídica, tal como observa CELSO LAFER, a existência de três distintas situações concernentes a referidos tratados internacionais:

(1) tratados internacionais de direitos humanos celebrados pelo Brasil (ou aos quais o nosso País aderiu), e regularmente incorporados à ordem interna, em momento anterior ao da promulgação da Constituição de 1988 (tais convenções internacionais revestem-se de índole constitucional, porque formalmente recebidas, nessa condição, pelo § 2º do art. 5º da Constituição);

(2) tratados internacionais de direitos humanos que venham a ser celebrados pelo Brasil (ou aos quais o nosso País venha a aderir) em data posterior à da promulgação da EC nº 45/2004 (essas convenções internacionais, para se impregnarem de natureza constitucional, deverão observar o “iter” procedimental estabelecido pelo § 3º do art. 5º da Constituição); e

(3) tratados internacionais de direitos humanos celebrados pelo Brasil (ou aos quais o nosso País aderiu) entre a promulgação da Constituição de 1988 e a superveniência da EC nº 45/2004 (referidos tratados assumem caráter materialmente constitucional, porque essa qualificada hierarquia jurídica lhes é transmitida por efeito de sua inclusão no bloco de constitucionalidade, que é “a somatória daquilo que se adiciona à Constituição escrita, em função dos valores e princípios nela consagrados”).<sup>59</sup>

A tendência hodierna em considerar os tratados de direitos humanos incorporados pelo direito brasileiro com força constitucional está muito clara no desenvolvimento de Flávia Piovesan, a partir de uma análise constitucional com base no art. 5º, § 2º e § 3º, principalmente a partir da clara e expressa ideia de que os direitos e garantias contemplados pela Constituição Federal não excluem outros direitos decorrentes dos tratados internacionais ratificados pelo Brasil.

Nesse sentido, quando se trata de direitos humanos, a Constituição Federal de 1988 fez uma opção muito clara em se apresentar como um *textus apertus*, em que o rol de direitos e garantias fundamentais pode, progressivamente, ser ampliado por novos direitos não expressos no texto constitucional, mas que tenham origem em tratados internacionais. Nesse sentido, a Constituição se apresenta aberta e “[...] não detém a pretensão de completude. A incompletude da Carta aponta para sua abertura.”<sup>60</sup>

Além da ideia de uma Constituição aberta a outros direitos, Flávia Piovesan aponta, pelo menos, mais dois argumentos importantes na consideração de sua tese, de que A Constituição de 1988 recepciona os direitos enunciados em tratados internacionais de que o Brasil é parte, conferindo-lhes natureza de norma constitucional.

<sup>59</sup> SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Habeas Corpus 87.585-8**: Tocantins. Brasília, DF, 2008. Disponível em <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=597891>>. Acesso em: 29 jul. 2013.

<sup>60</sup> PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 118.

Um desses argumentos é a natureza materialmente constitucional dos direitos fundamentais em razão da própria Constituição estabelecer, expressamente, o conteúdo constitucional dos direitos constantes dos tratados internacionais dos quais o Brasil seja parte. Tais direitos, embora não expressos no texto constitucional, fazem parte do chamado “bloco de constitucionalidade”<sup>61</sup>. O outro argumento é que essa abertura da Constituição consubstancia a ideia de uma interpretação que reconheça maior eficácia aos direitos fundamentais, a partir do princípio da máxima efetividade dos direitos fundamentais, como um desdobramento ou corolário necessário do princípio da máxima efetividade das normas constitucionais, uma vez que as normas de direitos fundamentais, por seu objeto específico, são de natureza materialmente constitucional.<sup>62</sup>

Sobre a tese da supralegalidade, desponta-se uma crítica específica acerca de que esta tese estaria criando outro tipo legal dentro do ordenamento jurídico pátrio não previsto pela Constituição Federal.

Assim, dentro do STF há três posições específicas sobre a hierarquia legal dos tratados internacionais de direitos humanos, o que aponta na direção de um posicionamento que ainda não se firmou completamente.

Não obstante esse posicionamento não estar definitivamente firmado na jurisprudência do STF, pode-se afirmar que, a posição majoritária, é que um tratado internacional de direitos humanos percebe, no mínimo, *status* supralegal, ou seja, abaixo do texto constitucional, mas acima da legislação infraconstitucional, o que, por si só já confere a tais tratados primazia hierárquica em relação às demais leis dentro do ordenamento jurídico brasileiro.

A tese da supralegalidade dos tratados de direitos humanos ficou bem estabelecida no julgamento do Recurso Extraordinário 466.434, em 3 de dezembro de 2008, quando prevaleceu esta tese, defendida inicialmente pelo Ministro Gilmar Mendes no julgamento do RE 466.343 SP.<sup>63</sup>

---

<sup>61</sup> PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 120.

<sup>62</sup> *Ibid.*

<sup>63</sup> CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010. p. 74. O RE 466.343/SP-2006 foi julgado conjuntamente com o HC 87.585/TO-2008 e com o RE 347.703/RS, quando o STF entendeu por maioria de votos (5 votos contra 4), que os tratados internacionais de direitos humanos tem caráter supralegal. Os quatro votos contrários atribuíram caráter constitucional a tais tratados.

Como esclarece Ericson Crivelli, deve-se observar que:

[...] a supralegalidade se estabelece ainda que não se tenha atendido o quórum a que se refere o § 3º do art. 5º da CF. A decisão, terá, sem dúvida, importante repercussão na constitucionalização através da aplicação – pelo Judiciário – de diversas normas oriundas do art. 7º combinadas com os textos de convenções internacionais adotadas pelo Brasil.<sup>64</sup>

Considerando, ainda, a posição defendida por muitos doutrinadores, de que as normas dos tratados internacionais de direitos humanos têm o condão de adentrar ao ordenamento jurídico brasileiro com força constitucional, ampliando os direitos elencados na Constituição Federal, surge outra reflexão quando houver antinomia entre tais normas e as normas constitucionais.<sup>65</sup>

Flávia Piovesan esclarece:

Em relação ao impacto jurídico dos tratados internacionais de direitos humanos no direito brasileiro, e considerando a hierarquia constitucional desses tratados, três hipóteses poderão ocorrer. O direito enunciado no tratado internacional poderá: a) coincidir com o direito assegurado pela Constituição (neste caso a Constituição reproduz preceitos do Direito Internacional dos Direitos Humanos); b) integrar, complementar e ampliar o universo de direitos constitucionalmente previstos; ou c) contrariar preceito do Direito interno.<sup>66</sup>

Diante dessas hipóteses, a autora apresenta três impactos possíveis.

Primeiramente, o direito brasileiro reproduz as disposições dos tratados internacionais de direitos humanos, tendo no direito internacional a fonte de orientação e inspiração para a construção de seu universo jurídico; em segundo lugar, as disposições do direito internacional alargam o rol de direitos humanos garantidos pela Constituição, inovando-a, integrando-a e completando-a com a inclusão de novos direitos, além de preencher lacunas no ordenamento jurídico brasileiro, integrando e complementando dispositivos normativos do direito brasileiro e, principalmente, reforçando a imperatividade dos direitos humanos já garantidos no Brasil; por fim, quando houver antinomia entre o direito internacional dos direitos humanos e o direito interno, deve prevalecer a norma mais benéfica à pessoa humana, seja essa norma de direito internacional ou de direito interno. Como esclarece Flávia Piovesan: “[...] no plano de

<sup>64</sup> CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010. p. 74.

<sup>65</sup> Assim: CANÇADO TRINDADE, Antonio Augusto. **Tratado de direito internacional dos direitos humanos**. Porto Alegre: Fabris, 1997; RAMOS, André de Carvalho. **Processo internacional de direitos humanos**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002; LAFER, Celso. **A reconstrução dos direitos humanos: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt**. São Paulo: Cia. das Letras, 1988; entre outros.

<sup>66</sup> PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 163.

proteção dos direitos humanos interagem o Direito Internacional e o Direito interno movidos pelas mesmas necessidades de proteção, prevalecendo as normas que melhor protejam o ser humano, tendo em vista que a primazia é da pessoa humana.”<sup>67</sup>

O Ministro Celso de Mello, que vem adotando a tese em favor da hierarquia constitucional dos tratados de direitos humanos, caminha, também, na aplicação dessa regra hermenêutica que privilegia a norma mais favorável à pessoa humana. Toma-se como exemplo o julgamento do HC 96.772-8, 2009, de São Paulo:

Os magistrados e Tribunais, no exercício de sua atividade interpretativa, especialmente no âmbito dos tratados internacionais de direitos humanos, devem observar um princípio hermenêutico básico (tal como aquele proclamado no Artigo 29 da Convenção Americana de Direitos Humanos), consistente em atribuir primazia à norma que se revele mais favorável à pessoa humana, em ordem a dispensar-lhe a mais ampla proteção jurídica.

O Poder Judiciário, nesse processo hermenêutico que prestigia o critério da norma mais favorável (que tanto pode ser aquela prevista no tratado internacional como a que se acha positivada no próprio direito interno do Estado, deverá extrair a máxima eficácia das declarações internacionais de as proclamações constitucionais de direitos, com forma de viabilizar o acesso dos indivíduos e dos grupos sociais, notadamente, os mais vulneráveis, a sistemas institucionalizados de proteção aos direitos fundamentais da pessoa humana, sob pena de a liberdade, a tolerância e o respeito à alteridade humana tornarem-se palavras vãs.<sup>68</sup>

Pela jurisprudência hodierna do STF e a partir da análise de Flávia Piovesan, o movimento de internacionalização dos direitos humanos tem sopesado nos ordenamentos jurídicos internos dos Estados a ideia de primazia das normas de direitos humanos com base na maior proteção da pessoa humana. Dessa forma, desponta-se essa regra hermenêutica já utilizada, inclusive, pelo STF de que em caso de antinomia, aplica-se a norma mais favorável à dignidade da pessoa humana.

O que se pode dizer, sobretudo, é que a própria jurisprudência do STF ainda está em aberto, esperando novas afirmações acerca das possibilidades existentes. Assim como na doutrina, há posicionamentos diversos, que podem ser, assim sintetizados para fins didáticos: os tratados internacionais de direitos humanos têm primazia sobre as normas de direito interno; há primazia da norma mais favorável ao ser humano, seja essa norma internacional ou interna; em caso de antinomia entre o direito internacional e as normas internas, deve-se aplicar o critério cronológico, já que os tratados internacionais adentram

---

<sup>67</sup> PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 171.

<sup>68</sup> SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Habeas Corpus 96.772-8**: São Paulo. Brasília, DF, 2009. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=601192>>. Acesso em: 13 ago. 2013.

o ordenamento jurídico com *status* ordinário; os tratados internacionais de direitos humanos têm *status* supralegal, neste caso, têm primazia sobre as leis internas; os tratados internacionais de direitos humanos têm natureza constitucional; os tratados internacionais de direitos humanos somente terão *status* constitucional quando forem aprovados, à luz do processo legislativo, pelo mesmo rito das emendas constitucionais.

Tudo isso aponta para uma ideia salutar acerca do movimento de internacionalização das normas de direitos humanos, que é, em verdade, a tendência cada vez maior de que essas normas sejam consideradas com mais veemência pelos ordenamentos internos dos Estados, passando a influenciar a própria construção do Direito. Assim, as normas internacionais de direitos humanos se robusteceriam, tornando-se primazes em relação às normas internas de uma maneira geral.

Pela clareza do seu texto, parece essa ser a tese principal de Flávia Piovesan quando aponta na direção de um pensamento internacionalista com força suficiente para influenciar o próprio pensamento constitucionalista dos Estados nacionais, cada vez mais parecidos com o constitucionalismo internacional ou global.

### **2.3 Convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), enquanto instituição internacional, representa a principal fonte criadora de normas internacionais de direito do trabalho. Pela natureza dessas normas, suas convenções são, em grande parte, consideradas tratados internacionais de direitos humanos. Isto porque, por traz das normas de direito do trabalho existe um conceito fundamental ou um princípio subjacente que é a dignidade humana.

Orlando Gomes assevera que "[...] a construção teórica de um sistema jurídico bem estruturado exige a identificação de um instituto-chave, de um conceito fundamental em torno do qual gravitam, como num sistema planetário, todos os demais institutos afins."<sup>69</sup>

O autor está tratando da ideia da subordinação ou trabalho humano subordinado como instituto fundamental para o qual todo o direito do trabalho, especificamente, o direito do trabalho interno, e a pluralidade de suas normas convergem.

No entanto, quanto se trata de normas internacionais de direito do trabalho, à semelhança de todas as normas e garantias internacionais de direitos humanos, esse

---

<sup>69</sup> GOMES, Orlando. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1941. p. 10.

instituto-chave é a dignidade humana, para a qual todas essas normas convergem. Por essa razão, as normas internacionais de direito do trabalho, via de regra, consubstanciam-se em normas de proteção a direitos humanos e, por conseguinte, os tratados que esposam tais normas podem ser considerados como tratados de direitos humanos. Nada mais contundente do que considerar as normas de direito do trabalho como garantias de um mínimo de proteção da dignidade humana do trabalhador.

Assim, as convenções da OIT, que postulam a defesa dos direitos e garantias em prol da dignidade do trabalhador, devem ser alçadas ao *status* privilegiado que ocupam os tratados internacionais de direitos humanos, posto que ensejam, no âmbito do direito do trabalho, princípios de proteção à pessoa humana.

Os tratados internacionais elaborados pela OIT são denominados de Convenções Internacionais do Trabalho.<sup>70</sup> Depois de aprovados nas Conferências Internacionais do Trabalho, esses tratados ficam abertos à ratificação dos Estados-membros, devendo seguir o rito comum internacional. No caso do Brasil, para serem integradas ao ordenamento jurídico, essas convenções devem obedecer ao rito já analisado, que consiste na assinatura, aprovação pelo Congresso Nacional, depósito de ratificação, promulgação pelo chefe do executivo e publicação, além disso, deve, também obedecer à posição hierárquica, podendo ser consideradas meramente tratados internacionais ou tratados internacionais de direitos humanos, especificamente.

Basicamente, a atividade normativa da OIT<sup>71</sup> consiste na elaboração de dois tipos de normas internacionais: convenções e recomendações do trabalho, que disciplinam diversos temas do sistema jurídico trabalhista internacional em toda a sua amplitude. De acordo com Valerio de Oliveira Mazuolli:

Na gênese, as convenções da OIT tinham por finalidade proteger apenas os trabalhadores da indústria. Posteriormente (por decisão da Corte Permanente de Justiça Internacional, de 1922) atingiram também os trabalhadores agrícolas. Com o passar do tempo, evoluiu-se para a proteção dos trabalhadores tanto do setor público como do privado, passando depois a também atingir os autônomos e cooperados. Atualmente, até mesmo grupos ou sociedades tradicionais, como os índios e povos tribais, são protegidos pelas convenções.<sup>72</sup>

---

<sup>70</sup> Cf. CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010. p. 71.

<sup>71</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 2. ed. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 1986.

<sup>72</sup> MAZUOLLI, Valerio de Oliveira. Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *pro homine*. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 43, p. 72, 2013. Disponível em: <[http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/1488681/Rev.43\\_art.4/94b0e824-e2ae-4456-90bb-3922c1aeef35](http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/1488681/Rev.43_art.4/94b0e824-e2ae-4456-90bb-3922c1aeef35)>. Acesso em: 23 ago. 2016.

As convenções e recomendações internacionais elaboradas pela OIT podem ser classificadas de diversas formas.

As convenções podem ser: a) fundamentais, que integram a Declaração de Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho da OIT e que devem ser ratificadas e aplicadas por todos os Estados Membros, tendo como exemplos a Convenção 29 sobre o trabalho forçado, a Convenção 87 sobre a liberdade sindical, entre outras; b) prioritárias, que tratam de assuntos considerados mais importantes, como, por exemplo, a Convenção 144, consulta tripartite; e a 81, inspeção do trabalho; as demais convenções são classificadas por doze temas, como por exemplo, direitos humanos, emprego, políticas sociais etc.

Como esclarece Valerio de Oliveira Mazuolli, as convenções elaboradas pela OIT são tratados internacionais multilaterais abertos, [...] uma vez que não têm destinatário certo, estando abertas à ratificação ou à adesão dos países-membros da OIT, ou ainda daqueles que, no futuro, tornar-se-ão partes da Organização."<sup>73</sup> No entanto, obedecem ao rito de incorporação de tratados estabelecido no Brasil, em consonância com as disposições da OIT sobre tratados.

De outra forma, as recomendações não são tratados, mas apenas orientações ou instruções que objetivam sugerir ao legislador dos países membros da OIT mudanças no seu direito interno acerca de temas específicos de direito do trabalho. Valerio de Oliveira Mazuolli apresenta a seguinte distinção entre convenções e recomendações:

A diferença entre as convenções e as recomendações da OIT é puramente formal, uma vez que, materialmente, ambas podem tratar dos mesmos assuntos ou temas. Em sua essência, tais instrumentos nada têm de diferente de outros tratados e declarações internacionais de proteção dos direitos humanos: versam sobre a proteção do trabalho e do trabalhador e um sem número de matérias a estes coligados. Mas, formalmente, ambas se distinguem, uma vez que as convenções são tratados internacionais em devida forma e devem ser ratificadas pelos Estados-membros da Organização para que tenham eficácia e aplicabilidade nos seus respectivos Direitos internos, ao passo que as recomendações não são tratados e visam tão somente sugerir ao legislador de cada um dos países vinculados à OIT mudanças no seu Direito interno relativamente às questões que disciplina.<sup>74</sup>

---

<sup>73</sup> MAZUOLLI, Valerio de Oliveira. Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *pro homine*. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 43, p. 73, 2013. Disponível em: <[http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/1488681/Rev.43\\_art.4/94b0e824-e2ae-4456-90bb-3922c1aeef35](http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/1488681/Rev.43_art.4/94b0e824-e2ae-4456-90bb-3922c1aeef35)>. Acesso em: 23 ago. 2016.

<sup>74</sup> Ibid.

Enquanto a incorporação consiste na própria internalização das convenções ratificadas como normas que vinculam o Estado brasileiro, posto que passam a fazer parte do ordenamento jurídico, as recomendações, em verdade, apenas ensejam a adoção de medidas legais ou ações afirmativas produzidas internamente pelos estados e que visem a dar cumprimento às matérias e orientações que consagram.

Ericson Crivelli esclarece:

[...] as Recomendações, conjuntamente com as Convenções, se constituem nas fontes normativas inaugurais da OIT. As Recomendações, ao seu turno, não têm a natureza jurídica de um tratado internacional, pois não estão abertas à ratificação pelos Estados-membros, logo não são destinadas à internalização no ordenamento jurídico nacional do Estado, o que as torna instrumentos de densidades jurídica e política menores que as Convenções.<sup>75</sup>

O artigo 19 da Constituição da OIT, também conhecida como Declaração de Filadélfia, cujo texto em vigor foi aprovado na 29ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Montreal, em 1946, tendo o Brasil ratificado o instrumento de emenda dessa Constituição em 13 de abril de 1948, conforme Decreto de Promulgação 25.696, de 20 de outubro de 1948<sup>76</sup>, estabelece os parâmetros que diferenciam, na OIT, a escolha se o assunto tratado tomará forma de uma convenção ou de uma recomendação. Observe o que dispõe o art. 19 e alguns de seus incisos:

1. Se a Conferência pronunciar-se pela aceitação de propostas relativas a um assunto na sua ordem do dia, deverá decidir se essas propostas tomarão a forma: a) de uma convenção internacional; b) de uma recomendação, quando o assunto tratado, ou um de seus aspectos não permitir a adoção imediata de uma convenção.

[...]

5. Tratando-se de uma convenção: a) será dado a todos os Estados-Membros conhecimento da convenção para fins de ratificação; b) cada um dos Estados-Membros compromete-se a submeter, dentro do prazo de um ano, a partir do encerramento da sessão da Conferência (ou, quando, em razão de circunstâncias excepcionais, tal não for possível, logo que o seja, sem nunca exceder o prazo de 18 meses após o referido encerramento), a convenção à autoridade ou autoridades em cuja competência entre a matéria, a fim de que estas a transformem em lei ou tomem medidas de outra natureza;

6. Em se tratando de uma recomendação: a) será dado conhecimento da recomendação a todos os Estados-Membros, a fim de que estes a considerem, atendendo à sua efetivação por meio de lei nacional ou por outra qualquer forma; b) cada um dos Estados-Membros compromete-se a submeter, dentro do prazo de um ano a partir do encerramento da sessão da Conferência (ou, quando, em razão de circunstâncias excepcionais, tal não for possível, logo que o seja, sem nunca exceder o prazo de 18 meses após o referido encerramento), a

<sup>75</sup> CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010. p. 75.

<sup>76</sup> BRASIL. Decreto 25.696, de 20 de outubro de 1948. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo. Brasília, DF, 20 out. 1948. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1940-1949/decreto-25696-20-outubro-1948-454771-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 25 mar. 2015.

recomendação à autoridade ou autoridades em cuja competência entre a matéria, a fim de que estas a transformem em lei ou tomem medidas de outra natureza.<sup>77</sup>

A grande diferença, em se tratando da forma como as normas internacionais oriundas da OIT são recepcionadas no Brasil, é que a convenção sempre se destinará à ratificação e, portanto, passando pelo rito necessário, à semelhança de emendas constitucionais ou leis ordinárias, tornar-se-ão normas de direito interno, pois serão incorporadas ao ordenamento jurídico brasileiro; já a recomendação, formalizada na Conferência da OIT quando o assunto a que se refere ainda não está maduro ou pronto o suficiente para tomar a forma de uma Convenção, deverá servir de orientação aos Estados membros, a fim de que as autoridades competentes em relação à matéria tratada no seu texto possam ou produzir leis ou desenvolver outras medidas legais que ponham em prática as orientações e matérias nela contidas ou não.

A convenção se submete ao processo de internalização, para tornar-se parte integrante do ordenamento jurídico interno de cada país, mas a recomendação, não, apresentando-se como orientação a cada Estado membro na construção de suas decisões e do seu próprio direito.

---

<sup>77</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo (Declaração de Filadélfia)**. Montreal, 29ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, 1946. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/constituicao\\_oit\\_538.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf)>. Acesso em: 26 jun. 2013.

**CAPÍTULO 3 LEIS, POLÍTICAS PÚBLICAS E AÇÕES AFIRMATIVAS  
BRASILEIRAS EM PROL DO DIREITO AO TRABALHO DAS  
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA À LUZ DO DIREITO  
INTERNACIONAL**

*A lei é o sol  
O jardineiro diz  
A lei é ele  
Que os jardineiros todos  
Hoje, amanhã, depois, obedecem.*

*A lei – o sacerdote prega  
Com ar sacerdotal à plebe ímpia –  
A lei são as palavras de meu livro  
O que do púlpito prego à diocese.*

*A lei, diz o juiz sobre o nariz olhando  
Falando claramente e com firmeza:  
Como lhes disse, a lei,  
Como bem sabem, a lei, pois bem:  
Mais uma vez lhes digo –  
A lei é lei.*

*Não obstante os mestres de direito  
Explicam – a lei não é direita  
Nem errada: a lei são simplesmente  
Crimes que tempos e lugares penalizam;  
A lei são hábitos vestidos pelos homens  
A toda a hora em diferentes climas  
Bom-dia e boa-noite é lei.*

*Dizem terceiros: a Lei é nosso Fado;  
E outros: a Lei é o nosso Estado;  
Outros repetem, repetem:  
Não há mais lei.  
Ora! a lei...*

W. H. Auden, *Law like love* (A lei como o amor), 1939.<sup>1</sup>

No Brasil, quando se trata de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, consideram-se duas normatizações específicas: a reserva de vagas para cargos públicos, amparada expressamente pela Constituição Federal de 1988, em seu art. 37, inciso VIII: "[...] a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão"; e, o sistema de cotas para pessoas com deficiência, estabelecido pela Lei 8.213, de 1991, também conhecida como

<sup>1</sup> AUDEN, Wystan Hugh. Law like love. *Revista Brasileira*, Rio de Janeiro, ano 13, n. 50, fase 7, p. 172, jan./mar. 2007. Disponível em: <<http://www.academia.org.br/abl/media/RB50%20-%20POESIA%20ESTRANGEIRA.pdf>>. Acesso em: 4 jul. 2016.

"Lei de Cotas", que obriga o setor privado à contratação de pessoas com deficiência em empresas com cem ou mais empregados, obedecendo a percentuais progressivos.

No âmbito constitucional, deve-se considerar, ainda, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, inserida no ordenamento brasileiro como ementa à Constituição Federal, passando a fazer parte integrante da ordem constitucional brasileira.

O propósito deste capítulo é tratar especificamente dessas duas normatizações, estabelecendo as relações dessas normas com o direito internacional, além de refletir sobre algumas políticas públicas e ações afirmativas veiculadas no Brasil e que postulam a defesa do direito ao trabalho das pessoas com deficiência.

Antes da Constituição Federal de 1988 e da Lei 8.213/1991, é possível perceber que no cenário internacional houve uma evolução da ideia de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A consideração dessa questão não é algo novo. A Revolução Industrial, a partir do século XVIII, com a utilização das máquinas e com relações de trabalho exageradamente precárias nas indústrias – utilização de mão de obra infantil, jornadas laborais exorbitantes, condições insalubres, entre outras –, produziu um grande contingente de pessoas com deficiências, vítimas de acidentes de trabalho. Com o desenrolar do século XIX, esse contingente de trabalhadores incapacitados para o trabalho na indústria passou a ser uma das grandes preocupações da economia e das sociedades, principalmente porque se tornou um fardo pesado para os sistemas assistenciais e previdenciários.

Aliado a esse fenômeno da era industrial que percorreu todo o século XIX, o limiar do século XX produziu o acontecimento da Primeira Grande Guerra (1914–1918), aumentando expressivamente o já grande contingente de pessoas incapacitadas para o trabalho: mutilados de guerra, pessoas com algum tipo de deficiência física.

O reconhecimento da deficiência como produto das máquinas e das armas consubstanciou o contexto que levou a recém criada Organização Internacional do Trabalho (1919) a adotar a Recomendação 22, em 1925, que, segundo Astrid Daugher Abdala, “[...] representou o primeiro reconhecimento, por parte da comunidade internacional, das necessidades acerca do trabalho das pessoas portadoras de deficiência.”<sup>2</sup> Como preocupação precípua da OIT, despontou-se a ideia de reabilitação para o trabalho dessas pessoas incapacitadas.

---

<sup>2</sup> ABDALA, Astrid Daguer. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: o avanço jurídico.** São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br/artigos/>>. Acesso em: 19 ago. 2013.

Mais adiante, com o fim da Segunda Grande Guerra (1939–1945) e com o aumento do contingente das pessoas com deficiência, especialmente na Europa, essa ideia de reabilitação e a necessidade de incluir essas pessoas no mercado de trabalho se afirmaram dentro dos ideais da OIT, que em 1955 adotou a Recomendação 99, em que postulou a necessidade de ações afirmativas e práticas de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no cenário mundial. Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho reconhece que a partir dessa recomendação:

[...] a OIT evidencia a necessidade de medidas práticas de integração das pessoas portadoras de deficiência ao mercado de trabalho, assegurando a todos os indivíduos com limitações, qualquer que tenha sido a origem, o direito aos meios de reabilitação profissional.<sup>3</sup>

Nesse sentido, a primeira metade do século XX conduziu a Europa e, depois, o mundo ao reconhecimento da necessidade de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em razão do grande contingente de incapacitados produzidos pelas máquinas e pelas armas.

Por essa razão, Eric Hobsbawn, ao perceber o incrível paradoxo do século XX, reconhecido pela coexistência do desenvolvimento e da destruição provocados pela iniciativa humana, afirma que:

O século XX foi a era mais extraordinária da história da humanidade, combinando catástrofes humanas de dimensões inéditas, conquistas materiais substanciais e um aumento sem precedentes da nossa capacidade de transformar e talvez destruir o planeta.<sup>4</sup>

Olhando para o direito do trabalho a partir dessa perspectiva, percebe-se o quanto a Organização Internacional do Trabalho serviu como um contraponto a esta primeira metade do século XX em relação às condições de trabalho desenvolvidas.

A preocupação com a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é fruto do reconhecimento do enorme contingente de pessoas incapacitadas, produzido pela evolução e desenvolvimento da raça humana. Assim, ao voltar os olhos para as pessoas com deficiência que foram levadas a essa condição em nome do desenvolvimento, a humanidade quedou-se diante daquelas que, diferentemente, nasceram com algum tipo de deficiência, que também necessitavam ser incluídas.

---

<sup>3</sup> BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Ações afirmativas e inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. *Revista da Faculdade de Direito*, São Paulo, n. 100, p. 499, jan./dez. 2005.

<sup>4</sup> HOBBSAWN, Eric. *Globalização, democracia e terrorismo*. Trad. José Veigas. São Paulo: Companhia das Letras, 2007. p. 9.

A necessidade de políticas públicas e ações afirmativas que promovam a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho decorre do próprio desenvolvimento das sociedades humanas e de um movimento internacional que reconheceu essa necessidade, principalmente, a partir da Organização Internacional do Trabalho.

### **3.1 A reserva de vagas em cargos e empregos públicos na Constituição Federal e na Lei 8.112, de 1990**

A 69ª Reunião da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, reunida em junho de 1983, adotou a Convenção 159, sobre a Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Importante no cenário internacional, essa conferência considerou os seguintes pressupostos:

[...] a Recomendação sobre a habilitação e reabilitação profissionais dos deficientes, de 1955 e a Recomendação sobre o desenvolvimento dos recursos humanos, de 1975;

[...] um significativo progresso na compreensão das necessidades da reabilitação, na extensão e organização dos serviços de reabilitação e na legislação e no desempenho de muitos Países Membros em relação às questões cobertas por essas recomendações;

[...] a proclamação pela Assembleia Geral das Nações Unidas de 1981 como o Ano Internacional das Pessoas Deficientes e o reconhecimento da necessidade de um programa de ação mundial relativo às pessoas deficientes visando à participação plena e igualdade;

a oportunidade e conveniência de adotar novas normas internacionais que visem a assegurar, tanto nas zonas rurais como nas urbanas, a igualdade de oportunidade e tratamento a todas as categorias de pessoas deficientes no que se refere a emprego e integração na comunidade.<sup>5</sup>

Com o advento da Convenção 159, a OIT alçou ao plano dos direitos internacionais o direito ao trabalho das pessoas com deficiência, tendo como pressupostos primordiais o acesso e a reabilitação para o acesso ao emprego, bem como a permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tanto no meio rural quanto no urbano e, acima de tudo, o direito ao desenvolvimento enquanto pessoa humana integrada à sociedade, abrangendo todas as pessoas com deficiência, independentemente, do tipo de deficiência, pois considera todas as categorias de pessoas com deficiência.

---

<sup>5</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 159 sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes**. Genebra, 69ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, 1983. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/505>>. Acesso em: 12 dez. 2014.

O art. 1º, desta convenção, estabelece:

1. Para efeito desta Convenção, entende-se por "pessoa deficiente" todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.
2. Para efeitos desta Convenção, todo o País Membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade.
3. Todo País Membro aplicará os dispositivos desta Convenção através de medidas adequadas às condições nacionais e de acordo com a experiência (costumes, uso e hábitos) nacional.
4. As proposições desta Convenção serão aplicáveis a todas as categorias de pessoas deficientes.<sup>6</sup>

De acordo com os dados do Escritório da OIT no Brasil<sup>7</sup>, em sua apresentação, a Convenção 159 entrou em vigor no plano internacional na data de 20 de junho de 1985, e no plano interno brasileiro, em 18 de maio de 1991, tendo sido aprovada pelo Congresso Nacional, Decreto Legislativo 51, em 25 de agosto de 1989, ratificada em 18 de maio de 1990 e promulgada pelo Executivo, Decreto 129, em 22 de maio de 1991.<sup>8</sup>

Inspirada pelos ares do direito internacional, a Constituinte que deu origem à Carta Política de 1988 procurou consagrar o direito ao trabalho das pessoas com deficiência por meio da reserva de vagas para cargos e empregos públicos, além de ter consagrado, no art. 7º, inciso XXXI, o princípio da não-discriminação, por meio da "[...] proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência."<sup>9</sup>

A reserva de vagas em cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência está contemplada na Constituição Federal, art. 37, inciso. VIII, que assim dispõe: “[...] a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.” Em 1990, a Lei 8.112 assegurou às pessoas com deficiência o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos, reservando até vinte por cento das vagas oferecidas no concurso,

---

<sup>6</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 159 sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes**. Genebra, 69ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, 1983. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/505>>. Acesso em: 12 dez. 2014.

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> BRASIL. Decreto 129, de 22 de maio de 1991. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo. Brasília, DF, 22 maio 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D0129.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm)>. Acesso em: 14 ago. 2013.

<sup>9</sup> Id. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 14 mar. 2015.

ressalvando a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência. O art. 5º, § 2º, da referida Lei estabelece:

Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.<sup>10</sup>

A Constituição de 1988 estabeleceu como garantia às pessoas com deficiência o acesso aos cargos públicos, nos termos da Lei. Em obediência à Constituição, o legislador pátrio criou a Lei 8.112, de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

### 3.2 O Sistema de cotas no setor privado: Lei 8.213, de 1991 - "Lei de Cotas"

Exatamente no ano de 1991, foi publicada, no Brasil, a Lei 8.213, de 24 de junho, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e, especificamente, cria o sistema de cotas de vagas de emprego para pessoas com deficiência nas empresas privadas. Esta legislação é um marco divisor no esforço de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, principalmente porque surge para o ordenamento jurídico brasileiro no contexto e sob a influência do direito internacional, especialmente, da Convenção 159 da OIT.

A Lei 8.213, de 1991, trata especificamente dos temas consubstanciados na Convenção 159, da OIT – habilitação e reabilitação profissional das pessoas incapacitadas para o trabalhador e inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho:

Art. 89. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.<sup>11</sup>

Além de considerar os pressupostos da norma internacional, a lei interna brasileira cria um dispositivo que tem como objetivo garantir efetivamente a inserção das

---

<sup>10</sup> BRASIL. Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 11 dez. 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm)>. Acesso em: 24 mar. 2014.

<sup>11</sup> CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Legislação brasileira sobre pessoas portadoras de deficiência**. 6. ed. Brasília, DF: Ed. Câmara dos Deputados, 2010. Disponível em: <<http://bd.camara.gov.br>>. Acesso em: 22 abr. 2013. p. 123.

peças com deficiência no mercado de trabalho, tornando a contratação dessas pessoas obrigatória para determinadas empresas no setor privado, já que no setor público, a própria Constituição Federal já havia garantido um percentual mínimo de vagas para as pessoas com deficiência. Assim estabelece a Lei:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....2%;  
 II - de 201 a 500.....3%;  
 III - de 501 a 1.000.....4%;  
 IV - de 1.001 em diante. ....5%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.<sup>12</sup>

A norma não apenas tornou obrigatória, em determinadas empresas, a reserva de 2% a 5% das vagas para esses indivíduos, antes marginalizados nos processos de recrutamento e de seleção, como criou, no § 1º, um mecanismo para que a dispensa dessas pessoas somente ocorra com a contratação de outras para substituírem as vagas deixadas.

A Convenção 159/1983, da OIT, assumindo força de lei, estabelece garantias de emprego às pessoas com deficiência, o que por si só já é um indicador da inclusão social dessas pessoas, além de obrigar o Estado brasileiro a formular, desenvolver e aplicar uma política nacional de inclusão baseada no princípio da igualdade de oportunidades a fim de contemplar ações de adaptação ou readaptação no emprego e capacitação profissional.

Para o Ministério do Trabalho, em respeito às disposições dessa convenção da OIT:

As pessoas com deficiência devem dispor de serviços de orientação, de formação, de colocação, de emprego ou de outras finalidades, bem adaptados as suas necessidades. Tais serviços devem ser promovidos igualmente nas zonas rurais e nas comunidades apartadas. O convênio prevê, além disso, medidas em favor do desenvolvimento da formação e da disponibilidade de assessores especializados.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Legislação brasileira sobre pessoas portadoras de deficiência**. 6. ed. Brasília, DF: Ed. Câmara dos Deputados, 2010. Disponível em: <<http://bd.camara.gov.br>>. Acesso em: 22 abr. 2013. p. 123.

<sup>13</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. ed. Brasília, DF: SIT, 2007. p. 13.

Uma informação importante que se depreende da criação desse dispositivo de cotas para o emprego das pessoas com deficiência no setor privado, a partir de uma norma interna que, em certo sentido, é a contemplação do direito internacional no ordenamento jurídico brasileiro, diz respeito ao contexto normativo em que tal dispositivo foi inserido. E aqui, apresenta-se um posicionamento crítico acerca das motivações do Estado por meio de seu poder legiferante.

A Lei 8.213, de 1991, dispõe sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social. A partir de uma análise da finalidade da referida Previdência Social, estabelecida no art. 1º, da Lei, é possível tecer, pelo menos, uma consideração crítica. Assim estabelece a Lei:

Art. 1º – A Previdência Social, mediante contribuição, tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.<sup>14</sup>

Obviamente, uma das melhores maneiras que o Estado tem de não prover e assegurar os meios indispensáveis à manutenção das pessoas com deficiência é garantir-lhes trabalho, enquanto meio de subsistência por excelência.

Em que pese a importância dessa lei, sua eficácia tem sido amplamente discutida em razão do seu eixo-conceitual, ou seja, o conceito de habilitação. As cotas reservadas destinam-se às pessoas com deficiência já habilitadas e capacitadas para o trabalho, ou aos trabalhadores que, por meio de um acidente ou doença incapacitadora, também, enquanto beneficiários da Previdência Social, conseguiram sua reabilitação. A grande questão é que esse sistema considera trabalhador e empregável apenas as pessoas com deficiência que conseguem demonstrar ou comprovar sua qualificação e capacidade produtiva. Decerto, em um sistema produtivo regido por leis capitalistas, pode-se discutir a validade dos meios usados para a referida comprovação.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> BRASIL. Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre planos e benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 24 jun. 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 26 jan. 2016.

<sup>15</sup> Para uma discussão mais específica sobre esse problema, cf.: MIRANDA, Carlos Roberto. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. Salvador, 2013. Disponível em: <[www.saudeetrabalho.com.br/download/oportunidades-miranda.doc](http://www.saudeetrabalho.com.br/download/oportunidades-miranda.doc)>. Acesso em: 22 jun. 2014.

### 3.3 Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

Vinte anos após a promulgação da Constituição Federal de 1988, o Brasil, por meio do Congresso Nacional, conferiu à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência força de emenda constitucional.<sup>16</sup>

Atualmente, há um consenso, inclusive, no âmbito internacional sobre a devida utilização da expressão pessoa com deficiência, que foi escolhida pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, homologada pela Assembléia das Nações Unidas em 13 de dezembro de 2006 e que entrou em vigência em 3 de maio de 2008, após ultrapassar o mínimo de vinte ratificações.

Adotada pela ONU em 13 de dezembro de 2006<sup>17</sup>, essa Convenção, como esclarece Flávia Piovesan:

[...] surge como resposta da comunidade internacional à longa história de discriminação, exclusão e desumanização das pessoas com deficiência. É inovadora em muitos aspectos, tendo sido o tratado de direitos humanos mais rapidamente negociado e o primeiro do século XXI. Incorpora uma mudança de perspectiva, sendo um relevante instrumento para a alteração da percepção da deficiência, reconhecendo que todas as pessoas devem ter a oportunidade de alcançar de forma plena o seu potencial.<sup>18</sup>

No Brasil, essa Convenção é o primeiro tratado incorporado pelo ordenamento jurídico como uma emenda constitucional, em conformidade com o § 3º, do art. 5º, da Constituição Federal e, por essa razão, tem *status* de norma constitucional.

Um dos eixos conceituais dessa norma é a plena participação da pessoa com deficiência na sociedade com vistas ao seu desenvolvimento humano, social e econômico para que a própria sociedade possa, também, avançar em seu próprio desenvolvimento,

<sup>16</sup> A Convenção entrou em vigor em 3 de maio de 2008 para a comunidade internacional, quando houve o depósito do vigésimo instrumento de ratificação. O Brasil ratificou tanto a Convenção como seu Protocolo Facultativo em 1º de agosto de 2008, por meio do depósito do instrumento de ratificação, recebendo a aprovação do Congresso Nacional pelo Decreto Legislativo 186, conforme o procedimento do § 3º do art. 5º da Constituição Federal, que assim dispõe: “os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”. A promulgação da Convenção e de seu Protocolo Facultativo, com força de emenda constitucional, se deu por meio do Decreto 6.949, de 25 de agosto de 2009. Cf. CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Legislação brasileira sobre pessoas portadoras de deficiência**. 6. ed. Brasília, DF: Ed. Câmara dos Deputados, 2010. p. 23 et seq. Disponível em: <<http://bd.camara.gov.br>>. Acesso em: 22 abr. 2013.

<sup>17</sup> Para um esboço histórico, cf.: PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 295-299.

<sup>18</sup> *Ibid.*, p. 297.

bem como dar passos importantes para a erradicação da pobreza, já que deficiência e pobreza estão intimamente relacionadas, conforme visto anteriormente.

O art. 27 da Convenção, que trata do trabalho e emprego, estabelece:

1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência de trabalhar, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Este direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceito no mercado laboral em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes deverão salvaguardar e promover 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 técnicos gerais e de orientação 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 atendimento na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno a ele;
  - f. Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;
  - g. Empregar pessoas com deficiência no setor público;
  - h. 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; e
  - k. Promover reabilitação profissional, retenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.
2. Os Estados Partes deverão assegurar 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.<sup>19</sup>

Além do art. 27, que trata especificamente da importância do trabalho e emprego para que as pessoas com deficiência possam ter igualdade de oportunidades em relação às demais pessoas, com vistas ao seu desenvolvimento humano, social e

---

<sup>19</sup> CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Legislação brasileira sobre pessoas portadoras de deficiência**. 6. ed. Brasília, DF: Ed. Câmara dos Deputados, 2010. p. 48-50. Disponível em: <<http://bd.camara.gov.br>>. Acesso em: 22 abr. 2013.

econômico, há uma série de outros dispositivos que pressupõem a importância do trabalho como um direito fundamentalmente importante para a conquista desse desenvolvimento.

Assim, o art. 3º da Convenção estabelece a igualdade de oportunidades entre seus princípios gerais; o art. 4º dispõe sobre a obrigatoriedade dos Estados, que ratificarem a Convenção, em adotarem medidas legislativas, administrativas ou de qualquer outra natureza para a realização dos direitos previstos, o que inclui medidas de proteção e garantia do trabalho das pessoas com deficiência; além, disso, a Convenção estabelece que os Estados devem "[...] adotar ajustes, adaptações, ou modificações razoáveis e apropriadas para assegurar às pessoas com deficiência o exercício dos direitos humanos em igualdade de condições com as demais."<sup>20</sup>

Em última análise, a Convenção, incorporada ao ordenamento jurídico pátrio com força constitucional, torna obrigatória a adoção de ações afirmativas que garantam o direito ao trabalho às pessoas com deficiência e a consideração, em todos os programas e políticas, da proteção e da promoção dos direitos humanos dessas pessoas.

A grande contribuição da Convenção está na sua insistência na ideia de igualdade de oportunidades, que está em consonância com a tendência de superação do conceito de igualdade formal, tão bem contemplada no direito internacional para a afirmação de outro conceito, mais amplo e relevante, o de igualdade substancial ou igualdade material.

Indubitavelmente, a ideia de igualdade substancial está intimamente ligada a outro conceito, o de ações afirmativas, que é uma maneira hodierna de conceber as discriminações positivas, o que se relaciona com a luta contra todas as formas de discriminação para a promoção da igualdade a partir de ações em prol de grupos de indivíduos fragilizados, em desvantagem, destituídos das oportunidades das classes privilegiadas, diminuídos e discriminados por diversas razões – raça, gênero, deficiência, condição social etc.<sup>21</sup>

Com o desenvolvimento de um direito internacional dos direitos humanos, a comunidade internacional passou a perceber que não bastava, apenas, proibir todas as formas de discriminação com base em normas internacionais ou mesmo internas dos Estados para garantir a efetividade da igualdade idealizada pela lei. Daí a necessidade de

---

<sup>20</sup> PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 298.

<sup>21</sup> Cf BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Ações afirmativas e inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito**, São Paulo, n. 100, p. 507-508, jan./dez. 2005.

construir alternativas a partir de ações afirmativas que possam igualar as oportunidades ou mesmo promover a igualdade de condições. Em razão disso, passou-se a considerar a relação mais que necessária entre igualdade substancial e igualdade de oportunidades e, ainda, à postulação de um movimento internacional em favor de políticas sociais de apoio e de promoção de determinados grupos socialmente fragilizados a partir de mecanismos de integração social, como, por exemplo, as ações afirmativas ou discriminações positivas.

Joaquim Barbosa e Fernanda Duarte, em um ensaio crítico sobre o tema, compreendem que os projetos de criação de ações afirmativas, no Brasil “[...] visam a instituir ‘medidas compensatórias’ destinadas a promover a implementação do princípio constitucional da igualdade” em favor das minorias.<sup>22</sup> Em verdade, para os autores, tais projetos mitigam a verdadeira causa das desigualdades que deve ser buscada no sistema educacional segregador.

De uma forma mais clara, então, tais autores assim definem as ações afirmativas:

[...] políticas públicas (e privadas) voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física. Na sua compreensão, a igualdade deixa de ser simplesmente um princípio jurídico a ser respeitado por todos, e passa a ser um objetivo constitucional a ser alcançado pelo Estado e pela sociedade.<sup>23</sup>

Percebe-se, então, que a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência veio consagrar esse movimento em que a busca pela efetividade da igualdade passa a exigir dos Estados medidas e ações afirmativas em uma verdadeira igualdade de oportunidades em favor das pessoas com deficiência.

Se a Constituição Federal de 1988 já permitiu, expressamente, ao Estado brasileiro a adoção de ações afirmativas em favor das pessoas com deficiência, como é o caso da reserva de vagas em concursos para cargos públicos, com a incorporação da

---

<sup>22</sup> GOMES, Joaquim Benedito Barbosa; SILVA, Fernanda Duarte Lopes Lucas da. Ações afirmativas e os processos de promoção da igualdade efetiva. Anais do Seminário Internacional: as Minorias e o Direito. In: **Cadernos do CEJ**, Brasília, DF, n. 24, p. 86, 2001. Disponível em: <<http://daleth.cjf.jus.br/revista/SerieCadernos/Vol24/artigo04.pdf>>. Acesso em: 11 dez. 2014. A análise proposta por esses autores, de uma forma mais direta, procura atacar a discriminação contra os negros no Brasil. Isso fica muito evidente na introdução do seu texto, quando os autores consideram que o mais grave de todos os problemas sociais no Brasil sempre foi a exclusão e o alijamento dos negros do processo produtivo e de uma vida social digna, por meio das mais variadas formas de discriminação.

<sup>23</sup> Ibid.

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência pelo ordenamento jurídico brasileiro com força de emenda constitucional, tais ações afirmativas passam a ser uma exigência constitucional.

### 3.4 O Estatuto da Pessoa com Deficiência

A Lei 13.146, de 6 de julho de 2015, instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, também chamada de Estatuto da Pessoa com Deficiência<sup>24</sup>, que se apresenta como a mais recente ação legislativa para a inclusão das pessoas com deficiência e tem como objetivo maior tornar efetiva a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Parágrafo único. Esta Lei tem como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, em conformidade com o procedimento previsto no § 3º do art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, em vigor para o Brasil, no plano jurídico externo, desde 31 de agosto de 2008, e promulgados pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, data de início de sua vigência no plano interno.<sup>25</sup>

O Grupo de Trabalho que analisou o Projeto de Lei que deu origem ao Estatuto, criado pela Portaria Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) 616/2012, antes de começar as discussões sobre o projeto, propôs uma "Carta de Compromisso", demonstrando a importância e o valor da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência no processo de criação da Lei:

Nós, abaixo assinado, integrantes do Grupo de Trabalho para análise dos Projetos de Lei que tratam da criação do Estatuto da Pessoa com Deficiência, instituído pela Portaria SDH/PR nº 616, de 16 de maio de 2012, assumimos, através desta, o compromisso de basear nossas propostas e trabalho nos princípios e ditames da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU e seu Protocolo Facultativo, internalizados pelo Estado Brasileiro com equivalência de emenda constitucional. Comprometemo-nos,

---

<sup>24</sup> BRASIL. Lei 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 6 jul. 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm)>. Acesso em: 19 jul. 2016.

<sup>25</sup> Ibid.

ainda, a não retroagir nos direitos já conquistados pelos cidadãos brasileiros com deficiência. Brasília-DF, 02 de agosto de 2012.<sup>26</sup>

Com status de norma constitucional, a Convenção foi observada em detalhes para que o Estatuto não ferisse nenhum dos seus dispositivos, sendo sua construção produzida de acordo com os conceitos e diretrizes da Convenção.

Vê-se que as mais recentes disposições legais para inclusão das pessoas com deficiência no Brasil, que sistematizam os direitos consagrados por uma das normas internacionais mais importantes, decorrem das imposições do próprio direito internacional.

O Estatuto reafirma, nos artigos 2º e 3º, o modelo social da deficiência adotado em seu quadro de referência e conceitual, sistematizando, de forma clara, os principais direitos assegurados às pessoas com deficiência pelo ordenamento jurídico pátrio, além de sedimentar os princípios da igualdade, da não discriminação, da reparação e da proibição do retrocesso social.

No que concerne aos direitos das pessoas com deficiência, o Estatuto trata, especificamente, cada um deles: vida, habilitação e reabilitação, saúde, educação, moradia, trabalho, assistência social, previdência social, cultura, esporte etc.

O Capítulo II do Estatuto trata do processo de habilitação e reabilitação como um direito da pessoa com deficiência. O parágrafo único do art. 14 estabelece que esse processo:

[...] tem por objetivo o desenvolvimento de potencialidades, talentos, habilidades e aptidões físicas, cognitivas, sensoriais, psicossociais, atitudinais, profissionais e artísticas que contribuam para a conquista da autonomia da pessoa com deficiência e de sua participação social em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas.<sup>27</sup>

Como visto anteriormente, na esteira do pensamento de Aldaíza Sposati, pode-se dizer que esse processo de habilitação e reabilitação, tão importante para a conquista da autonomia, que representa o próprio desenvolvimento da capacidade do cidadão em suprir suas necessidades, viver com qualidade de vida, acessando os bens de consumo, como os recursos tecnológicos, culturais e sociais, por exemplo, a fim de que possa viver em

---

<sup>26</sup> SECRETARIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. **Estatuto da Pessoa com Deficiência**. Brasília, DF, 2013. Disponível em: <[http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield\\_generico\\_imagens-filefield-description%5D\\_93.pdf](http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield-description%5D_93.pdf)>. Acesso em: 19 jul. 2016.

<sup>27</sup> BRASIL. Lei 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 6 jul. 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm)>. Acesso em: 19 jul. 2016.

igualdade de condições com seus semelhantes em sociedade, está intimamente relacionado com a inclusão no mundo do trabalho, que se constitui um dos elementos essenciais para essa conquista.

O direito à habilitação e reabilitação, que embora esteja disposto separadamente no Estatuto em seu cap. II, está intimamente relacionado ao direito ao trabalho, contemplado no cap. VI, que trata de forma mais ampla esse processo de habilitação e reabilitação profissional das pessoas com deficiência, com o fim de inseri-las no mundo do trabalho (art. 36).

No art. 34, o Estatuto estabelece que: "A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas."<sup>28</sup>

Nota-se, que os ditames conceituais da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência orientam a definição de trabalho, objeto de direito das pessoas com deficiência, pois considera não somente a pessoa a ser incluída como também o meio ambiente do trabalho.

Em que pese a importância do Estatuto e sua recente inserção no ordenamento jurídico brasileiro, o setor privado já tem estabelecido interpretações equivocadas na tentativa de justificar o não preenchimento das cotas exigidas pela Lei 8.213/91.

O art. 36, do Estatuto, estabelece que:

O poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse.

Esse dispositivo tem sido utilizado pelo setor privado como escusa para não cumprir as cotas de emprego para pessoas com deficiência, haja vista que, segundo as empresas, não há pessoas com deficiência em condições profissionais para preencher todas as cotas conforme determina a Lei 8.213/91, sendo este um problema exclusivo do poder público e não das empresas, pois é o poder público o responsável pela habilitação e reabilitação para o trabalho das pessoas com deficiência.

---

<sup>28</sup> BRASIL. Lei 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 6 jul. 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm)>. Acesso em: 19 jul. 2016.

Maurício de Figueiredo Corrêa da Veiga e Luciano Andrade Pinheiro, tratando dessa questão, esclarecem:

Com o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015) foram impressas mudanças substanciais no regramento do emprego. A primeira delas é o disposto no artigo 34, que deixou expresso que a pessoa com deficiência tem o direito de escolher e aceitar o emprego, não pode ser compelido a se empregar. A segunda, disposta no artigo 36, estabelece que é obrigação inquestionável do Estado promover programas de habilitação profissional para que a pessoa com deficiência se qualifique. Não é obrigação da empresa.<sup>29</sup>

É possível perceber que esse argumento, que utiliza o próprio Estatuto da Pessoa com Deficiência para justificar o não preenchimento das cotas de emprego para as pessoas com deficiência de acordo com lei, certamente, não considera a obrigação do setor privado que decorre da função social da empresa, enquanto propriedade.

Certamente, essa função social da empresa decorre de diversos dispositivos constitucionais: o valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, que consubstancia um dos fundamentos da República (art. 1º, IV); um dos objetivos fundamentais republicanos, que é a construção de uma sociedade livre, justa e igualitária (art. 3º, I); alguns dos princípios da ordem econômica, com o fim de promover a justiça social: função social da propriedade, considerando, neste caso, a empresa como uma propriedade (art. 170, III); a busca do pleno emprego (art. 170, VIII); entre outros.

Em uma perspectiva mais abrangente, tratando do direito ao trabalho da pessoa com deficiência, o Estatuto não retira da empresa sua obrigação de, também, agir para que as pessoas com deficiência sejam capacitadas profissionalmente para que possam ser inseridas no mercado de trabalho.

Um corolário dessa compreensão, certamente, é a obrigação da empresa de capacitar pessoas com deficiência para assumirem os postos de trabalho, ou seja: se não há pessoas com deficiência devidamente prontas para o mercado de trabalho, a empresa torna-se responsável em preparar essas pessoas para que todas as cotas de emprego reservadas pela Lei 8.213/91 sejam preenchidas. Essa obrigação decorre da sua responsabilidade e função sociais.

---

<sup>29</sup> VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da; PINHEIRO, Luciano Andrade. TST pacifica questão do preenchimento de cota de pessoas com deficiência. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 6 jun. 2016. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2016-jun-06/tst-pacifica-questao-preenchimento-cota-deficientes>>. Acesso em: 26 jul. 2016. Os autores desse artigo, naturalmente, representam escritório de advocacia que atua em favor do setor privado. Sobre essa argumentação do setor privado, cf. capítulo 4.

### 3.5 Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência

De acordo com seu portal na internet<sup>30</sup>, a Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, atualmente, é um órgão que integra a Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, criada em 2009, pela Lei 11.958/2009 e Decretos 6.980/2009 e 7.256/10. Mas, antes mesmo da criação dessa secretaria, vinculada diretamente à Presidência da República, várias atuações de proteção dos direitos das pessoas com deficiência podem ser destacadas pela sua importância. Em ordem cronológica:

1986 - Com base no Plano Governamental de Ação Conjunta para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência foi concebida a ideia de uma Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), instituída através do Decreto Nº 93.481, de 29/10/1986, ligada ao Gabinete Civil da Presidência da República.

1987 - Através do Decreto nº 94.431 de 11/06/1987, vincula-se a Secretaria de Planejamento e Coordenação da Presidência da República - SEPLAN.

1988 - No dia 10 de fevereiro, através do Decreto Nº 95.816, foi transferida para o Gabinete da Secretaria de Administração Pública da Presidência da República - SEDAP/PR. E, em 02 de setembro, por meio do Decreto Nº 96.634, foi para o Ministério da Habitação e do Bem-Estar Social.

1999 - Em 16 de março, o Decreto Nº 7.739, a incluiu no Ministério do Interior.

1990 - No dia 10 de maio, através do Decreto Nº 99.244, foi incluída na estrutura do Ministério da Ação Social.

1992 - Por meio da Lei Nº 8.490/92 é incluída no Ministério do Bem-Estar Social.

1995 - Através da Medida Provisória Nº 813, de 01/01/1995 e reedições posteriores, passa a integrar o Ministério da Justiça, como Departamento subordinado à Secretaria dos Direitos da Cidadania.

2000 - Com a reestruturação da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, por meio do Decreto Nº 3.382, de 14 de março de 2000, a então Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE perde seu status de departamento e passa a ser uma Coordenação-Geral do Departamento de Promoção dos Direitos Humanos, permanecendo as competências definidas na Lei Nº 7.853/89.

2003 - Em 1º de janeiro de 2003, por meio da Medida Provisória Nº 103, é transferida juntamente com a Secretaria de Estado dos Direitos Humanos para a Presidência da República.

2009 - A antiga Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência (CORDE) - órgão federal responsável pela política de inclusão das pessoas com deficiência desde o advento da Lei Nº 7.853/1989 - foi elevada ao status de Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com

---

<sup>30</sup> Cf. SECRETARIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. **Histórico**. Brasília, DF, 2016. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sobre-a-secretaria/historico>>. Acesso em: 8 ago. 2016.

Deficiência, criada através da Lei Nº 11.958, de 26 de junho de 2009 e do Decreto Nº 6.980, de 13 de outubro de 2009.

2010 - Chega ao status de Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência por meio do Decreto Nº 7.256/10.<sup>31</sup>

Além de ser um órgão que integra todas as ações do governo na proteção dos direitos das pessoas com deficiência, a Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência atua na articulação e coordenação das políticas públicas voltadas para essas pessoas, tendo como parâmetro para o desenvolvimento da política nacional para a pessoa com deficiência a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo de 2007.

### 3.6 Outras normas importantes<sup>32</sup>

Destaca-se, primeiramente, a Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989<sup>33</sup>, que dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência, sua integração social e sobre a Criação do Corde - Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, além de instituir a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplinar a atuação do Ministério Público e instituir crimes específicos.

Sob os fortes ventos e tendência das normas internacionais, a referida Lei fortalece o conceito de integração social das pessoas com deficiência a partir da ideia de igualdade de oportunidades para essas pessoas, funciona como uma norma que visa a garantir o cumprimento de todas as outras normas de proteção dos direitos das pessoas com deficiência, além de assegurar o pleno exercício dos seus direitos. O art. 1º dispõe:

*Caput* - Ficam estabelecidas normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências, e sua efetiva integração social, nos termos desta Lei.

<sup>31</sup> SECRETARIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. **Histórico**. Brasília, DF, 2016. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sobre-a-secretaria/historico>>. Acesso em: 8 ago. 2016.

<sup>32</sup> Quando outra fonte não for mencionada, as citações dos textos legais que seguem foram retiradas do compêndio de Legislação Brasileira sobre Pessoas Portadoras de Deficiência: CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Legislação brasileira sobre pessoas portadoras de deficiência**. 6. ed. Brasília, DF: Ed. Câmara dos Deputados, 2010. Disponível em: <<http://bd.camara.gov.br>>. Acesso em: 22 abr. 2013.

<sup>33</sup> BRASIL. Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 24 out. 1989. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm)>. Acesso em: 14 mar. 2015.

§ 2º - As normas desta Lei visam garantir às pessoas portadoras de deficiência as ações governamentais necessárias ao seu cumprimento e das demais disposições constitucionais e legais que lhes concernem, afastadas as discriminações e os preconceitos de qualquer espécie, e entendida a matéria como obrigação nacional a cargo do Poder Público e da sociedade.

Mais do que estabelecer normas gerais para a garantia de efetividade da própria Constituição e de outras leis no âmbito dos direitos da pessoa com deficiência, a Lei 7.853, ainda, torna prioritária, por exemplo, no âmbito da atuação da Administração Pública direta e indireta, a criação de medidas na área da formação profissional e do trabalho, que garantam às pessoas com deficiência:

- a) o apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;
- b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;
- c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência;
- d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência.<sup>34</sup>

Obviamente, a norma que estabelece as cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, já analisada anteriormente, está em sintonia com essa disposição geral.

Outra observação importante sobre a Lei 7.853, diz respeito à atuação do Ministério Público do Trabalho na defesa dos direitos das pessoas com deficiência.

O art. 3º da Lei dispõe:

As ações civis públicas destinadas à proteção de interesses coletivos ou difusos das pessoas portadoras de deficiência poderão ser propostas pelo Ministério Público, pela União, Estados, Municípios e Distrito Federal; por associação constituída há mais de 1 (um) ano, nos termos da lei civil, autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista que inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção das pessoas portadoras de deficiência.

A Lei, ainda, determina a obrigatoriedade da atuação do Ministério Público nas ações referidas do art. 3º. Assim estabelece o art. 5º: "O Ministério Público intervirá

---

<sup>34</sup> Parágrafo único, art. 1º. BRASIL. Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 24 out. 1989. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm)>. Acesso em: 14 mar. 2015.

obrigatoriamente nas ações públicas, coletivas ou individuais, em que se discutam interesses relacionados à deficiência das pessoas."<sup>35</sup>

Dessa forma, seguindo a ideia de Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho, entende-se, em uma interpretação extensiva da Lei, que "[...] o Ministério Público do Trabalho intervirá em qualquer ação trabalhista, desde a primeira instância até o trânsito em julgado da decisão, seja ela coletiva ou individual, quando esta versar sobre o direito do portador de deficiência ao trabalho e seus corolários."<sup>36</sup>

Diversos autores, ainda, chamam a atenção para a possibilidade de atuação do Ministério Público extrajudicialmente, seja por meio de conscientização para a criação de mecanismos e estratégias em prol do acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, seja por meio da sua primordial função, enquanto fiscal da lei, convocando empresas privadas para que comprovem, por exemplo, o cumprimento da Lei 8.213, no que diz respeito às cotas para pessoas com deficiência, podendo, para isso, firmar TAC - Termo de Ajuste de Conduta com essas empresas, para que regularizem situações contrárias à lei.

Além disso, a Lei 7.853, estabelece, em seu art. 8º, inciso III, que constitui crime punível com reclusão de um a quatro anos e multa negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho.

Em decorrência da importância da Lei 7.853/1989, é preciso considerar o Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que, após dez anos, regulamentou as disposições dessa lei, consolidando as normas de proteção aos direitos das pessoas com deficiência, conceituando a deficiência e estabelecendo os princípios, as diretrizes, os objetivos e os instrumentos que devem ser observados no desenvolvimento da Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência.<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> BRASIL. Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 24 out. 1989. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm)>. Acesso em: 14 mar. 2015.

<sup>36</sup> BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Ações afirmativas e inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito**, São Paulo, n. 100, p. 518, jan./dez. 2005.

<sup>37</sup> BRASIL. Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 20 dez. 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acesso em: 14 mar. 2015.

Tratando dos princípios a serem observados no âmbito de todas as políticas, ações normativas e ações afirmativas para uma ampla integração das pessoas com deficiência na sociedade, o Decreto 3.298, de 1999, estabelece:

Art. 5º A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, em consonância com o Programa Nacional de Direitos Humanos, obedecerá aos seguintes princípios;

I - desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a plena integração da pessoa portadora de deficiência no contexto sócio-econômico e cultural;

II - estabelecimento de mecanismos e instrumentos legais e operacionais que assegurem às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciam o seu bem-estar pessoal, social e econômico; e

III - respeito às pessoas portadoras de deficiência, que devem receber igualdade de oportunidades na sociedade por reconhecimento dos direitos que lhes são assegurados, sem privilégios ou paternalismos.<sup>38</sup>

Entre os dispositivos desse Decreto, relacionados diretamente ao direito do trabalho, destacam-se os artigos 30 a 33, que dispõem sobre a habilitação e reabilitação profissional, que têm como objetivo primordial capacitar a pessoa com deficiência a obter trabalho, conservá-lo e progredir profissionalmente; e os artigos 34 a 45, que tratam do acesso ao trabalho, evidenciando a importância da fiscalização do Ministério do Trabalho, a caracterização das pessoas com deficiência habilitadas para ocupação profissional, as regras para a participação em concursos públicos, entre outros dispositivos importantes.

O art. 31 do Decreto apresenta a seguinte definição:

Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que a pessoa portadora de deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária.<sup>39</sup>

O Decreto, ainda, no art. 36, § 2º, classifica a pessoa com deficiência habilitada da seguinte forma:

§ 2º Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação

---

<sup>38</sup> BRASIL. Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 20 dez. 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acesso em: 14 mar. 2015.

<sup>39</sup> Ibid.

ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

§ 3º Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.<sup>40</sup>

Outra lei que protege o trabalho da pessoa com deficiência e conhecida como Estatuto da Criança e do Adolescente é a Lei 8.069, de 13 de julho de 1990<sup>41</sup>, que em seu artigo 66 assegura ao adolescente com deficiência o direito ao trabalho protegido.

A Lei 9.867, de 10 de novembro de 1999<sup>42</sup>, que dispõe sobre a criação e o funcionamento de Cooperativas Sociais, que tem como um de seus objetivos legais a integração social dos cidadãos, protege especificamente o direito ao trabalho das pessoas com deficiência, quando define a finalidade dessas cooperativas no art. 1º, que assim dispõe:

As Cooperativas Sociais, constituídas com a finalidade de inserir as pessoas em desvantagem no mercado econômico, por meio do trabalho, fundamentam-se no interesse geral da comunidade em promover a pessoa humana e a integração social dos cidadãos.<sup>43</sup>

Ora, não há exemplo mais específico de pessoas em desvantagem do que aquelas que vivenciam algum tipo de deficiência. O próprio art. 3º da referida lei, considera como pessoas em desvantagem, além de outras, os deficientes físicos e sensoriais, os deficientes psíquicos e mentais, as pessoas dependentes de acompanhamento psiquiátrico permanente, os egressos de hospitais psiquiátricos, e, até, os dependentes químicos.

Outra norma de extrema importância para o trabalho das pessoas com deficiência no Brasil é a Lei 8.666, de 21 de junho de 1993<sup>44</sup>, que regulamenta o art. 37,

<sup>40</sup> BRASIL. Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 20 dez. 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acesso em: 14 mar. 2015.

<sup>41</sup> Id. Lei 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 13 jul. 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm)>. Acesso em: 14 mar. 2015.

<sup>42</sup> Id. Lei 9.867, de 10 de novembro de 1999. Dispõe sobre a criação e o funcionamento de Cooperativas Sociais, visando à integração social dos cidadãos, conforme especifica. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 10 nov. 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9867.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9867.htm)>. Acesso em: 14 mar. 2015.

<sup>43</sup> Ibid.

<sup>44</sup> Id. Lei 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 21 jun. 1993. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8666cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8666cons.htm)>. Acesso em: 14 mar. 2015.

inciso XXI, da Constituição Federal, ao instituir as normas para licitações e contratos da Administração Pública.

O art. 24, da referida lei, que trata sobre os casos em que é possível a dispensa da licitação, que é uma forma de igualar situações entre concorrentes, prevê, em seu inciso XX, expressamente, a possibilidade de

[...] contratação de associação de portadores de deficiência física, sem fins lucrativos e de comprovada idoneidade, por órgãos ou entidades da Administração Pública, para a prestação de serviços ou fornecimento de mão-de-obra, desde que o preço contratado seja compatível com o praticado no mercado.<sup>45</sup>

Tal previsão legislativa, indubitavelmente, favorece o trabalho da pessoa com deficiência.

Por fim, pode-se inserir neste estudo duas ações do Ministério do Trabalho e Emprego, no âmbito da proteção ao direito do trabalho das pessoas com deficiência.

A Portaria 772, de 26 de agosto de 1999, do Ministério do Trabalho e Emprego, criada em resposta à Convenção 159, da OIT, e que se apresentou como uma orientação para os agentes de inspeção das relações de trabalho das pessoas com deficiência em entidades e instituições filantrópicas. A referida portaria estabelece normas para que essas relações de trabalho não se configurem em relações de emprego.

Art. 1º - O trabalho da pessoa portadora de deficiência não caracterizará relação de emprego com o tomador de serviços, se atendidos os seguintes requisitos:

I - realizar-se com a intermediação de entidade sem fins lucrativos, de natureza filantrópica e de comprovada idoneidade, que tenha por objetivo assistir ao portador de deficiência;

II - a entidade assistencial intermediadora comprovar a regular contratação dos portadores de deficiência nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho;

III - o trabalho destinar-se a fins terapêuticos, desenvolvimento da capacidade laborativa reduzida devido a deficiência, ou inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho.

IV - igualdade de condições com os demais trabalhadores, quando os portadores de deficiência estiverem inseridos no processo produtivo da empresa.

§ 1º - O trabalho referido neste artigo poderá ser realizado na própria entidade que prestar assistência ao deficiente ou no âmbito da empresa que para o mesmo fim celebrar convênio ou contrato com a entidade assistencial.

§ 2º - O período de treinamento visando a capacitação e inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho não caracterizará vínculo empregatício com o

---

<sup>45</sup> BRASIL. Lei 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 21 jun. 1993. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8666cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8666cons.htm)>. Acesso em: 14 mar. 2015.

tomador ou com a entidade sem fins lucrativos, de natureza filantrópica, se inferior a seis meses.<sup>46</sup>

Como no Brasil, toda fraude é possível, essa portaria pode favorecer o trabalho das pessoas com deficiência, no entanto, poderá ensejar violações a direitos trabalhistas dessas pessoas.

Além dessa portaria, o Ministério do Trabalho e Emprego, no ano de 2006, desenvolveu um Plano Interno para a promoção da igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no trabalho<sup>47</sup>, incluindo o compromisso de desenvolver "[...] ações permanentes que envolvem promover relações de trabalho não-discriminatórias, em particular para garantir o cumprimento das cotas de pessoas com deficiência"<sup>48</sup>, além de fortalecer o compromisso do Governo Federal de promover a inclusão social e a redução das desigualdades sociais por meio de ações que visem à geração de trabalho, emprego e renda.

Outro dispositivo legal importante é o Decreto 7.612, de 17 de novembro de 2011<sup>49</sup>, que instituiu o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Viver Sem Limite, lançado pelo governo federal em novembro de 2011, em consonância com as disposições da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência.

Considerando a estimativa do IBGE e 2010, acerca da existência de 24% da população brasileira com algum tipo de deficiência, compondo um contingente de 45,6 milhões de pessoas, o governo empreendeu esforços para produzir ações nas áreas da saúde, educação, qualificação profissional, acessibilidade e inclusão social.

Um dos mecanismos utilizados para a qualificação profissional das pessoas com deficiência, previstos no Programa Viver Sem Limite, é o Pronatec - Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego, que tem como objetivo oferecer educação profissional e tecnológica a essas pessoas.

O Viver sem Limite garante que não sejam criadas turmas específicas para pessoas com deficiência e que não seja destinado quantitativo de vagas

---

<sup>46</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Portaria 772**. Brasília, DF, 26 ago. 1999. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/fisca\\_trab/portaria-n-772-de-26-08-1999.htm](http://portal.mte.gov.br/fisca_trab/portaria-n-772-de-26-08-1999.htm)>. Acesso em: 28/08/2013.

<sup>47</sup> iD. **Plano Interno**: promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no trabalho. Brasília, DF, 2006. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF80812B7750C1012B72B11CDF5AC9/PlanoInterno.pdf>>. Acesso em: 12 ago. 2013.

<sup>48</sup> Ibid.

<sup>49</sup> BRASIL. Decreto 7.612, de 17 de novembro de 2011. Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Plano viver sem limite. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 17 nov. 2011. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7612.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7612.htm)>. Acesso em: 27 jul. 2016.

exclusivas para esse público. Todas as vagas do Pronatec poderão ser acessadas por pessoas com deficiência, independentemente do ofertante, do curso e do tipo de deficiência, com atendimento preferencial na ocupação das vagas. Os cursos são presenciais, realizados pelos ofertantes: instituições da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica (Institutos Federais, CEFETs e escolas técnicas vinculadas às universidades), serviços nacionais de aprendizagem (SENAI, SENAC, SENAT e SENAR) e redes públicas estaduais, distrital e municipais de educação profissional e tecnológica, com o apoio do MEC.<sup>50</sup>

No universo brasileiro, há diversas outras ações que favorecem a inclusão das pessoas com deficiência, produzidas pelos entes da Federação: municípios, estados, Distrito Federal e a própria União. No entanto, a grande questão, ainda, é o problema da efetividade, visto que a sociedade brasileira, para lembrar o pensamento de Claudia Werneck, exposto anteriormente, ainda não se compreendeu como uma sociedade inclusiva. Dessa forma, ainda não se concretizou a ideia de Jürgen Habermas acerca da efetividade, visto que, distante dos ideais plenos de inclusão, a sociedade brasileira ainda não internalizou os valores que as normas para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho carregam.

---

<sup>50</sup> SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Viver sem Limite:** Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Brasília, DF: SDH: PR, 2013.

**CAPÍTULO 4 MECANISMOS PARA A EFETIVIDADE DA LEI DE COTAS E A  
INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE  
TRABALHO BRASILEIRO: UM DIREITO COM BAIXA  
EFETIVIDADE**

*Era um sonho dantesco... o tombadilho,  
Tinir de ferros... estalar de açoite...  
Legiões de homens negros como a noite, horrendos a dançar...*

*Presa nos elos de uma só cadeia, a multidão faminta cambaleia,  
E chora e dança ali! Um de raiva delira, outro enlouquece,  
Outro, que martírios embrutece, cantando, geme e ri!*

*Senhor Deus dos desgraçados! Dizei-me vós, Senhor Deus!  
Se é loucura... se é verdade tanto horror perante os céus?!*

*Quem são estes desgraçados que não encontram em vós  
Mais que o rir calmo da turba que excita a fúria do algoz?  
Quem são? Se a estrela se cala, se a vaga à pressa resvala  
Como um cúmplice fugaz, perante a noite confusa...  
Dize-o tu, severa Musa, musa libérrima, audaz!...*

*São os filhos do deserto, onde a terra esposa a luz.  
Onde vive em campo aberto a tribo dos homens nus...  
São os guerreiros ousados que com os tigres mosqueados  
Combatem na solidão. Ontem simples, fortes, bravos.  
Hoje miseros escravos, sem luz, sem ar, sem razão...*

Castro Alves, *Navio Negreiro*, 1868.

Há quase trinta anos, a Constituição Federal de 1988 marcou juridicamente uma expressiva descontinuidade na história político-social brasileira, caracterizada pela ditadura civil-militar (1964-1984) e pela ausência de garantias a direitos essenciais para grande parte da população de pobres, negros, marginalizados, fragilizados, inferiorizados por suas condições e acostumados a vivenciar uma história de mandos e desmandos de uma classe dominante deliberadamente constituída desde que o Brasil é Brasil, perspicazmente denominada por Raymundo Faoro como "Os Donos do Poder"<sup>1</sup>, o estamento – a organização político-administrativa, corporação de poder –, que nunca se preocupou com as gentes: "O descobridor, antes de ver a terra, antes de estudar as gentes, antes de sentir a presença da religião, queria saber de ouro e prata".<sup>2</sup>

<sup>1</sup> FAORO, Raymundo. **Os donos do poder: formação do patronado político brasileiro**. 3. ed. São Paulo: Globo, 2001.

<sup>2</sup> *Ibid.*, p. 117.

Para Raymundo Faoro, esta estrutura de poder, conduzida pela comunidade política, resistiu a todas as transformações fundamentais porque passou o Brasil desde o seu descobrimento ditando as regras e comandando os negócios públicos como se fossem seus negócios privados, aparelhando o Estado, explorando, manipulando e espoliando a população.

Não obstante a Constituição Federal de 1988 seja reconhecida como um dos marcos jurídicos mais avançados do Ocidente, seu papel revolucionário tem sido questionado, principalmente, em razão da baixa efetividade de muitos dos direitos nela consagrados como universais e inalienáveis como educação, saúde, alimentação, moradia, liberdade, entre outros.

Sendo garantia, mas com pouca força para mudanças significativas na história social do País, a Constituição Federal de 1988 tem sido considerada um documento, muitas vezes, esvaziado de sentido, como propôs Gilberto Dimenstein em sua instigante obra "Democracia em pedaços"<sup>3</sup>, que, a partir do jornalismo investigativo, relata casos de violações inaceitáveis a direitos humanos no Brasil, como o preconceito contra mulheres, negros e índios; torturas, prisões, violência no campo e extermínio; abandono e exploração de menores etc. Mesmo possuindo uma das cartas de direitos individuais e coletivos mais abrangentes do mundo, o Estado brasileiro é ineficiente na garantia desses direitos, mostrando-se ineficaz, ainda, para romper os grilhões da injustiça social e espoliação perpetradas pelos donos do poder, que oferecem à maioria da população brasileira pedaços de democracia.

Em outra obra, O cidadão de papel, na mesma linha investigativa e crítica de Democracia em pedaços, Gilberto Dimenstein denuncia esse paradoxo da Constituição Federal de 1988 ao final do século XX, reconhecendo que a verdadeira cidadania, que implica no gozo e respeito aos direitos humanos ou, simplesmente, no direito de viver decentemente, é algo distante de milhões de brasileiros, pois só existe no papel. O cidadão brasileiro usufrui uma cidadania aparente, garantida por uma Constituição, mas distante da realidade, uma cidadania de papel que se realiza em uma "democracia de papel"<sup>4</sup>.

Essa realidade pode muito bem ser considerada no que diz respeito ao direito ao trabalho das pessoas com deficiência. Há determinações internacionais e

---

<sup>3</sup> DIMENSTEIN, Gilberto. **Democracia em pedaços: direitos humanos no Brasil**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

<sup>4</sup> Id. **O cidadão de papel: a infância, a adolescência e os direitos humanos no Brasil**. 20. ed. São Paulo: Ática, 2002.

constitucionais, políticas públicas, leis e outras ações que visam a garantir a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, não obstante, a efetividade do direito ao trabalho na vida das pessoas com deficiência ainda se constitui um problema no Brasil.

Mesmo tendo contemplado a reserva de vagas para cargos e empregos públicos na Constituição Federal de 1988; mesmo tendo promulgado a Lei de Cotas, que obriga a iniciativa privada a reservar vagas para pessoas com deficiência em empresas com cem ou mais empregados; mesmo tendo recepcionado a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da ONU, com força de emenda constitucional e promulgado o Estatuto da Pessoa com Deficiência, recentemente, o Brasil, ainda, está distante de uma substancial efetividade para o direito de inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho e, conseqüentemente, distante da garantia de cidadania a estas pessoas.

#### **4.1 Oportunidades de trabalho para pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro**

Carlos Roberto Miranda, falando sobre oportunidades de trabalho para as pessoas com deficiência, constata que um dos mais graves problemas sociais no Brasil, atualmente, é a baixa participação do trabalhador deficiente no mercado de trabalho. A partir dessa constatação, o autor, que é médico e auditor fiscal do trabalho, apresenta dados importantes: dos dezesseis milhões de pessoas com algum tipo de deficiência no Brasil, nove milhões estão em idade para o trabalho. Destes, apenas dois por cento estão inseridos no mercado de trabalho formal, enquanto em países mais avançados, este percentual atinge os trinta e cinco a quarenta por cento.<sup>5</sup>

Deve-se considerar, ainda, que desses dois por cento de pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho, muitas não estão inseridas de fato ou de forma efetiva. Muitos empregadores, ao cumprirem a obrigação legal de preencher as cotas ou em nome da solidariedade, recrutam pessoas com deficiência para atividades que estão longe do ideal do trabalho como elemento de desenvolvimento econômico, social e humano. Tais trabalhadores, mesmo inseridos no mercado de trabalho, com carteira profissional anotada, percebendo direitos trabalhistas, em verdade, são segregados no próprio ambiente de trabalho, pois são relegados ao segundo plano, em cargos ou tarefas

---

<sup>5</sup> MIRANDA, Carlos Roberto. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. Salvador, 2013. Disponível em: <[www.saudeetrabalho.com.br/download/oportunidades-miranda.doc](http://www.saudeetrabalho.com.br/download/oportunidades-miranda.doc)>. Acesso em: 22 jun. 2014.

que não podem ser considerados parte do processo de produção da empresa, gerando distúrbios psíquicos, tais como a depressão. Dessa forma, a pessoa com deficiência é inserida no ambiente de trabalho, mas não recebe trabalho adequado, perdendo a possibilidade de desenvolver-se como pessoa e sendo violada em sua condição de trabalhadora.

Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho, ao tratar das ações afirmativas correlacionadas à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, esclarece que não é apenas a inutilização das pessoas com deficiência no mercado de trabalho que afronta o direito ao trabalho, mas, também, a “sub-utilização”<sup>6</sup>, que, em verdade, diz respeito à inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho por vias escusas, como, por exemplo, apenas para o cumprimento de obrigação legal, quando destinam as pessoas com deficiência para cargos e funções que mais segregam do que incluem. Se a inutilização das pessoas com deficiência no mercado de trabalho onera a sociedade, pois tais pessoas acabam se tornando beneficiários do sistema previdenciário ou dos benefícios da assistência social, a sub-utilização atenta contra a própria dignidade da pessoa com deficiência, além de produzir novas formas de discriminação no âmbito das relações de trabalho e na própria sociedade.

Nesse sentido, mesmo que o mercado de trabalho se abra à pessoa com deficiência, torna-se evidente a necessidade de integração desse profissional no processo de produção, o que dificilmente acontece, gerando a sensação de que, mesmo inserido no trabalho, a pessoa com deficiência se vê às margens desse universo, ou seja, a inclusão se torna marginalização ou segregação.

Lincoln Tavares, um dos educadores da Consolidar Dorina, uma empresa voltada para a preparação de equipes de empresas que desejam incluir pessoas com deficiência, descreve cenários assustadores que encontra nas visitas que faz a essas empresas:

Entramos na empresa e não vemos uma pessoa com deficiência trabalhando nos departamentos. Aí, abrimos uma porta no fundo do corredor e vemos 20 pessoas com deficiência trabalhando. "Aqui, estamos cumprindo os 2%", eles dizem. Mas o dia a dia dessas pessoas é de segregação. Tratada como coisa, essa pessoa não se sente parte da empresa. Se encontra outra que pague R\$ 50 a mais, muda de emprego.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Ações afirmativas e inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. *Revista da Faculdade de Direito*, São Paulo, n. 100, p. 494, jan./dez. 2005.

<sup>7</sup> VASCONCELOS, Mônica. Três histórias (uma sem 'final feliz') ilustram desafio de cotas para deficientes no Brasil. [Londres], 14 out. 2015. Disponível em: <[http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/10/151002\\_deficientes\\_trabalho\\_padaria\\_real\\_mv\\_rb](http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/10/151002_deficientes_trabalho_padaria_real_mv_rb)>. Acesso em: 26 jul. 2016.

Além disso, o grande problema não é apenas a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mas a sua permanência e progresso, este último podendo ser entendido meramente como aperfeiçoamento e melhor capacitação ou a importante inserção das pessoas com deficiência nos planos de carreira dentro das empresas.

Mais do que isso, é possível perceber que a ausência de mecanismos corretos para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho leva muitas dessas pessoas, ainda, a viverem do assistencialismo.

A Lei 8.742, de 1993<sup>8</sup>, que dispõe sobre a organização da Assistência Social, conhecida como Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), estabelece proteção especial às pessoas com deficiência. No seu art. 2º, entre os seus objetivos está a “[...] a proteção social, que visa à garantia da vida, à redução de danos e à prevenção da incidência de riscos.”<sup>9</sup> Para a consecução desse objetivo, a referida lei, considera, especialmente, “[...] a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária”, sendo parte desta integração, sem dúvida, a inserção no mercado de trabalho.

No entanto, outra disposição da LOAS, que garante “um salário-mínimo de benefício mensal à pessoa com deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família”<sup>10</sup>, acaba se tornando um empecilho à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, justamente, em razão da cultura do assistencialismo.

Tomando essa hipótese como plausível, pode-se considerar que as pessoas com deficiência se acomodam ou são acomodadas pelo sistema ou por suas famílias a não buscarem a realização do trabalho para não perderem o benefício assistencial. Infelizmente, o movimento de construção dos direitos humanos das pessoas com deficiência tem tido muitas dificuldades para se libertar dessa ótica assistencialista.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> BRASIL. Lei 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Assistência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 7 dez. 1993. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8742.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8742.htm)>. Acesso em: 14 maio 2016.

<sup>9</sup> Dispositivo inserido em 2011, pela Lei 12.435. CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Legislação brasileira sobre pessoas portadoras de deficiência**. 6. ed. Brasília, DF: Ed. Câmara dos Deputados, 2010, p. 133. Disponível em: <<http://bd.camara.gov.br>>. Acesso em: 22 abr. 2013.

<sup>10</sup> *Ibid.*, p. 134.

<sup>11</sup> Flávia Piovesan esclarece que a construção dos direitos humanos das pessoas com deficiência compreende quatro fases: a) fase de intolerância em relação às pessoas com deficiência; b) fase marcada pela invisibilidade das pessoas com deficiência; c) fase orientada por uma ótica assistencialista; e d) fase orientada pelo paradigma dos direitos humanos. Cf PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 296.

Essa barreira do assistencialismo se torna mais evidente diante da dificuldade da busca pelo emprego. É mais fácil viver do assistencialismo que das garantias de emprego. Em um mercado que se torna cada vez mais competitivo em um país como o Brasil, que assiste ao movimento crescente e assustador de perda do emprego, fica mais difícil a luta das pessoas com deficiência pelo emprego.

No primeiro trimestre do ano de 2016 a taxa de desemprego, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), chegou a 10,2 pontos percentuais. Isso implica em mais de dez milhões de brasileiros, trabalhadores, que estão fora do mercado de trabalho, sem ocupação.<sup>12</sup> Em um mercado de trabalho como esse, altamente competitivo, não é estranho pensar em dificuldades para uma abertura à inclusão das pessoas com deficiência, haja vista que a garantia constitucional ao pleno emprego encontra-se ameaçada pela atual conjuntura política e econômica do país.

Não é difícil, também, considerar que as pessoas com deficiência e suas famílias encontram maior segurança no amparo dos benefícios assistenciais, como, por exemplo, o Benefício de Prestação Continuada (BPC), instituído pela LOAS, e menor segurança na busca do emprego.

Paulo A. M. M. Nascimento e outros, consideram que o BPC:

se coloca como uma barreira significativa ao próprio processo de inclusão, ao menos para o contingente de pessoas com deficiência e baixa qualificação profissional, a quem a alternativa de emprego formal pode significar remuneração idêntica ou muito próxima ao valor do benefício assistencial e assim não compensar o risco de trocar o que é líquido e certo para toda a vida (o recebimento do BPC) pelo duvidoso (a perspectiva de passar a ser assalariado, situação que está sujeita ao risco de não-continuidade).<sup>13</sup>

No ano de 2014, ao estabelecer o quantitativo de benefícios e recursos investidos no período 1996-2014, o então Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome<sup>14</sup> disponibilizou alguns dados que podem corroborar essa possibilidade

<sup>12</sup> Cf.: INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Indicadores IBGE**: pesquisa mensal de emprego. Rio de Janeiro, fev. 2016. Disponível em: <[ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Mensal\\_de\\_Emprego/fasciculo\\_indicadores\\_ibge/2016/pme\\_201602pubCompleta.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/fasciculo_indicadores_ibge/2016/pme_201602pubCompleta.pdf)>. Acesso em: 25 jul. 2016.

<sup>13</sup> NASCIMENTO, Paulo A. M. M.; BAHIA, Melissa S.; CUNHA, Mateus A. O Benefício de Prestação Continuada como entrave à inclusão da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho: uma proposta de modificação da Lei 8.742/93 (LOAS). In: CONFERÊNCIA REGIONAL DE ISTR PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, 6, 2007, Salvador. **Anais....** Salvador: ISTR : CIAGS/UFBA, 2007. Disponível em: <<http://lasociedadecivil.org/docs/ciberteca/018.pdf>>. Acesso em: 7 nov. 2014.

<sup>14</sup> Hoje, no governo interido do Presidente da República Michel Temer, esse ministério restou convertido em Ministério de Desenvolvimento Social e Agrário e foi criada a Secretaria de Renda e Cidadania.

de visualizar o BPC como uma barreira à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho diante da insegurança do desemprego.

Segundo esses dados, no ano de 2001 havia 870.000 pessoas com deficiência beneficiadas com o BPC; e, 2014, esse número chegou a 2.223.229 pessoas. Considerando a evolução por ano, houve um aumento constante do número de pessoas com deficiência que receberam o benefício de transferência de renda, o que torna possível considerar que cada vez mais pessoas com deficiência se vinculam ao BPC e, conseqüentemente, afastam-se da busca pelo emprego formal, pois, um dos requisitos para a continuidade do BPC é não possuir qualquer renda que possa prover o sustento.

A Lei 12.470, de 31 de agosto de 2011<sup>15</sup>, alterou a LOAS para estabelecer que a cessação do BPC concedido à pessoa com deficiência não impede nova concessão, o que garante ao trabalhador com deficiência, que tenha perdido o BPC em razão de sua atividade remunerada, a possibilidade de pleitear novamente a concessão do benefício caso perca o emprego. Em verdade, essa nova disposição da LOAS garante à pessoa com deficiência o seu direito à prestação assistencial, apenas suspendendo o BPC. Nem mesmo essa importante alteração na legislação foi suficiente para afastar a sensação de insegurança diante do mercado de trabalho complexo, instável e altamente competitivo.

Preocupado com essa relação BPC e não inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o governo federal lançou em 2012, como parte do Plano Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência - Viver Sem Limite, o Programa BPC Trabalho<sup>16</sup>, com o objetivo de oferecer acesso ao trabalho, programas de aprendizagem e qualificação profissional às pessoas com deficiência beneficiárias do BPC.

O programa, também, procura fazer a intermediação da oferta e demanda da mão de obra dos profissionais com deficiência, considerando seus interesses e habilidades, além de incentivar, por meio de microcrédito, os empregadores, trabalhadores autônomos, cooperativas e empreendedores a contratarem pessoas com deficiência.

O Programa BPC Trabalho visa a identificar os beneficiários do BPC com deficiência, verificar o interesse e a possibilidade de participação no programa, com o

---

<sup>15</sup> BRASIL. Lei 12.470, de 12 de agosto de 2011. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 12 ago. 2011. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12470.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12470.htm)>. Acesso em: 7 nov. 2014.

<sup>16</sup> PORTAL BRASIL. **Lançado programa que insere pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Brasília, DF, 6 ago. 2014. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/educacao/2012/08/lancado-programa-que-insere-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 15 maio 2014.

objetivo de inserir esses beneficiários no mercado de trabalho, para que participem da vida produtiva e se tornem autônomos.

Outra situação diz respeito à capacitação profissional e qualificação das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho. No Brasil ainda há dificuldades para o desenvolvimento de uma sociedade inclusiva, principalmente porque o mercado não conseguiu abarcar o ideal da responsabilidade social das empresas. Nem o governo e nem a iniciativa privada conseguem desenvolver centros de treinamentos adequados suficientes para preparar as pessoas com deficiência para o mercado de trabalho. Além disso, a baixa escolaridade das pessoas com deficiência se apresenta como um dos principais obstáculos para a capacitação adequada.

O recente trabalho de doutorado de Fernando Gaburri de Souza Lima demonstrou, claramente, que o principal elemento responsável pela baixa efetividade da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é a falta de uma educação de qualidade, "[...] que resulta no despreparo da pessoa para o exercício do direito ao trabalho."<sup>17</sup>

A reserva de vagas em concursos públicos no âmbito da Administração Pública e o estabelecimento de cotas de emprego para pessoas com deficiência na iniciativa privada não são suficientes para resolver o problema da efetividade. Fernando Gaburri de Souza Lima, a esse respeito, assevera:

Diante da dificuldade de obtenção de emprego na iniciativa privada, o Estado previu que às pessoas com deficiência será reservado percentual dos cargos e empregos públicos. Essa norma é muito mais retórica do que efetiva, já que o ingresso em cargos e empregos públicos, via de regra, depende de prévia aprovação em concurso público de provas e títulos.

Levando em consideração que a pessoa com deficiência, em sua maioria, não recebe uma educação de qualidade, suas chances de aprovação em concursos públicos são exíguas. Igualmente, não conseguirá uma colocação na iniciativa privada, pois não recebeu o mínimo de preparo.<sup>18</sup>

Se o Brasil está distante de uma educação pública de qualidade para a população em geral, quanto mais para a parcela da população com algum tipo de deficiência.

---

<sup>17</sup> LIMA, Fernando Gaburri Souza. **Igualdade e inclusão: a reserva de vagas para pessoas com deficiência no serviço público.** 2014. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. p. 253.

<sup>18</sup> Ibid.

A esse respeito, Jouberto Cavalcante e Francisco Jorge Neto, esclarecem:

Mas por não haver uma integração eficiente desses três pontos (qualificação profissional, habilitação e reabilitação, estímulos financeiros) no Brasil, uma grande parte dos portadores de deficiências são pedintes de ruas e trabalham na economia informal, como: camelôs, distribuidores de propaganda nos semáforos etc., estando, via de regra, fora do mercado formal de trabalho e sem a proteção do sistema de seguridade social.<sup>19</sup>

Sobre essa questão, desponta-se o grande argumento do mercado para a não inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho: não há pessoas com deficiência em condições de trabalho no mercado, ou seja, o mercado não inclui pessoas com deficiência porque essas pessoas não estão capacitadas profissionalmente, habilitadas e preparadas para mercado.

Interpretando dados do IBGE, do Censo Demográfico de 2010, a partir da realidade social, Luiza Maria Borges Oliveira, que coordena o sistema de informação da pessoa com deficiência da Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, analisa o argumento utilizado pelas empresas para o não cumprimento da Lei de Cotas, que consiste na afirmativa da ausência de mão de obra qualificada. Em sua apreensão, a autora diz:

Não é tarefa fácil avaliar a qualificação das pessoas com deficiência para o trabalho, mesmo porque parte da qualificação de um empregado ocorre ao longo do exercício das atividades que realiza dentro da empresa. Além do treinamento que o trabalhador recebe no próprio local de trabalho, pode-se avaliar sua qualificação considerando seus anos de estudo ou nível de educação formal.<sup>20</sup>

A partir dessa ideia, Luiza Maria Borges Oliveira cruzou os dados do IBGE, considerando os indicadores de alfabetização e escolarização até o nível superior completo, e a situação de ocupação e desocupação das pessoas com deficiência e sem deficiência, fazendo uma constatação importante:

Considerando os dados apresentados, não se pode afirmar que o não cumprimento da lei de cotas é resultado da ausência de mão de obra qualificada para todas as atividades. Existem pessoas com deficiência disponíveis no mercado de trabalho, com qualificações muito distintas daquelas das pessoas sem deficiência. Cabe às empresas, então, a responsabilidade de encontrar essas

---

<sup>19</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **O portador de deficiência no mercado formal de trabalho**. [São Paulo, 2013]. Disponível em: <[http://www.mpggo.mp.br/portalweb/hp/41/docs/o\\_portador\\_de\\_deficiencia\\_no\\_mercado\\_formal\\_de\\_trabalho.pdf](http://www.mpggo.mp.br/portalweb/hp/41/docs/o_portador_de_deficiencia_no_mercado_formal_de_trabalho.pdf)>. Acesso em: 8 jul. 2015.

<sup>20</sup> OLIVEIRA, Luiza Maria Borges. **O mercado de trabalho para as pessoas com deficiência: Censo 2010**. Brasília, DF, [2011]. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/node/767>>. Acesso em: 1 ago. 2016.

peças e, uma vez contratados, promover a capacitação e o treinamento de seus trabalhadores em suas áreas específicas de atividade. O custo do treinamento de um trabalhador por atividade específica da empresa é de sua responsabilidade, dado que esse valor é internalizado em sua estrutura de custos e repassado para os preços dos bens e serviços que produz. Por isso interessa à empresa treinar e capacitar seus empregados, a fim de aumentar a produtividade dos trabalhadores.<sup>21</sup>

Como se vê, as desculpas da iniciativa privada não se mantêm ante à sua responsabilidade social. Não é só o Estado o responsável pela qualificação das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho. As empresas precisam internalizar esse valor para que haja efetividade de fato.

Naturalmente, os argumentos das empresas para não contratarem pessoas com deficiência baseados no preparo, na capacitação para o trabalho, na mão de obra qualificada etc., advêm da ótica capitalista e dos anseios do mercado por um trabalhador cada vez mais produtivo e por empresas que produzam com a mais alta qualidade possível. Como sempre, essa ótica perversa capitalista não inclui o mundo dos homens, pois volta-se exclusivamente para mundo das coisas, do capital, além de impedir a possibilidade de um novo olhar, capaz de incluir as diferenças dos trabalhadores com deficiência, rejeitados por esse sistema de produção voltado para eficiência, qualidade, capacidade produtiva, competitividade, concorrência, produtividade etc., uma linguagem que denuncia uma cosmovisão, também, perversa, que exclui e oprime. Repetindo Ludwig Wittgenstein, "[...] os limites da minha linguagem denotam os limites do meu mundo."<sup>22</sup>

Não obstante essa ótica perversa do mercado e do capital, nos últimos tempos o mundo do trabalho passou por alterações significativas que intensificaram essa ideologia da produção com os avanços tecnológicos, mudanças nas relações interpessoais no ambiente de trabalho e no comportamento das empresas e pessoas, condicionando e modificando significativamente o próprio sentido do trabalho nas atuais sociedades pós-capitalistas como são chamadas. Ricardo Antunes trata das transformações no mundo do trabalho da seguinte forma:

A crise experimentada pelo capital, bem como suas respostas, das quais o neoliberalismo e a reestruturação produtiva da era da acumulação flexível são expressão, têm acarretado, entre tantas consequências, profundas mutações no interior do mundo do trabalho. Dentre elas podemos inicialmente mencionar o

<sup>21</sup> OLIVEIRA, Luiza Maria Borges. **O mercado de trabalho para as pessoas com deficiência: Censo 2010**. Brasília, DF, [2011]. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/node/767>>. Acesso em: 1 ago. 2016.

<sup>22</sup> WITTGENSTEIN, Ludwig. **Tractatus logico-philosophicus**. Trad. José Arthur Giannotti. São Paulo: Companhia Editora Nacional: Ed. Universidade de São Paulo, 1968. p. 111

enorme desemprego estrutural, um crescente contingente de trabalhadores em condições precarizadas, além de uma degradação que se amplia, na relação metabólica entre homem e natureza, conduzida pela lógica societal voltada prioritariamente para a produção de mercadorias e para a valorização do capital.<sup>23</sup>

De acordo com Mara Rúbia de Souza e Ana Lúcia Martins Kamimura:

O mundo capitalista em que vivemos requer um trabalhador cada vez mais qualificado, ocasionando o aprofundamento das desigualdades sociais e a ampliação do desemprego, o que gera disputas acirradas para garantia de vagas no mercado de trabalho. Este cenário contemporâneo do mundo trabalho dificulta ainda mais a inserção da pessoa com deficiência no mesmo.<sup>24</sup>

Os avanços e adaptações do mercado e da ideologia do capital às mudanças histórico-sociais das sociedades contemporâneas não tiraram a capacidade do mercado e do poder econômico de arrastar montes e evidenciar a própria fragilidade humana em conter seus violentos estragos produzidos pela força desse imenso rio caudaloso que é o capitalismo, cujo modelo de desenvolvimento econômico e tecnológico, desde suas origens, disparou um dínamo avassalador e corruptor do gênero humano.

O modelo econômico capitalista e o emaranhado de técnicas e tecnologias ao seu serviço, sobrepujando a todos os ideais revolucionários, como o socialismo, por exemplo, vem corrompendo o ser humano no decorrer dos tempos, conduzindo-o na busca pelo capital e pelo poder.

Não obstante o alcance quase universal do capitalismo, nenhum elemento social foi tão marcado, influenciado, manipulado e utilizado pela sua força quanto o trabalho. Aliás, a relação que por excelência se desponta como caracterizadora desse modelo não poderia ser outra, senão: capital e trabalho.

Como bem esclarece Magda Barros Biavaschi, o próprio Direito do Trabalho, enquanto ramo autônomo das ciências jurídicas, tem sua origem na Europa, nos primeiros anos do séc. XIX<sup>25</sup>, ainda sob o impulso dos ventos revolucionários do séc. XVIII, no

<sup>23</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 6. ed. São Paulo: Boitempo, 2002. p. 15.

<sup>24</sup> SOUZA, Mara Rúbia de; KAMIMURA, Ana Lúcia Martins. Pessoas com deficiência e mercado de trabalho. In: SEMINÁRIO DE SAÚDE DO TRABALHADOR, 7.; SEMINÁRIO: o trabalho em debate: saúde mental relacionada ao trabalho, 5., 2010. **Proceedings**. Franca: Ed. Unesp/FHDSS, 2010. Disponível em: <<http://www.proceedings.scielo.br/pdf/sst/n7/a24.pdf>>. Acesso em: 19 ago. 2016.

<sup>25</sup> Para Ericson Crivelli, a origem do Direito do Trabalho coincide com o surgimento de normas internacionais de Direito do Trabalho e com a própria origem da Organização Internacional do Trabalho, em 1919. Esse autor entende, ainda, que essas origens – do Direito do Trabalho, da OIT e das normas internacionais do trabalho – se deram em um processo que atravessa o século XIX, mas com antecedentes que devem, também, ser considerados. CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010. p. 31-37.

período em que a relação capital e trabalho sedimenta o amadurecimento e o início da ascensão do capitalismo,

[...] sobretudo no período em que está sendo gestada a segunda revolução industrial. Pondo em foco a grande indústria, depara-se com homens “livres” agora destituídos do produto de seu trabalho e alijados dos meios de produção da economia, vendendo sua força de trabalho aos proprietários dos bens de produção. Estão dadas as condições decisivas para o nascimento desse ramo do Direito, emerso que é de uma realidade social singular, diferenciada, num cenário em que o Estado liberal vai se despreendendo da idéia do *laissez-faire* e, fruto de uma dinâmica específica, passa a intervir nas relações entre capital e trabalho, produzindo normas.<sup>26</sup>

Tais normas juslaboristas surgiram como uma espécie de antítese à força do capital a partir da Revolução Industrial. Não obstante o seu poder regulador, o Direito do Trabalho incipiente não foi capaz de conter a exploração da força de trabalho, ocasionada pelo alargamento dos meios de produção da economia no modelo capitalista e seus mecanismos de flexibilização e desregulamentação.

Ericson Crivelli observa que o modelo de produção capitalista sempre desenvolveu novas formas de relações de trabalho, buscando a desregulamentação e a flexibilização, principalmente, a partir de novas tecnologias.<sup>27</sup>

Para esse autor, a Revolução Francesa, enquanto processo político muito bem articulado, promoveu os ideais de liberdade individual, que produziram, por exemplo, a “[...] libertação do servo da terra e de seus vínculos econômicos, políticos e, sobretudo, [...] dos vínculos jurídicos”<sup>28</sup>, conduzindo esse antigo servo e, também, o artesão, livres da gleba e das guildas, respectivamente, a estabelecerem relações contratuais dentro de um mercado em expansão, uma verdadeira “massa de mão de obra urbana”.<sup>29</sup>

Esta mão de obra livre estava, agora, disponível à expansão da manufatura e, posteriormente, da indústria, criando, respectivamente, o que modernamente se denominaria de trabalhadores livres e mercado de trabalho urbano. A existência de mão de obra livre, abundante, associada ao desenvolvimento da técnica, foi uma das condições, ainda que não a única, para a expansão das indústrias e, posteriormente, da Revolução Industrial.<sup>30</sup>

<sup>26</sup> BIAVASCHI, Magda Barros. **O direito do trabalho no Brasil: 1930/1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas**. 2005. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico) - Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2005. p. 18.

<sup>27</sup> Cf. CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010. p. 27.

<sup>28</sup> *Ibid.*, p. 34.

<sup>29</sup> *Ibid.*, p. 35.

<sup>30</sup> *Ibid.*

Magda Barros Biavaschi, em uma leitura de Marx, ainda considera:

À medida que se desenvolve o modo de produção capitalista, o trabalho, de *concreto*, transforma-se em *abstrato*; o *valor de uso* passa a ser, também, portador do *valor de troca*. A força de trabalho, que produz as mercadorias que se separam da figura de seu produtor, também passa a objeto e, coisificando-se, transforma-se ela mesma em mercadoria. Na grande indústria, a força de trabalho é vendida como mercadoria aos proprietários dos bens de produção, os capitalistas. Estes, personificando o capital, a compram pelo valor diário e a consomem durante o tempo trabalhado.<sup>31</sup>

A partir da gestão de todas as relações que envolvem o capitalismo, é possível levantar as premissas essenciais que acompanham esse modelo até aos dias de hoje: aumento da produção, acúmulo de riquezas, exploração do trabalho e ampliação do mercado para fazer jus à produção de mercadorias. Além dessas, desponta-se uma outra, mais contundente e complexa, que é a necessidade de afirmação do “ter” em detrimento do “ser”. Possuir sempre mais – dinheiro ou mercadoria – , é a máxima e a propaganda do capitalismo.

A impressão que se tem diante dessa análise é que em um mundo do trabalho como este, capitalista, altamente competitivo, interessado em alta produtividade e eficiência, sob um forte controle de qualidade em busca do lucro e do acúmulo de riquezas, certamente, não há lugar para pessoas com deficiência.

Hobsbawm, em referência aos primeiros anos da Revolução Industrial, que foram cruciais para a construção de um ideal capitalista, observa:

Dado que as principais bases sociais de uma sociedade industrial tinham sido lançadas, como quase certamente já acontecera na Inglaterra de fins do séc. XVIII, duas coisas eram necessárias: primeiro, uma indústria que já oferecesse recompensas excepcionais para o fabricante que pudesse expandir sua produção rapidamente, se necessário através de inovações simples e razoavelmente baratas, e, segundo, um mercado *mundial* amplamente monopolizado por uma única nação produtora.<sup>32</sup>

Produção e mercado, então, tornaram-se a grande finalidade do capitalismo.

Obviamente, por trás dessas premissas e bases sociais do capitalismo e da sociedade industrial, desponta-se o crescimento da produção de mercadorias de consumo de massa e, conseqüentemente, o ponto de partida para o desenvolvimento da sociedade de

<sup>31</sup> BIAVASCHI, Magda Barros. **O direito do trabalho no Brasil: 1930/1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas.** 2005. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico) - Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2005. p. 56. (grifo do autor).

<sup>32</sup> HOBBSAWN, Eric. **Globalização, democracia e terrorismo.** Trad. José Veigas. São Paulo: Companhia das Letras, 2007. p. 48-49. (grifo do autor).

consumo, tão evidente na hodiernidade. E para satisfazer à ânsia de consumo das sociedades capitalistas, a exploração do trabalho pelo capital tornou-se fundamental.

Indubitavelmente, a preocupação em mecanizar os meios de produção com a utilização de máquinas e técnicas<sup>33</sup> de controle e domínio da natureza e da força de trabalho a partir da Revolução Industrial deu início ao que, também, pode ser chamada de revolução tecnológica. No entanto, o que pode ser atribuído a essa revolução tecnológica é a ideia de utilização das máquinas, da técnica, do trabalho e da natureza para a satisfação de uma finalidade exclusiva: o aumento da produção e do consumo para, também, o aumento do lucro e do acúmulo de riquezas ou de capital. O consumo em massa nada mais é do que o corolário da produção em massa, deflagrada alguns anos depois da Revolução Industrial do séc. XVIII.

Com isso, pode-se reconhecer a integração e interação dos principais elementos que consubstanciam o capitalismo: trabalho, industrialização, técnica ou tecnologias, exploração do meio ambiente.

Ricardo Antunes adverte: “A lógica do sistema produtor de mercadorias vem convertendo a concorrência e a busca da produtividade num processo *destrutivo* que tem gerado uma imensa precarização do trabalho.”<sup>34</sup>

Diante da ânsia do mercado por produtividade e pelo lucro, surge uma massa de trabalhadores vivenciando experiências de trabalho precário, temporário, informal ou de desemprego estrutural, conforme compreende Ricardo Antunes, pois a economia global vem exigindo trabalhadores cada vez mais qualificados.<sup>35</sup>

Assim, o mundo do trabalho vem excluindo uma grande parcela de trabalhadores em razão da ausência de qualificação e capacitação para o trabalho em um mundo altamente competitivo. Nesse universo, naturalmente, a ótica e a lógica perversas do sistema de produção capitalista não se abrem para a inclusão de pessoas com deficiência, para quem esse problema se agrava ainda mais, intensificando o quadro de exclusão social para esse grupo de pessoas.

---

<sup>33</sup> A utilização de máquinas, equipamentos e técnicas de domínio da natureza não é um fenômeno oriundo da Revolução Industrial. A invenção da roda, a construção de pirâmides no Egito, o desenvolvimento da sociedade Maia são algumas poucas evidências de que a humanidade, antes do séc. XVIII, utilizava técnicas e máquinas em seu desenvolvimento. Cf.: LUNARDI, Soraya. Paradoxo entre o progresso da sociedade técnica e o regresso em termos de impacto ambiental. In: SEMINÁRIO BRASILEIRO SOBRE O PENSAMENTO DE JACQUES ELLUL: a relevância do pensamento de Jacques Ellul no Século XXI, 5, 2012, Franca. **Anais...** Franca: Ed. Unesp/FCHS, 2012. p. 18-27.

<sup>34</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 6. ed. São Paulo: Boitempo, 2002. p. 16.

<sup>35</sup> *Ibid.*, p. 138-139.

Impulsionada pelo capitalismo, desponta-se, portanto, uma sociedade em que os indivíduos estão presos às estruturas e engrenagens de um sistema que postula o individualismo, o acúmulo de riquezas, o livre mercado e a ideia de que tudo deve ser consumido. E nesse novo "velho" mundo não há lugar para o trabalhador com deficiência, a não ser que a sociedade como um todo passe a internalizar os valores presentes nas normas e ideais em prol da inclusão.

#### **4.2 A atuação do Ministério do Trabalho e Previdência Social e do Ministério Público do Trabalho em defesa da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**

Um dos principais mecanismos utilizados no Brasil para o cumprimento da Lei de Cotas é a fiscalização do, agora, Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS)<sup>36</sup>, que vem aplicando pesadas multas ante a recusa das empresas em incluir trabalhadores com deficiência em suas folhas de empregados como determina a Lei de Cotas.

O Decreto 3.298, de 20/12/1999, que Regulamenta a Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, no parágrafo § 5º do art. 36, estabelece que:

Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no caput deste artigo.<sup>37</sup>

A Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT 98, de 15/108/2012<sup>38</sup>, estabelece os procedimentos especiais de fiscalização, pelos auditores fiscais do trabalho, do cumprimento das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados, além de

---

<sup>36</sup> Com o novo governo do Presidente Michel Temer, houve a junção do Ministério do Trabalho e Emprego com o Ministério da Previdência Social em um único Ministério do Trabalho e Previdência Social.

<sup>37</sup> BRASIL. Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 20 dez. 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acesso em: 14 mar. 2015.

<sup>38</sup> SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO. Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho. SIT 98, de 15 de agosto de 2012. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 16 ago. 2012. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/instrucao-normativa-98-2012.htm>>. Acesso em: 27 jul. 2016.

fomentar, por meio das ações do Ministério do Trabalho e da fiscalização, o incentivo às empresas para a qualificação dessas pessoas com o fim de prepará-las para o mercado.

Outro mecanismo importante tem sido a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT), que por meio de ação civil pública, tem buscado a prestação jurisdicional para a condenação de empresas que se recusam a cumprir a Lei de Cotas e, também, firmado Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com as empresas do setor privado para o preenchimento das cotas de emprego destinadas às pessoas com deficiência, habilitadas ou reabilitadas pelo INSS.

A referida Lei 7.853/1989, que, no âmbito geral, disciplinou a ampla integração das pessoas com deficiência na sociedade, também instituiu a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplinando a atuação do Ministério Público e, inclusive, instituindo crimes específicos.

Conforme visto no capítulo 3 desta dissertação, a Lei 7.853 evidenciou de forma contundente a participação do Ministério Público nas ações destinadas à proteção de interesses coletivos ou difusos das pessoas com deficiência, disciplinando a utilização das ações civis públicas, sustentando a obrigatoriedade da atuação do Ministério Público em todas as ações públicas, coletivas ou individuais, em que os interesses das pessoas com deficiência estejam sendo discutidos.

Além disso, o Ministério Público, enquanto fiscal da lei, detém a possibilidade de atuar extrajudicialmente por meio de outras ações que visem à proteção dos direitos das pessoas com deficiência, inclusive, podendo utilizar o mecanismo do TAC para ajustar algumas empresas ao cumprimento da Lei de Cotas.

Nos últimos anos, esses dois mecanismos de fiscalização da Lei de Cotas surtiram efeitos positivos para a efetividade do direito de inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho.

Uma pesquisa recente em parceria do Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região (Sindimetal) com a Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Osasco, do então Ministério do Trabalho e Emprego, demonstrou o crescimento no cumprimento da Lei de Cotas nas empresas metalúrgicas na região abrangidas pelo sindicato. Segundo a pesquisa, houve um aumento no número de pessoas com deficiências contratadas nas metalúrgicas da região de Osasco em 2014: 98,9% das vagas previstas na Lei de Cotas estavam

preenchidas em dezembro de 2014. Um avanço de mais de 10% em relação a 2013, com um preenchimento de 87,6%.<sup>39</sup>

Segundo a pesquisa, houve um aumento no número de pessoas com deficiências contratadas nas metalúrgicas da região de Osasco em 2014: 98,9% das vagas previstas na Lei de Cotas estavam preenchidas em dezembro de 2014. Um avanço de mais de 10% em relação a 2013, com um preenchimento de 87,6%.

De acordo com José Nazareno Rodrigues, presidente do Sindicato:

A pesquisa indica que houve aumento de empresas que estão eliminando as barreiras do preconceito e da discriminação nas relações de trabalho. Houve maior vigilância da fiscalização da GRTE no cumprimento da Lei de Cotas e maior sinergia entre as diversas entidades que agiram para que a lei se transformasse em oportunidade real para o ingresso de trabalhadores com deficiência no trabalho formal, com garantias trabalhistas e previdenciárias.<sup>40</sup>

Alguns casos específicos, que acabaram movimentando o Judiciário do país, demonstram a importância desses mecanismos de fiscalização do cumprimento da Lei de Cotas.

O Ministério Público do Trabalho, em diversas regiões do país, tem movido ações civis públicas contra diversas empresas pelo não cumprimento da Lei de Cotas.

Em 2013, a 3ª Vara do Trabalho de Brasília, Tribunal Regional do Trabalho, da 3ª Região (TRT-3), condenou a Recofarma Indústria do Amazonas Ltda., empresa do grupo Coca-Cola em R\$ 250 mil, determinando que a empresa contratasse 22 pessoas com deficiência ou reabilitadas, sob pena de multa de R\$ 1 mil por vaga não ocupada nos termos da Lei de Cotas. A condenação se deu em ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho do Distrito Federal após a empresa se recusar a assinar um Termo de Ajuste de Conduta – TAC.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> ALVES, Cristiane. **Estudo mostra crescimento no cumprimento da Lei de Cotas**. Osasco, 3 fev. 2015. Disponível em: <<http://www.sindmetal.org.br/03/02/2015/estudo-mostra-crescimento-no-cumprimento-da-lei-de-cotas/>>. Acesso em: 23 mar. 2016. Cf., também, a íntegra da pesquisa: SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE OSASCO E REGIÃO; GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DE OSASCO. **9ª Pesquisa Lei de Cotas: trabalhadores com deficiência no setor metalúrgico de Osasco e região**. Osasco: SINDIMETAL: GRTE/MTE, 2015.

<sup>40</sup> SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE OSASCO E REGIÃO; GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DE OSASCO. **9ª Pesquisa Lei de Cotas: trabalhadores com deficiência no setor metalúrgico de Osasco e região**. Osasco: SINDIMETAL: GRTE/MTE, 2015. p. 1.

<sup>41</sup> MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Empresa da Coca-Cola terá que contratar pessoas com deficiência**. Brasília, DF, 28 ago. 2013: Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/noticias-antigas/2013/agosto/empresa%20da%20coca%20cola%20tera%20que%20contratar%20pessoas%20com%20deficiencia/](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/noticias-antigas/2013/agosto/empresa%20da%20coca%20cola%20tera%20que%20contratar%20pessoas%20com%20deficiencia/)>. Acesso em: 27 jul. 2016.

O Ministério Público do Trabalho do estado do Amazonas ajuizou uma ação civil pública na 7ª Vara do Trabalho de Manaus, Tribunal Regional do Trabalho, 11ª Região (TRT-11), contra a Brasil Norte Bebidas Ltda., empresa do grupo Coca-Cola Brasil, por não ter cumprido a Lei de Cotas para pessoas com deficiências ou reabilitadas pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Em 2015, por meio de um acordo judicial, a empresa se obrigou a uma indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 250 mil, devendo, ainda, contratar 78 pessoas com deficiência, habilitadas ou reabilitadas por meio do programa de aprendizagem, a fim de completar o número exigido pela Lei de Cotas até atingir 124 empregados. Além disso, ficou acertado que após dois anos, a empresa deveria preencher todas as exigidas pela Lei não mais por meio do contrato de aprendizagem, e sim, por meio da contratação formal de empregados. Além disso, durante este período de dois anos, a Coca-Cola, também, se obrigou a promover as adequações necessárias no ambiente e organização do trabalho, disponibilizar ajudas técnicas com o fim de promover a inclusão profissional plena das pessoas com deficiência contratadas.<sup>42</sup>

Em agosto de 2015, após a recusa insistente e deliberada da empresa Unilever Brasil em cumprir os compromissos do Termo de Ajuste de Conduta firmado no ano de 2002, com aditamentos posteriores, em que a empresa se comprometeu a cumprir a Lei de Cotas, o Ministério Público do Trabalho de São Paulo ajuizou Ação Civil Pública pleiteando uma indenização de R\$ 2 milhões por danos morais coletivos.<sup>43</sup>

Justificando a propositura da referida ação civil pública, a Procuradora Valdirene Silva de Assis disse que: "A empresa não está cumprindo a cota legal e recusou-se a resolver a questão pela via extrajudicial, com a assinatura de um Termo de Ajuste de Conduta proposto pelo MPT, para o efetivo cumprimento da lei".<sup>44</sup>

Outra ação civil pública, intentada pelo MPT, levou a empresa Sé Supermercados Ltda., ao pagamento de uma multa de R\$ 1,6 milhão por não contratar pessoas com deficiência ou reabilitados da Previdência Social. A empresa foi multada por se recusar a cumprir o acordo judicial firmado em maio de 2014 com o MPT de São Paulo,

---

<sup>42</sup> MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Coca-Cola é obrigada a cumprir cota para deficientes.** Manaus, 27 ago. 2015. Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/dbe06a23-1678-49b4-a1cd-3ab100445b4c/](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/dbe06a23-1678-49b4-a1cd-3ab100445b4c/)>. Acesso em: 27 jul. 2016.

<sup>43</sup> Id. **Unilever é processada em 2 milhões por não cumprir cota.** São Paulo, ago. 2015. Disponível em: <<http://www.prt2.mpt.gov.br/274-unilever-e-processada-em-2-milhoes-por-nao-cumprir-cota>>. Acesso em: 27 jul. 2015.

<sup>44</sup> Id. **Unilever é processada em 2 milhões por não cumprir cota.** São Paulo, ago. 2015. Disponível em: <<http://www.prt2.mpt.gov.br/274-unilever-e-processada-em-2-milhoes-por-nao-cumprir-cota>>. Acesso em: 27 jul. 2015.

mediante o qual se comprometeu a utilizar pessoas com deficiências em todas as suas novas contratações até atingir o limite estabelecido pela Lei de Cotas. Em decorrência do descumprimento do acordo, a empresa foi obrigada a pagar a multa a partir de novembro de 2015, porque contratou 904 pessoas sem deficiência para as vagas que deveriam ser ocupadas por trabalhadores com deficiência.<sup>45</sup>

Depois da atuação do Ministério do Trabalho, por meio da fiscalização e aplicações de multas às empresas que descumprem a contratação de pessoas com deficiência nos moldes da Lei de Cotas, a atuação do Ministério Público do Trabalho tem sido fundamental, ora firmando TACs, em que as empresas se comprometem a cumprir as exigências da Lei, ora ajuizando ações civis públicas buscando uma compensação financeira diante da recusa das empresas que não preenchem as cotas destinadas a trabalhadores com deficiência.

A premente e recorrente fiscalização efetiva do Ministério do Trabalho e a constante atuação do Ministério Público para que as empresas cumpram a Lei de Cotas acabam por evidenciar a baixa efetividade da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pois evidenciam a realidade fática das empresas que não cumprem a determinação legal e precisam ser fiscalizadas diuturnamente.

#### **4.3 Judicialização do direito de inclusão das pessoas com deficiência e a flexibilização da Lei de Cotas**

Na maioria dos casos, a judicialização do direito de inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho acontece por meio das ações civis públicas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho diante do não preenchimento das cotas de emprego para pessoas com deficiência ou habilitados e reabilitados pela Previdência Social, conforme determina a Lei 8.213/1991. Essas ações visam à condenação de empresas ao pagamento de multas pesadas, conforme visto no item anterior, por descumprirem a Lei de Cotas ou se recusarem a assinar o TAC proposto pelo MPT, e, até mesmo por não cumprirem os acordos firmados em TACs assinados pelas empresas.

Construtoras, redes de supermercados, distribuidoras de bebidas e diversas outras empresas em todo o país, vêm sendo condenadas pela justiça do trabalho, nestes

---

<sup>45</sup> MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Supermercado é multado por descumprir cotas para deficientes.** Brasília, DF, 17 nov. 2015. Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/897477/](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/897477/)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

mais de vinte anos de vigência da Lei de Cotas que protege o direito de inclusão das pessoas com deficiência. São várias condenações, destacando-se as pesadas multas que atacam o que o setor privado, detentor do poder econômico, tem de mais precioso, o próprio bolso.

Assim, por exemplo, o Grupo Empresarial Balaroti, no Paraná, foi condenado a uma multa de R\$ 100 mil ante a negligência do grupo em contratar pessoas com deficiência na vigência da Lei de Cotas. Em abril de 2014, o grupo possuía 1.793 empregados, entre os quais apenas 54 trabalhadores com deficiência, faltando 36 empregados para cumprir a cota mínima exigida pela Lei 8.213/1991.<sup>46</sup>

No Rio Grande do Norte, a Construtora Cageo foi condenada a contratar a cota mínima de pessoas com deficiência ou reabilitados da Previdência Social, além do pagamento de uma multa de R\$ 100 mil. Após a fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE/RN), que evidenciou o descumprimento da Lei de Cotas. Na ocasião, o MPT-RN tentou firmar um TAC com a empresa, que se recusou, motivando a ação junto à Justiça do Trabalho.<sup>47</sup>

Outro processo que chegou ao Tribunal Superior do Trabalho (Processo: ARR-125-67.2011.5.03.0003), levou à condenação da Habitare Construtora e Incorporadora Ltda., pela Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, a pagar R\$ 50 mil a título de indenização imaterial coletiva, por não preencher a cota mínima de trabalhadores com deficiência contratados.<sup>48</sup>

Na decisão prolatada pelo relator do processo, o Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, estabeleceu: "Impor que os trabalhadores em geral e os empregados portadores de deficiência, nas condições de trabalho e no emprego da força física e locomotora, se igualem é ignorar os limites físicos de ambos e suas diferenças."<sup>49</sup>

---

<sup>46</sup> TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ. **Balaroti deverá pagar indenização por danos morais coletivos.** Curitiba, 8 abr. 2016. Disponível em: <[http://www.trt9.jus.br/internet\\_base/noticia\\_crudman.do?evento=Editar&chPlc=5615803](http://www.trt9.jus.br/internet_base/noticia_crudman.do?evento=Editar&chPlc=5615803)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

<sup>47</sup> MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO **Construtora é obrigada a cumprir cota de PCDs.** Brasília, DF, 22 abr. 2016. Disponível em: <[ut/pportal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/8ad6a46d-4f56-482c-ac65-e0bd883e5b1b/](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/8ad6a46d-4f56-482c-ac65-e0bd883e5b1b/)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

<sup>48</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Construtora é condenada por descumprir cota de pessoas com deficiência e fazer exigências para contratação.** Brasília, DF, 13 maio 2016. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/construtora-e-condenada-por-descumprir-cota-de-pessoas-e-fazer-exigencias-para-contratacao-com-deficiencia](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/construtora-e-condenada-por-descumprir-cota-de-pessoas-e-fazer-exigencias-para-contratacao-com-deficiencia)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

<sup>49</sup> Ibid.

O Ministro, ainda, considerou que a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho exige "[...] uma atenuação do critério econômico-administrativo da eficiência em favor do critério ético-social da inclusão." Nesse sentido, o julgador retomou a previsão constitucional da função social da empresa, que decorre do direito internacional, especificamente, do Pacto de São José da Costa Rica, pois, para o Ministro "A construtora resistiu e descumpriu, injustificadamente, norma garantidora do princípio da igualdade material e da não discriminação das pessoas portadoras de necessidades especiais." Mais do que isso: "[...] por furtar à concretização de sua função social, deve fazer a reparação da coletividade pela ofensa aos valores constitucionais fundamentais."<sup>50</sup>

O interessante desses casos é o subterfúgio, sempre utilizado pelas empresas, na tentativa de se esquivarem das exigências da Lei de Cotas, ao afirmarem que não há trabalhadores com deficiência em condições para o trabalho, ou seja com formação e capacitação adequadas.

As empresas chegam a oferecer as vagas para pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, no entanto, para preencherem as cotas, fazem diversas exigências, tais como: formação, experiência, preparação técnica e outros requisitos, para a contratação, não atingindo o número necessário de candidatos deficientes por não cumprirem tais exigências.

Não obstante a importância da fiscalização do MTPS, a força da atuação do MPT e todas essas ações judiciais condenando as empresas ao preenchimento das cotas de emprego para pessoas com deficiência e ao pagamento de multa pelo não cumprimento da Lei, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em recente decisão da Seção de Dissídios Individuais (SDI-1), estabeleceu um precedente significativo contra as pesadas multas e indenizações aplicadas pelo não cumprimento da cota para pessoas com deficiência no setor privado, conforme estabelece o art. 93 da referida lei.

A empresa American Glass Products do Brasil foi condenada pela 7ª Turma do TST, que deu provimento a um Recurso de Revista na Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho do Paraná. Pela condenação, a empresa deveria preencher as cotas para trabalhadores deficientes em três meses sob pena de multa de dez mil reais

---

<sup>50</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Construtora é condenada por descumprir cota de pessoas com deficiência e fazer exigências para contratação.** Brasília, DF, 13 maio 2016. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/construtora-e-condenada-por-descumprir-cota-de-pessoas-e-fazer-exigencias-para-contratacao-com-deficiencia](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/construtora-e-condenada-por-descumprir-cota-de-pessoas-e-fazer-exigencias-para-contratacao-com-deficiencia)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

por cada cota exigida e não preenchida e, também, ao pagamento de dano moral coletivo no valor de duzentos mil reais.

Insatisfeita com a condenação, a empresa apresentou Recurso de Embargos, alegando que procurou no mercado trabalhadores reabilitados pelo INSS e pessoas com deficiência em condições profissionais de ocuparem os cargos exigidos pela Lei, não logrando êxito, razão pela qual não conseguiu preencher o número de cotas de trabalho exigidos pela Lei 8.213/1991.

Ao decidir sobre os embargos, sob a relatoria do Ministro João Batista Brito Pereira, o TST, por fim, entendeu não ser possível penalizar a empresa, por ter ela provado que o não preenchimento das cotas com trabalhadores deficientes somente ocorreu diante da insuficiência do número de trabalhadores em condições de trabalho. Essa decisão foi celebrada pelo setor privado, pois teve o condão de uniformizar o entendimento do Tribunal, diante da divergência de entendimento nas turmas do Tribunal. Assim, ficou decidido:

ACÇÃO CIVIL PÚBLICA. VAGAS DESTINADAS A PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. PREENCHIMENTO. ART. 93 DA LEI 8.213/91. MULTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. ABSOLVIÇÃO. PERSISTÊNCIA DA OBRIGAÇÃO LEGAL.

1. Conquanto seja ônus da empregadora cumprir a exigência prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, ela não pode ser responsabilizada pelo insucesso, quando ficou comprovado que desenvolveu esforços para preencher a cota mínima, sendo indevida a multa bem como não havendo falar em dano moral coletivo.

2. A improcedência do pedido de condenação da ré ao pagamento de multa e de indenização por dano moral coletivo fundada no fato de a empresa haver empreendido esforços a fim de preencher o percentual legal de vagas previsto no art. 93 da Lei 8.213/91, não a exonera da obrigação de promover a admissão de pessoas portadoras de deficiência ou reabilitados, nos termos da lei.

Recurso de Embargos de que se conhece e a que se dá parcial provimento.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Embargos em Embargos de Declaração em Recurso de Revista. TST-E-ED-RR - 658200-89.2009.5.09.0670, em que é Embargante American Glass Products do Brasil Ltda. e Embargado Ministério Público do Trabalho da 9ª Região. Data de Julgamento: 12/05/2016, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT20/05/2016.<sup>51</sup>

Em seu favor, a American Glass Products do Brasil alegou que a 8ª Turma do TST já havia julgado caso idêntico, excluindo a multa e a indenização de uma outra empresa que, também, buscou trabalhadores no mercado e não conseguiu preencher as

---

<sup>51</sup> Cf. a íntegra do Acórdão: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Processo nº TST-E-ED-RR-658200-89-2009.5.09.0670. SDI-1.** Brasília, DF, maio 2009. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 25 jul. 2016.

vagas exigidas pela lei, demonstrando, assim, a configuração da divergência entre as turmas.

Na mesma direção da 8ª Turma, em 2015, a 2ª Turma do TST não acolheu recurso da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional contra decisão do TRT que absolveu a empresa Asa Branca Industrial, Comercial e Importadora Ltda., de Alagoas, de uma multa por não ter cumprido as exigências da Lei de Cotas.<sup>52</sup>

A fiscalização do Ministério do Trabalho autuou a empresa e aplicou uma multa porque não havia contratado nenhum empregado reabilitado ou com deficiência no seu quadro de funcionários de 470 empregados. A Lei de Cotas, nesse caso, exige, pelo menos, 15 empregados.

A empresa ajuizou ação na 7ª Vara do Trabalho de Maceió para anular o auto de infração dos auditores fiscais do trabalho e, conseqüentemente, a multa, justificando que empreendeu esforços, mas não conseguiu preencher as cotas de emprego para pessoas com deficiência por não encontrar trabalhadores interessados para ocupar as vagas.

No julgamento em primeira instância, a decisão judicial manteve a multa, no entanto, o TRT da 19ª Região, de Alagoas, em grau de recurso ordinário, atendeu ao pleito da empresa, afastando a multa, reconhecendo que a empresa procurou cumprir a legislação, mas não logrou êxito por razões alheias à sua vontade.

Assim, a Procuradoria da Fazenda Nacional recorreu ao TST (Processo: TST-RR-505-97.2012.5.19.0007), que não acolheu o recurso, visto que:

O relator do processo, ministro José Roberto Freire Pimenta, observou que, diante do quadro descrito pelo TRT, não há como penalizar a empresa pelo não preenchimento da cota. "A reserva dessas vagas não é para qualquer portador de deficiência, e sim para aqueles trabalhadores reabilitados ou os portadores de deficiência que possuam alguma habilidade para o trabalho, ou seja, cuja deficiência permita o exercício de uma atividade". E, no caso, a empresa empreendeu todos os esforços ao seu alcance necessários ao atendimento do comando legal. "Há muitos precedentes de casos nesse sentido e a decisão foi acertada", concluiu.<sup>53</sup>

Dessa forma, com a decisão no caso da American Glass Productos do Brasil Ltda., o TST pacificou a jurisprudência, a partir de uma lógica perversa desenvolvida pelo mercado e pelo poder econômico.

---

<sup>52</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Empresa é absolvida de multa por não ter conseguido preencher cota de pessoas com deficiência.** Brasília, DF, 10 abr. 2015. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/empresa-e-absolvida-de-multa-por-nao-conseguir-preencher-cota-de-pessoas-com-deficiencia](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/empresa-e-absolvida-de-multa-por-nao-conseguir-preencher-cota-de-pessoas-com-deficiencia)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

<sup>53</sup> Ibid.

Analisando essa recente decisão, a Força Sindical informou que:

De acordo com o advogado que representa a companhia, José Alberto Couto Maciel, sócio da Advocacia Maciel, a decisão abre um precedente importante. "Temos visto muitas empresas que querem cumprir a lei e não conseguem por ser difícil de se achar deficientes para preencher as vagas", diz. Ele afirma que em estudo realizado recentemente foram localizados 300 mil deficientes para 600 mil vagas. "Além de não haver deficientes suficientes, existem trabalhos especiais que não podem comportar deficientes", diz. Para Maciel, "é uma lei que não faz diferenciações e muitas vezes é impossível de se cumprir".<sup>54</sup>

É possível perceber, claramente, que essa decisão do TST acaba por fortalecer o argumento do setor privado em justificativa do não cumprimento da Lei de Cotas e, conseqüentemente, da não inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, fazendo desse direito um direito de baixa efetividade.

Para Mauricio Corrêa da Veiga, sócio da empresa Corrêa da Veiga Advogados, que atua junto ao TST, evidentemente, defendendo os interesses do setor privado, "[...] a decisão da SDI-1 deu esperança às diversas companhias que estão sendo punidas por não conseguirem deficientes suficientes para o trabalho"<sup>55</sup>, visto que a questão da punição das empresas com multas e indenizações pelo não preenchimento das cotas restou pacificada pelo TST, ou seja, basta às empresas comprovarem seus esforços infrutíferos na busca de pessoas com deficiência habilitadas ou reabilitadas no mercado de trabalho.

Não há dúvidas que houve uma festiva comemoração por parte do setor privado diante dessa decisão do TST, que acabou por flexibilizar a Lei de Cotas, seguindo uma tendência da Justiça do Trabalho, que vem entendendo que não é possível aplicar penalidades a uma empresa que comprove não ter encontrado no mercado de trabalho profissionais com deficiência habilitados e capacitados profissionalmente para o trabalho.

Esse entendimento do Judiciário ultrapassa os limites de sua atuação envergando-se sobre as competências do Poder Legislativo, pois flexibiliza a Lei de Cotas, posto que a Lei 8.213/1991 não prevê nenhuma possibilidade de favorecer o não cumprimento das cotas por parte das empresas que comprovarem não existir candidatos com deficiência suficientes no mercado para o preenchimento das cotas.

---

<sup>54</sup> Cf.: AGUIAR, Adriana. TST livra empresa de multa por não cumprimento de cotas para deficientes. **Valor Econômico**, São Paulo, 2 jun. 2016. Disponível em: <[www.valor.com.br/legislacao/4585737/tst-livra-empresa-de-multa-por-nao-cumprimento-de-cota-de-deficientes](http://www.valor.com.br/legislacao/4585737/tst-livra-empresa-de-multa-por-nao-cumprimento-de-cota-de-deficientes)>. Acesso em: 25 jul. 2016.

<sup>55</sup> Ibid.

Outra decisão que consubstancia esse argumento do setor privado foi prolatada pela 2ª Turma do TST em Agravo de Instrumento, que manteve a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que dispensou a operadora de planos de saúde Omint Serviços de Saúde Ltda. de pagar multa por não cumprir as cotas de emprego destinadas às pessoas com deficiência conforme estabelecido pela Lei 8.213/91.

AGRAVO DE INSTRUMENTO - RECURSO DE REVISTA - INFRAÇÃO ADMINISTRATIVA - MULTA - NÃO PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PORTADORES DE DEFICIÊNCIA.

O art. 93 da Lei nº 8.213/91 fixa os percentuais (2% a 5%) de reserva de cargos a portadores de deficiência ou reabilitados que toda empresa com mais de cem empregados deverá observar. Todavia, depreende-se da lei que a reserva dessas vagas não é a qualquer portador de deficiência, e sim para aqueles trabalhadores reabilitados ou os portadores de deficiência que possuam alguma habilidade para o trabalho, ou seja, cuja deficiência permita o exercício de uma atividade laboral. A partir dessa premissa de direito, o Tribunal Regional, com base no conjunto fático-probatório dos autos, concluiu que ficou devidamente comprovado que a empresa tentou cumprir os ditames legais, mas não logrou êxito em face da dificuldade de encontrar trabalhadores que atendessem às condições necessárias ao preenchimento das vagas destinadas aos portadores de deficiência, motivo pelo qual anulou o auto de infração e a respectiva multa imposta à empresa. Assim, para se concluir de forma contrária à do Tribunal Regional, seria necessário o revolvimento dos fatos e da prova, o que encontra óbice na Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

Processo: AIRR - 220600-66.2007.5.02.0023 - Data de Julgamento: 28/11/2012, Relatora Desembargadora Convocada: Maria das Graças Silvany Dourado Laranjeira, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/12/2012.<sup>56</sup>

Percebe-se que a referida decisão, já em 2012, evidenciou o argumento do setor privado que levou o TST a flexibilizar o cumprimento da Lei de Cotas diante dos casos em que as empresas comprovem que não encontraram disponíveis no mercado trabalhadores com deficiência habilitados e capacitados profissionalmente para serem incluídos no mundo do trabalho.

O TRT da 2ª Região, em decisão da Desembargadora Rita Maria Silvestre, questionou a efetividade da norma (Lei de Cotas) em razão da ausência de mecanismos para a educação, formação e profissionalização das pessoas com deficiência. Junto com a Lei de Cotas, a Seguridade Social e outros órgãos governamentais deveriam tomar outras providências para a preparação dessas pessoas para o mercado de trabalho, haja vista que há uma carência de pessoas com deficiência prontas para o trabalho. Para a

---

<sup>56</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Processo: AIRR – 220600-66.2007.5.02.0023**. Brasília, DF, 28 nov. 2012. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 25 jul. 2016.

desembargadora, a exigência do cumprimento das cotas de emprego para pessoas com deficiência desviou o verdadeiro objetivo da Lei, que é o de trazer a pessoa com deficiência ao convívio social, como uma pessoa produtiva, igual às demais, desenvolvendo seus talentos, aptidões, habilidades, com efeitos benéficos em sua autoestima, e não de retirá-lo do convívio familiar, para que cumpra horário de trabalho sem função alguma.

É possível perceber que a argumentação da referida decisão retira qualquer responsabilidade das empresas, da iniciativa privada e do mercado pelo compromisso com a capacitação profissional das pessoas com deficiência, que somente estarão aptas para o mercado quando estiverem capacitadas e prontas para ele.

Assim, esse argumento acaba por desconsiderar os ideais do movimento de internacionalização dos direitos das pessoas com deficiência que consideram a deficiência em relação ao meio em que as pessoas estão inseridas, tendo este meio que se adaptar e participar efetivamente no processo de inclusão.

Ora, se para o mercado servem apenas aquelas pessoas prontas para o trabalho, então, dificilmente esse mercado vai encontrar pessoas com deficiência em número suficiente para o preenchimento das vagas obrigatórias, exigidas pela Lei de Cotas.

Nesse sentido, há diversas outras decisões, tanto dos tribunais regionais como do próprio TST que acabaram por flexibilizar o cumprimento da Lei de Cotas.

Alberto David Araujo e Adriana Romeiro de Almeida Prado<sup>57</sup> chamam a atenção para a importância de refletir sobre este tema a partir do ideal de acessibilidade, que tem sido esquecido nas discussões, inclusive nas próprias decisões da Justiça do Trabalho. Para esses autores, a acessibilidade é condição de procedimento. Somente será possível incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho quando este mercado for acessível a estas pessoas.

A acessibilidade não deve ser vista apenas a partir da ótica estrutural, arquitetônica, mas, também, existencial, ou seja, considerando as diferenças biopsíquicas e constitutivas das pessoas com diversos tipos de deficiências. Nesse sentido, é fundamental que o mercado reflita sobre a possibilidade de tornar-se acessível, também, às pessoas que ainda não tem condições ou capacidades profissionais de formação, experiência, criando

---

<sup>57</sup> ARAÚJO, Luiz Alberto David; PRADO, Adriana Romeiro de Almeida. Acessibilidade como condição: vagas reservadas e a decisão do TST. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 22 jun. 2016. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2016-jun-22/acessibilidade-condicao-vagas-reservadas-decisao-tst>>. Acesso em: 25 jul. 2016.

espaços de preparação, capacitação e formação profissional a fim de sanar esse problema que não é exclusivo do Estado.

A questão da acessibilidade para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho precisa considerar a eliminação de diversas barreiras: arquitetônicas ou físicas; de comunicação interpessoal; relacionadas ao desenvolvimento de métodos, ferramentas e técnicas do trabalho; barreiras organizacionais; barreiras relacionadas aos preconceitos, estigmas e discriminações, entre outras. Para a eliminação dessas barreiras é fundamental a inclusão das pessoas com deficiência nas empresas e a participação dessas empresas na preparação do ambiente para receber as pessoas com deficiência.<sup>58</sup>

Em uma publicação importante sobre o direito de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o Ministério do Trabalho e Emprego, ao analisar as razões da criação da Lei de Cotas no Brasil, estabelece como uma das premissas básicas desse direito a responsabilidade das empresas na capacitação e preparação das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho:

As empresas devem, assim, cumprir a lei em questão, esforçando-se para implantar programas de formação profissional, flexibilizando as exigências genéricas para a composição de seus quadros, de modo a, objetivamente, abrir suas portas a esse grupo social em evidente estado de vulnerabilidade.<sup>59</sup>

Para que as empresas cumpram esse objetivo, o Ministério do trabalho e Emprego propõe o trabalho conjunto da iniciativa privada com as organizações não-governamentais como o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), por exemplo, que detêm conhecimentos suficientes para desenvolver as potencialidades das pessoas com deficiência em prol de sua profissionalização, mencionando leis que favorecem ações nessa direção, como a Lei 11.180/2005, que possibilita a formalização de contratos de aprendizagem para pessoas com deficiência, sem limite máximo de idade, além de outras possibilidades.<sup>60</sup>

Em razão da responsabilidade social da iniciativa privada, do princípio da função social da propriedade que aludem à ideia de que não apenas o Estado é o ente

---

<sup>58</sup> SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação Reação**, São Paulo, ano 12, p. 1-8, mar./abr. 2009. Disponível em: <<http://www.redeprofis.com.br/admin/webeditor/uploads/files/SASSAKI%20-%20Inclus%C3%A3o%20-%20Acessibilidade%20no%20lazer,%20trabalho%20e%20educa%C3%A7%C3%A3o.pdf>>. Acesso em: 11 ago. 2015.

<sup>59</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. ed. Brasília, DF: SIT, 2007. p. 12.

<sup>60</sup> Ibid.

responsável pela criação e desenvolvimento de meios e facilitadores para a preparação das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho, as empresas não podem apresentar escusas quaisquer, como por exemplo a falta de profissionais com deficiência capacitados e em condições de trabalho no mercado para a não contratação de pessoas com deficiência.

Essa lógica perversa do mercado que adentra aos portais do Judiciário brasileiro, provocando, em verdade, uma flexibilização da Lei de Cotas, evidencia, claramente, que o direito à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda é um direito com baixa efetividade no Brasil, porque envolve valores e ideais arraigados no desenvolvimento do movimento de internacionalização dos direitos humanos que ainda não foram internalizados pela sociedade brasileira, principalmente, pelos detentores do poder econômico e da iniciativa privada.

Nesse sentido, retoma-se, novamente a tese desenvolvida por Jürgen Habermas, com base em sua construção analítica, que vê o problema da efetividade do direito a partir da ideia de internalização dos valores presentes na norma. Como ele diz: “[...] os destinatários da norma somente estarão motivados suficientemente para a obediência, quando tiverem internalizado os valores incorporados nas normas.”<sup>61</sup>

Por essa razão, o problema da efetividade envolve decididamente a questão da intersubjetividade da norma, que somente atenderá aos seus propósitos os valores, as ideias, os motivos e as premissas nela incorporados estiverem arraigados no interior da sociedade e alicerçados na razão, ou seja, internalizados subjetivamente pelos atores sociais.

#### **4.4 "Uma luz no fim do túnel": a importância das ações não governamentais para a capacitação e inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**

Uma das principais justificativas do setor privado para a não contratação de pessoas com deficiência em obediência à Lei de Cotas tem sido a inexistência do número suficiente de trabalhadores deficientes capacitados profissionalmente ou reabilitados pela Previdência Social para os diversos cargos e funções dentro das empresas.

Por essa razão, a sociedade civil, terceiro setor e sindicatos vêm se organizando e produzindo ações específicas para a capacitação, qualificação e inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Em verdade, essas organizações não governamentais

---

<sup>61</sup> HABERMAS, Jürgen. **Direito e democracia**: entre facticidade e validade. 2. ed. rev. Trad. Flávio Feno Siebeneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2010. v. 1. p. 31.

têm trabalhado, principalmente, na conscientização das empresas e do mercado acerca da necessidade de inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, além de servirem como intermediários do emprego ao buscarem os profissionais com deficiência na sociedade e desenvolverem meios de preparação e capacitação para encaminhá-los às empresas, que também são preparadas para recebê-los.

A inclusão das pessoas com deficiência encontra dois principais obstáculos, que são enfrentados por essas instituições: a ausência de internalização dos valores da inclusão ou dos valores das normas de proteção do direito ao trabalho das pessoas com deficiência e, também, a ausência de preparação dessas pessoas para o mercado de trabalho.

Percebe-se que não há uma consciência inclusiva, desenvolvida e internalizada pela iniciativa privada e parcela da sociedade, razão pela qual o mercado não se abre para o trabalho das pessoas com deficiência, fundamentando suas justificativas na ausência de preparação e capacitação dessas pessoas.

Mara Rúbia de Souza e Ana Lúcia Martins Kamimura consideram uma premissa básica em sua pesquisa: a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho "[...] é dificultada pelo preconceito que ainda é um fator determinante e principalmente pela pouca qualificação que possuem frente à qualificação exigida pela lógica que está posta no mercado."<sup>62</sup> Se o preconceito contra a pessoa com deficiência ainda permanece nas sociedades contemporâneas isso se deve à não internalização dos valores da inclusão e das normas de proteção às pessoas com deficiência.

A arcabouço jurídico brasileiro contempla a necessidade de preparação das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho. A Lei 7.853/89, que dispõe sobre a integração social da pessoa com deficiência, procura enfatizar que o acesso a uma educação de qualidade é fundamental para a inclusão. O Decreto 3.298/99, que regulamenta a Lei 7.853 e estabelece a política nacional para a integração da pessoa com deficiência, ao tratar sobre habilitação e reabilitação profissional, dispõe:

Art. 30 - A pessoa portadora de deficiência, beneficiária ou não do Regime Geral de Previdência Social, tem direito às prestações de habilitação e reabilitação profissional para capacitar-se a obter trabalho, conservá-lo e progredir profissionalmente.

---

<sup>62</sup> SOUZA, Mara Rúbia de; KAMIMURA, Ana Lúcia Martins. Pessoas com deficiência e mercado de trabalho. In: SEMINÁRIO DE SAÚDE DO TRABALHADOR, 7.; SEMINÁRIO: o trabalho em debate: saúde mental relacionada ao trabalho, 5., 2010. **Proceedings**. Franca: Ed. Unesp/FHDSS, 2010. Disponível em: <<http://www.proceedings.scielo.br/pdf/sst/n7/a24.pdf>>. Acesso em: 19 ago. 2016.

Art. 31 - Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que a pessoa portadora de deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária.

Um dos mecanismos mais importantes para a preparação da pessoa com deficiência para o mercado de trabalho é o ensino profissionalizante, que deve considerar a aquisição de conhecimentos e o desenvolvimento de habilidades profissionais a fim de proporcionar a essas pessoas condições de enfrentar o mercado de trabalho com uma preparação adequada para vencer os desafios de um universo hostil à deficiência em razão da alta competitividade e dos anseios desse mercado pelo lucro e produtividade em uma sociedade marcada pelo desenvolvimento tecnológico e pelos avanços da ciência, que vêm desencadeando mudanças significativas no mundo do trabalho.

Mara Rúbia de Souza e Ana Lúcia Martins Kamimura consideram a exigência constante de trabalhadores cada vez mais qualificados, o que acaba por excluir determinadas pessoas do mercado de trabalho, proporcionando um aumento do trabalho informal e o alargamento do fenômeno contemporâneo do desemprego, visto que:

Com a revolução tecnológica milhões de trabalhadores perderam suas qualificações, pois máquinas e aparelhos conseguiram, com menos custos, resultados produtivos que antes exigiam a mão-de-obra do homem... Resta lembrar que o trabalhador da informalidade está automaticamente destituído de direitos como a seguridade social, pois estes estão ligados a formalidade do trabalho. A revolução tecnológica foi um dos fatores que teve maior participação para a precarização do trabalho, somando-se a revolução do capital, fez transbordar o agravamento da exclusão social, o aprofundamento da desigualdade e o crescente índice de pobreza.<sup>63</sup>

Não há dúvidas que as pessoas com deficiência que desejam ser incluídas no mundo do trabalho ou nele permanecer e progredir, certamente, enfrentarão mais barreiras e dificuldades.

Diante desse quadro, o poder público tem dificuldades para desenvolver com efetividade um processo de formação e qualificação profissional para as pessoas com deficiência a fim de romper essas barreiras e facilitar a sua inclusão no mercado formal de trabalho. As leis que protegem esse direito não bastam para uma efetiva inclusão. Daí a importância de ações não governamentais nesse processo.

---

<sup>63</sup> SOUZA, Mara Rúbia de; KAMIMURA, Ana Lúcia Martins. Pessoas com deficiência e mercado de trabalho. In: SEMINÁRIO DE SAÚDE DO TRABALHADOR, 7.; SEMINÁRIO: o trabalho em debate: saúde mental relacionada ao trabalho, 5., 2010. **Proceedings**. Franca: Ed. Unesp/FHDSS, 2010. Disponível em: <<http://www.proceedings.scielo.br/pdf/sst/n7/a24.pdf>>. Acesso em: 19 ago. 2016.

A Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas), desde o ano de 2003, por meio da iniciativa da professora Rosa Maria Corrêa, vem desenvolvendo o Programa de Capacitação e Qualificação para o Trabalho de Pessoas com Deficiência e Reabilitadas pelo INSS, que oferece cursos específicos nas áreas: informática, administrativa, limpeza, jardinagem, massoterapia etc., ministrados pelo Núcleo de Direitos Humanos e Inclusão Pró-Reitoria e Extensão da PUC Minas, em parceria com o Instituto Ester Assumpção às pessoas com deficiências física, intelectual, auditiva, visual e múltipla, e reabilitados pelo INSS, preferencialmente de baixa renda, com idade igual ou superior a dezesseis anos, com o objetivo de promover a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho.<sup>64</sup>

Na mesma direção, destaca-se, também, o Programa de Capacitação e Qualificação Profissional da Associação de Pais, Amigos e Pessoas com Deficiência de Funcionários do Banco do Brasil e Comunidade (APABB), que realiza cursos de capacitação profissional e de inclusão digital, treinamentos, palestras, seminários em prol da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.<sup>65</sup>

Outra instituição que tem proporcionado ações efetivas em prol da inclusão das pessoas com deficiência é a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), presente em diversos municípios brasileiros. Como exemplo, destaca-se uma das ações da APAE de São Paulo, que percebeu que a pessoa com deficiência intelectual encontra maiores dificuldades para a inclusão profissional, haja vista que no primeiro semestre do ano de 2010, apenas 6,3% das pessoas nessa condição estavam trabalhando, de acordo com a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego. Por meio de um programa de capacitação e qualificação profissional, a APAE de São Paulo vem promovendo a inclusão de jovens e adultos com deficiência intelectual, oferecendo treinamento, capacitação e oportunidade.<sup>66</sup>

---

<sup>64</sup> PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS. **Pró-Reitoria de Extensão – PROEX**. Belo Horizonte, 2016. Disponível em: <<http://www.pucminas.br/proex/index-link.php?arquivo=projeto&nucleo=0&codigo=227&pagina=4896>>. Acesso em: 1 ago. 2016.

<sup>65</sup> ASSOCIAÇÃO DE PAIS, AMIGOS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DE FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL E COMUNIDADE. São Paulo, 2016. **Programa de capacitação e qualificação profissional**. Disponível em: <<http://www.apabb.org.br/programas/visualizar/Programa-de-Capacitacao-e-Qualificacao-Profissional/522>>. Acesso em: 1 ago. 2016.

<sup>66</sup> APAE DE SÃO PAULO. **Qualificação e inclusão profissional**. São Paulo, 2016. Disponível em: <<http://www.apaesp.org.br/OQueFazemos/ParaPessoaComDeficienciaIntelectual/DaVidaAdultaAoEnvelhecimento/Paginas/Qualificacao-e-inclusao-profissional.aspx>>. Acesso em: 1 ago. 2016,

Destaca-se a importância desse programa específico da APAE para pessoas com um tipo de deficiência que dificulta o acesso ao mercado de trabalho, uma vez que pessoas com deficiências físicas acabam tendo mais facilidade de inclusão do que as pessoas com deficiência intelectual. Com esse trabalho especial, a APAE de São Paulo procura mostrar a capacidade produtiva das pessoas com deficiência visando um aumento da renda individual e a melhora da qualidade de vida da família, além de oferecer assessoria profissional a empresas nos processos de inclusão e no cumprimento da legislação.

Outra iniciativa que vem ganhando forma no cenário brasileiro da inclusão é a consultoria privada para as empresas que desejam incluir trabalhadores com deficiência. Como exemplo, destaca-se a proposta da Plura Consultoria e Inclusão, uma empresa preocupada com a transformação da sociedade e voltada para a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, que presta consultoria às empresas com o fim de levá-las à contratação de pessoas com deficiência.

Como objetivo, a Plura Consultoria busca a capacitação das pessoas com deficiência, desenvolvendo seus talentos para inseri-las no mercado de trabalho no contexto das empresas que querem e precisam cumprir a Lei de Cotas. Entre as suas ações, destacam-se: recrutamento e seleção de pessoas com deficiência, mapeamento de cargos no mercado, treinamentos, capacitação técnica, análise de acessibilidade, diagnósticos e avaliações etc.<sup>67</sup>

É possível perceber a importância desse tipo de iniciativa no cenário da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro a partir de experiências que deram certo.

Em outubro de 2010, por exemplo, o Grupo Pão de Açúcar iniciou uma política interna de contratação de pessoas com deficiência, valendo-se dos serviços da Plura Consultoria, que foi contratada pelo grupo para realizar a inclusão de quinhentas pessoas com deficiência para atuação em todas as lojas espalhadas pelo Brasil, começando por São Paulo, Capital, para atuarem como empacotadores, açougueiros, padeiros, peixeiros, confeitários e operadores.<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup> PLURA CONSULTORIA E INCLUSÃO SOCIAL. **O que fazemos**. São Paulo, 2016. Disponível em: <[http://www.plura.com.br/prg\\_faz.cfm](http://www.plura.com.br/prg_faz.cfm)>. Acesso em: 2 ago. 2016.

<sup>68</sup> GPA IMPRENSA. **Grupo Pão de Açúcar contrata profissionais com deficiência**. São Paulo, 2016. Disponível em: <<http://imprensa.gpabr.net/gpa-grupo-pao-de-acucar-contrata-profissionais-com-deficiencia/>>. Acesso em: 18 jul. 2016.

Outra instituição importante que se destaca no processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é o Instituto Brasileiro dos Direitos das Pessoas com Deficiência (IBDD), que é uma organização não governamental, sem fins lucrativos, criada em 1998 que trabalha para a construção da cidadania das pessoas com deficiência de forma a que elas se tornem sujeitos ativos de seus direitos e lutem contra o preconceito em torno da questão.<sup>69</sup>

O IBDD atua em diversas frentes relacionadas à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, destacando: apoio às empresas privadas no recrutamento e seleção de profissionais com deficiência ao desenvolver critérios específicos e compatíveis voltados para a contratação desses profissionais, em razão de suas deficiências; capacitação, preparação e sensibilização do ambiente empresarial, alcançando todas as pessoas envolvidas no processo de inclusão; capacitação das pessoas com deficiência, oferecendo cursos que visam à capacitação técnica, ética e atitudinal; mapeamento de cargos no mercado de trabalho; além de diagnósticos e soluções de acessibilidade, a criação de um banco de currículos de profissionais com deficiência e de todos os trabalhos de conscientização da sociedade, dos poderes públicos e da iniciativa privada acerca dos valores da inclusão. De acordo com informações do próprio IBDD, até primeira década do séc. XXI, mais de trinta mil pessoas com deficiência já tinham sido marcadas pelas ações do Instituto.

Os sindicatos também têm exercido um papel fundamental para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro.

Destaca-se, por exemplo, a atuação do Sindicato dos Comerciários de São Paulo, que em 2 de julho de 2015, conseguiu estabelecer um acordo com o mesmo Grupo Pão de Açúcar, detentor de uma enorme rede de supermercados e considerada uma das maiores empresas privadas em número de empregados do Brasil.

Por meio desse acordo, o Sindicato dos Comerciários de São Paulo, com a participação do Ministério do Trabalho e Emprego, do Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios de São Paulo e da Secretaria de Inclusão da Pessoa com Deficiência do Sindicato, conseguiu que o Grupo Pão de Açúcar assinasse um Termo para Contratação

---

<sup>69</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. **Inclusão social da pessoa com deficiência:** medidas que fazem a diferença. Rio de Janeiro: IBDD, 2008. p. 21. Disponível em: <<http://www.ibdd.org.br/arquivos/inclusaosocial.pdf>>. Acesso em: 2 ago. 2016.

da Pessoa com Deficiência, comprometendo-se a preencher todas as vagas necessárias para cumprir a Lei de Cotas.<sup>70</sup>

Pelo acordo, cerca de quatro mil pessoas com deficiência serão incluídas no mercado de trabalho, no quadro de funcionários do Grupo Pão de Açúcar em São Paulo, até ao ano de 2018. Esse acordo foi celebrado como algo inédito no mercado de trabalho dentro da jurisdição do Sindicato, porque levará uma empresa a contratar mais que o dobro de pessoas com deficiência que já estão inseridas no seu quadro de funcionários. Até a celebração do acordo, o Grupo de Pão de Açúcar empregava cerca de três mil funcionários. Com o cumprimento do acordo, esse número chegará a cerca de sete mil.<sup>71</sup>

No ano de 1998 foi fundado o Instituto da Oportunidade Social (IOS)<sup>72</sup>, por meio da ação voluntária de um grupo de colaboradores da empresa Microsiga Software S/A, atual TOTVS Software S/A, com o objetivo de promover o acesso à informática para jovens de baixa renda, por meio de programas de capacitação profissional e formação educacional visando a ampliação da empregabilidade. Com o passar do tempo, em 2008, o IOS ampliou seu campo de atuação, passando a oferecer ações e serviços, também, para pessoas com deficiência.

Sediado em São Paulo (SP), o IOS é uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (Oscip), sem fins lucrativos<sup>73</sup>, que vem potencializando ações com o intuito de ampliar as alternativas de trabalho para jovens e pessoas com deficiência, envolvendo importantes empresas no mercado brasileiro.

De acordo com o Relatório Anual IOS 2015,

Em 2008, a área Educacional e a Gestão do Instituto inovaram os programas oferecidos, criando cursos de capacitação profissional com o uso do software ERP TOTVS e outras ferramentas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), melhorando a qualificação de jovens e pessoas com deficiência para o mercado de trabalho. O IOS é mantido por empresas privadas, e, em 2015, contou também com o apoio da Accesstage, Brasilprev, Instituto Credit Suisse

---

<sup>70</sup> SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO. **Pão de Açúcar assina termo para contratação de pessoas com deficiência.** São Paulo, 2 jul. 2015. Disponível em: <<http://www.comerciarior.org.br/index.php/post/7665-Pao-de-Acucar-assina-termo-para-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: 18 jul. 2015.

<sup>71</sup> BRASILEIROS. **MTE fecha acordo para inclusão de pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** São Paulo, 3 jul. 2015. Disponível em: <<http://brasileiros.com.br/2015/07/mte-fecha-acordo-para-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 18 jul. 2015.

<sup>72</sup> INSTITUTO DA OPORTUNIDADE SOCIAL. **Sobre o IOS.** São Paulo, 2016. Disponível em: <<http://ios.org.br/index.php/sobre-o-ios/>>. Acesso em: 4 ago. 2016.

<sup>73</sup> Ibid.

Hedging-Griffo, IBM, Instituto HSBC, Atlas Schindler, TV Globo, Eurofarma, MSX International, Votorantim Cimentos, entre outras.<sup>74</sup>

Um fator importante é que as ações do Instituto são mantidas pela iniciativa privada, o que demonstra a sua importância para a conscientização das empresas rumo a uma maior abertura do mercado à inclusão das pessoas com deficiência.

No ano de 2015, o IOS atendeu 113 alunos com deficiência, em um programa de aprendizagem com 24 meses de duração, divididos em 6 meses intensivos no IOS, capacitando esses alunos para o mercado de trabalho, mais especificamente, com o intuito de ajudar a empresa TOTVS, sua principal parceira, no cumprimento Lei de Cotas. Além do programa de aprendizado acontecer no próprio Instituto, há um acompanhamento desses alunos quando são inseridos no universo do trabalho na empresa, com o fim de zelar pela permanência.<sup>75</sup>

Além desse programa de aprendizagem, o IOS desenvolve outro programa de reabilitação profissional que visa à capacitação de beneficiários do INSS em rotinas administrativas com softwares, propiciando a essas pessoas uma ampliação das possibilidades de retorno ao mercado de trabalho, além de oferecer às empresas profissionais que se enquadram nas exigências da Lei de Cotas.<sup>76</sup>

Na mesma linha do IOS, destaca-se o importante papel do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social para o fomento de uma conscientização do papel das empresas no desenvolvimento da inclusão social.

O Instituto Ethos, também, é uma Oscip cuja missão é mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade justa e sustentável.<sup>77</sup> Sendo um aspecto da sua visão a conscientização de que as empresas são responsáveis por um mundo melhor e pelo bem estar da humanidade, o Instituto procura desenvolver ações em parceria com a iniciativa privada para a promoção dos direitos humanos a partir da responsabilidade social. Na visão do Instituto:

---

<sup>74</sup> INSTITUTO DA OPORTUNIDADE SOCIAL. **Relatório Anual IOS 2015**. São Paulo, 2015. Disponível em: <[http://www.ios.org.br/2016/Relat%F3rio%20Anual%20Instituto%20da%20Oportunidade%20 Social%202015.pdf](http://www.ios.org.br/2016/Relat%F3rio%20Anual%20Instituto%20da%20Oportunidade%20Social%202015.pdf)>. Acesso em: 4 ago. 2016.

<sup>75</sup> Ibid., p. 25.

<sup>76</sup> Ibid.

<sup>77</sup> INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. **Sobre o Instituto**. São Paulo, 2016. Disponível em: <<http://www3.ethos.org.br/conteudo/sobre-o-instituto/missao/#.V7O-xpgrLIU>>. Acesso em: 16 ago. 2016.

As ações cooperativas – tanto em âmbito local quanto regional, nacional ou internacional – são cada vez mais necessárias para a manutenção do bem-estar da humanidade. A consciência global é fundamental no processo de preservação do meio ambiente e do patrimônio cultural, na promoção dos direitos humanos e na construção de uma sociedade economicamente próspera e socialmente justa. As empresas, adotando um comportamento socialmente responsável, são poderosas agentes de mudança para, juntamente com os Estados e a sociedade civil, construir um mundo melhor.<sup>78</sup>

Acerca do tema específico da inclusão das pessoas com deficiência, no contexto amplo da responsabilidade social das empresas, o Instituto Ethos, considerando as determinações da OIT para promover o emprego, a progressão e a permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, reconhece que "[...] a inclusão faz parte do compromisso ético de promover a diversidade, respeitar a diferença e reduzir as desigualdades sociais. Isto coloca a inclusão de pessoas com deficiência entre os temas mais importantes a serem tratados pelas empresas."<sup>79</sup>

Para atender aos objetivos da OIT, o Instituto Ethos desenvolveu um manual para orientar as empresas que precisam e desejam promover o trabalho da pessoa com deficiência. Esse manual evidencia que:

As empresas podem ajudar muito. Podem, antes de tudo, contratar, manter e promover pessoas com deficiência, reconhecendo sua potencialidade e dando-lhes condições de desenvolvimento profissional... Contudo, as empresas podem ir além, atuando junto aos seus parceiros e à comunidade e entidades do governo, contribuindo para mudanças de cultura e comportamento que tornem a própria sociedade mais inclusiva.<sup>80</sup>

A sugestão do Instituto Ethos é para que as empresas que optem pelos ideais de responsabilidade social incluam em seu desenvolvimento as práticas inclusivas, tornando-se, também, empresas inclusivas, internalizando os valores que consubstanciam os direitos de inclusão das pessoas com deficiência.

Para isso, o Instituto propõe o chamado "[...] círculo virtuoso da inclusão das pessoas com deficiência"<sup>81</sup>, que consiste em oito momentos que se completam e são decorrentes uns dos outros:

<sup>78</sup> INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. **Sobre o Instituto**. São Paulo, 2016. Disponível em: <<http://www3.ethos.org.br/conteudo/sobre-o-instituto/missao/#.V7O-xpgrLIU>>. Acesso em: 16 ago. 2016.

<sup>79</sup> GIL, Marta (Coord.). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. p. 7.

<sup>80</sup> *Ibid.*, p. 8.

<sup>81</sup> *Ibid.*, p. 12.

Primeiramente, a empresa trata a empregabilidade da pessoa com deficiência como prioridade no negócio; conseqüentemente, a empresa seleciona e contrata pessoas com deficiência segundo seu potencial para o trabalho; os empregados com deficiência contratados participam de programas de formação e qualificação; amplia-se a capacidade para o desenvolvimento de novos produtos e processos na empresa e nos negócios; os trabalhadores com deficiência melhoram sua remuneração e ocupam mais postos estratégicos; o mercado de trabalho atrai mais pessoas com deficiência e passa premiar seus esforços por qualificação e pela sua contribuição no processo de produção; a empresa estimula a inclusão entre os seus empregados, clientes, fornecedores, acionistas e consumidores; e, por fim, a empresa alcança benefícios comerciais e desenvolve uma imagem institucional positiva.

Com esse ciclo, fica evidente que outros resultados são alcançados, como por exemplo: o desenvolvimento da pessoa com deficiência: autonomia, desenvolvimento humano, qualidade de vida e igualdade de oportunidades; o desenvolvimento dos ideais da inclusão e dos valores das normas de proteção, que passam a ser internalizados pelas empresas, iniciativa privada e pelas pessoas envolvidas nesse ciclo virtuoso da inclusão; além, é claro, da inversão da ótica perversa do mercado.

Como resultado do trabalho do Instituto Ethos, que vem buscando a diversidade no mercado, algumas empresas importantes em diversos setores vem promovendo a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho a partir da ótica e proposta desenvolvidas pelo do Instituto, que registra experiências de inclusão profissional em laboratório de análises, escritórios de informática, instituições financeiras e na indústria.<sup>82</sup>

Como exemplo, o Manual do Instituto Ethos, sobre o que as empresas podem fazer para a inclusão das pessoas com deficiência, coordenado por Marta Gil, destaca algumas experiências importantes de inclusão profissional de pessoas com deficiência.<sup>83</sup>

O Centro de Medicina Diagnóstica Fleury, na cidade de São Paulo, vem incluindo pessoas com deficiência visual em seu quadro de funcionários desde o final do séc. XX. Esses trabalhadores com um tipo de deficiência específica atuam em câmaras escuras de raio X, demonstrando seu potencial e suas habilidades em um tipo de trabalho que se adapta muito bem às suas condições. Além dessa experiência específica, a empresa,

---

<sup>82</sup> GIL, Marta (Coord.). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. p. 35.

<sup>83</sup> Ibid., p. 35-45.

também, vem incluindo outros trabalhadores com deficiências diferentes na área de atendimento ao público e em atividades administrativas. Consciente de sua responsabilidade social, a empresa, ainda, oferece treinamento com o fim de capacitar as pessoas com deficiência que chegam para o trabalho sem experiência anterior. De acordo com o Manual do Instituto, um dos problemas percebidos na inclusão, no momento do processo de seleção, é a baixa escolaridade das pessoas com deficiência, daí a importância e o cuidado com o treinamento e a capacitação:

No processo de seleção, eles passam pelas mesmas etapas que os demais empregados, mas sua contratação independe do grau de escolaridade, que em geral é muito baixo.

Os trabalhadores deficientes visuais são orientados por um supervisor com apenas 10% de visão. Ele é responsável pelo acompanhamento das atividades e do desenvolvimento profissional de sua equipe e está em contato permanente com o Departamento de Recursos Humanos.

É uma experiência vitoriosa, pois a empresa tem a oportunidade de rever alguns de seus valores, além de contar com profissionais que primam pela pontualidade, responsabilidade e assiduidade e que possuem elevada auto-estima.<sup>84</sup>

O Instituto Ethos, destaca o trabalho da Gelre, empresa que atua em relações humanas do trabalho, desenvolvendo atividades para a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, estabelecendo parcerias com instituições de apoio às pessoas com deficiência, como a APAE e Associação de Assistência à Criança Deficiente (AACD), promovendo a contratação e a colocação de profissionais com deficiência em empregos em trabalho efetivo, temporário, por tempo determinado, estágios e terceirizações, procurando na diversidade do trabalho as possibilidades reais de inclusão.<sup>85</sup>

De acordo com o Manual do Instituto Ethos, a importância da atuação da Gelre vai além da mera inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mas desenvolve atividades de acompanhamento de todas as fases do processo de inclusão, treinamento, acessibilidade, conscientização dos valores da inclusão, sensibilização da empresa e de todos os participantes do ambiente de trabalho inclusivo, avaliação do grau de satisfação da empresa e dos empregados quanto à remuneração, ritmo de trabalho, resultados etc.

O Manual do Instituto Ethos, ainda, destaca experiências de inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho em outras empresas: Gimba Material de

---

<sup>84</sup> GIL, Marta (Coord.). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. p. 36.

<sup>85</sup> GELRE. **Quem somos**. São Paulo, 2016. Disponível em: <<http://gelre.com.br/quemsomos/>>. Acesso em: 2 ago. 2016.

Escritório e Suprimento de Informática, que reserva cerca de 30% do seu quadro de funcionários para trabalhadores com deficiência; Laffriollée Sobremesas, empresa na área de alimentação que tem desenvolvido e internalizado os valores da responsabilidade social e da inclusão; Medley Indústria Farmacêutica, que desenvolve um programa específico para contratação de pessoas com deficiência; Natura Cosméticos, empresa que além de prezar pela inclusão de trabalhadores com deficiência no seu ambiente de trabalho e produção, desenvolve outros programas externos para a conscientização da sociedade acerca dos valores da inclusão; A Serasa (Centralização de Serviços dos Bancos S/A), empresa que realiza um programa de empregabilidade de pessoas com deficiência, englobando a contratação, a qualificação e a capacitação de profissionais para o mercado de trabalho, visando oferecer às pessoas com deficiência condições para enfrentar a alta competitividade desse ramo específico do mercado de trabalho, que é o setor financeiro; entre outras empresas.

Ações como a do Instituto Ethos na sociedade e na iniciativa privada são importantes não apenas para o cumprimento das leis que disciplinam a inclusão das pessoas com deficiência, mas acima de tudo, para a internalização dos valores por trás dessas leis que são os valores da inclusão que promovem a dignidade humana e a igualdade.

Em 2 maio de 2012, outra iniciativa importante no cenário da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho brasileiro aconteceu no 26º Fórum de Empregabilidade Serasa Experian, em que se reuniram mais de sessenta empresas, com a participação da Organização Internacional do Trabalho. Como resultado, o evento lançou a ideia de criação de uma rede nacional de empregadores de pessoas com deficiência, que foi denominada Rede Empresarial de Inclusão Social.<sup>86</sup>

Além da participação de mais de quarenta empresas integrantes, a Rede Empresarial de Inclusão Social conta com a colaboração de organizações do Terceiro Setor e autarquias governamentais, estando aberta a novas adesões de empresas interessadas.

A Rede vem desenvolvendo importantes debates no seio do empresariado brasileiro acerca de temas como recrutamento e seleção de pessoas com deficiência; normas de fiscalização para o cumprimento da Lei de Cotas; treinamento e qualificação

---

<sup>86</sup> REDE EMPRESARIAL DE INCLUSÃO SOCIAL. **Conheça a história da Rede Empresarial de Inclusão Social.** Curitiba, 2016. Disponível em: <<http://www.redeempresarialdeinclusao.com.br/index.php/institucional/historia>>. Acesso em: 4 ago. 2016.

profissional de pessoas com deficiência; dificuldades para treinar e contratar pessoas com deficiência; entre outros.

Um dos principais resultados da criação da Rede Empresarial foi o desenvolvimento, por diversas empresas participantes, de programas específicos para a contratação de pessoas com deficiência com o fim de preencher as vagas exigidas pela Lei de Cotas.

Além desses programas desenvolvidos para a contratação de profissionais com deficiência, a Rede Empresarial se envolve em projetos importantes de conscientização da sociedade, da iniciativa privada e do próprio poder público.

Juntamente com a Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT) a Rede Empresarial desenvolveu o projeto de um manual para os profissionais de saúde e segurança do trabalho, com o principal objetivo de esclarecer o papel destes profissionais, especialmente o médico do trabalho, na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Dessa iniciativa surgiu o livro: *A inclusão das pessoas com deficiência: o papel do médico do trabalho e outros profissionais de saúde e segurança*, que se apresentou como um importante elemento conscientizador do papel desses profissionais na busca de uma sociedade que ofereça trabalho digno para todos.<sup>87</sup>

Essas ações de iniciativa de organizações não-governamentais representam muito para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, principalmente, porque tais ações tem o condão de levar a iniciativa privada, o mercado de trabalho e a própria sociedade como um todo a entender a importância da inclusão, internalizando valores e ideais do direito internacional dos direitos humanos que estão presentes nas normas que protegem as pessoas com deficiência.

As iniciativas do poder público são importantes, principalmente, porque se apresentam como uma resposta à obrigação legal imposta pelo desenvolvimento de sistemas normativos influenciados pelo movimento de internacionalização dos direitos humanos.

No entanto, as ações não governamentais que procuram envolver a iniciativa privada tem o condão de internalizar nas empresas envolvidas os valores da inclusão, que estão por trás dessas normas.

---

<sup>87</sup> BANDINI, Márcia (Org.). **A inclusão das pessoas com deficiência: o papel do médico do trabalho e outros profissionais de saúde e segurança**. São Paulo: ANAMT : Rede Empresarial de Inclusão Social, 2014.

É fato que o poder público tem produzido ações em prol da efetivação dos direitos de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, entre as quais podem ser destacadas algumas, apenas como exemplo.

O Governo do Estado de São Paulo, considerado um dos estados brasileiros que mais inclui pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em 2008, criou a Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência com a missão de garantir o acesso das pessoas com deficiência a todos os bens, produtos e serviços existentes na sociedade, no âmbito do Estado, além de desenvolver e monitorar políticas públicas de inclusão social dessas pessoas.

Para cumprir seus objetivos, uma das ações criadas por essa secretaria foi o Prêmio Ações Inclusivas para as Pessoas com Deficiência<sup>88</sup>, que tem como objetivo premiar e valorizar as melhores práticas inclusivas voltadas à inclusão das pessoas com deficiência no âmbito do Estado de São Paulo, com o fim de estimular a implementação de políticas públicas municipais que visem a garantir os direitos de inclusão mediante ações públicas e, também, de organizações não-governamentais, que são motivadas a participarem do prêmio.

O Estado de Mato Grosso, por meio da sua Secretaria de Estado de Assistência Social (SETAS) para a promoção do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, com base nos dados do IBGE, Censo 2010, reconheceu que 22% da sua população é formada por pessoas com deficiência, sendo essa uma justificativa para as ações de qualificação e inserção dessas pessoas no mercado de trabalho desenvolvidas pela SETAS.

Entre as ações que visam a efetivar o direito ao trabalho das pessoas com deficiência no âmbito do Estado de Mato Grosso, destacam-se: a realização da Semana da Pessoa com Deficiência; a instituição do denominado Dia D para inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, realizada simultaneamente em 26 municípios através do Sistema Nacional de Emprego (Sine), que tem como objetivo a promoção do emprego da pessoa com deficiência; diversas ações que garantem a qualificação e articulação junto às empresas do Estado, para que se conscientize a iniciativa privada da necessidade de criar condições para a inclusão socioproductiva das pessoas com deficiência; a oferta de vagas de trabalho dentro das secretarias do governo; e, por fim, a implantação da vigilância

---

<sup>88</sup> SECRETARIA DE ESTADO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DE SÃO PAULO. **Prêmio Ações Inclusivas para as pessoas com deficiência.** São Paulo, 2015. Disponível em: <<http://premio.sedpcd.sp.gov.br/paginas/premio.html>>. Acesso em: 16 ago. 2016.

sócio-assistencial, com o objetivo de levantar os dados e o perfil do público com deficiência para uma melhor inclusão no mercado de trabalho.<sup>89</sup>

De acordo com Instituto Ethos<sup>90</sup>, algumas ações públicas tem sido desenvolvidas em muitos municípios brasileiros para promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O Instituto destaca, por exemplo, a criação de um centro de atendimento profissional em Salvador, Bahia, no prédio da Delegacia Regional do Trabalho (DRT), para apoiar o idoso e o portador de deficiência física, visual ou auditiva, recebendo currículos, emitindo carteiras de trabalho, captando vagas no mercado e qualificando profissionalmente.

Certamente, o Estado precisa produzir políticas públicas e ações afirmativas para a efetivação dos direitos das pessoas com deficiência, mas a importância da iniciativa privada em se envolver cada vez mais no processo de inclusão é fundamental para que se resolva o problema da efetividade, uma vez que a sociedade somente estará plenamente preparada para desenvolver-se como sociedade inclusiva e garantir os direitos de inclusão, quando tiver internalizado os valores e princípios que consubstanciam esses direitos.

---

<sup>89</sup> SECRETARIA DE ESTADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DO GOVERNO DE MATO GROSSO. **Ações de inclusão produtiva da pessoa com deficiência é destacada na semana do PCD.** Cuiabá, 16 set. 2015. Disponível em: <<http://www.setas.mt.gov.br/-/acoes-de-inclusao-productiva-da-pessoa-com-deficiencia-e-destacada-na-semana-do-pcd>>. Acesso em: 16 ago. 2016.

<sup>90</sup> GIL, Marta (Coord.). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência.** São Paulo: Instituto Ethos, 2002. p. 15.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

*Digo: o real não está na saída nem na chegada:  
ele se dispõe para a gente é no meio da travessia.*

João Guimarães Rosa, *Grande sertão: veredas*, 1956.

João Guimarães Rosa, matuto e matreiro no trato das palavras, conseguiu estabelecer em sua obra a força de um fenômeno imprescindível à construção do conhecimento e à qualquer pretensão acadêmica de estabelecer verdades conclusivas acerca de um objeto de pesquisa. No universo rosiano não é possível, de forma absoluta, chegar ao saber, mas, apenas, experimentar o desconfiar, como declarou Riobaldo: "O senhor saiba: eu toda a minha vida pensei por mim, forro, sou nascido diferente. Eu sou é eu mesmo. Divêrjo de todo o mundo... Eu quase que nada não sei. Mas desconfio de muita coisa."<sup>1</sup>

Por isso, não importam a saída e nem a chegada, mas a travessia, seus encontros, encantos e desencontros. Na compreensão do mundo, na busca pelo conhecimento, o ideal é rio aberto, mesmo, sem margens, sem limites, sem pretensões.

Enredado por esse fenômeno, o desenvolvimento deste trabalho partiu de um olhar reflexivo, próprio, peculiar, marcado pelas pré-compreensões, lançado sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho a partir do problema da efetividade e das hipóteses e variáveis que decorrem dos interesses pessoais, sociais, não muito científicos, uma vez que é impossível uma leitura livre de premissas, como já ficou evidenciado por Luis Althusser e Hans-Georg Gadamer, na abertura deste texto.

O tema da inclusão das pessoas com deficiência provoca emoções, suscita desafios, interpela à ação, produz incompreensões, pois toca a vida e a dignidade de uma grande parcela das pessoas que vivem às margens das sociedades em todos os tempos e lugares. Por essa razão, esse texto carrega, em sua forma, os elementos do ensaio, por fugir às amarras e à rigidez do objetivismo acadêmico-científico.

Assim, este trabalho se apresenta como mais uma releitura das normas e ações afirmativas que tentam garantir e proteger o direito de inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho sob a luz do direito internacional, na tentativa de elucidar o problema da efetividade proposto por Jürgen Habermas: "[...] os destinatários da

---

<sup>1</sup> GUIMARÃES ROSA, João. **Grande sertão: veredas**. 20. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001. p. 38.

norma somente estarão motivados suficientemente para a obediência, quando tiverem internalizado os valores incorporados nas normas.”

A resposta que se produziu a este problema, indubitavelmente, aponta na direção de uma ausência evidente de internalização dos valores das normas que estão por trás do direito de inclusão das pessoas com deficiência. Assim, o direito brasileiro tem internalizado normas internacionais, desenvolvido ações afirmativas para resolver o problema da igualdade, mas a sociedade ainda não incorporou intersubjetivamente os valores desse direito, estando distante dos ideais de uma sociedade verdadeiramente inclusiva.

Certamente, muitas outras releituras, muitos outros olhares teóricos ou práticos, com cores e contornos distintos podem ser lançados sobre o tema da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

As normas internacionais são amplas e abrangentes, as normas e ações afirmativas brasileiras são objetivas e justificáveis pelo arcabouço jurídico internacional e interno, no entanto, falta efetividade porque grande parte da sociedade, principalmente, a iniciativa privada, enredada pelas tramas e teias dos valores de uma sociedade de consumo, capitalista, ainda não conseguiu internalizar os valores contidos nessas normas.

A chamada Lei de Cotas (Lei 8.213/1991), que se apresenta como o principal dispositivo normativo para inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tem sido interpretada pela iniciativa privada e, até mesmo pelo Judiciário, a partir da ótica e lógica perversas do capitalismo, tal as escusas das empresas para não cumprir a Lei: não existem trabalhadores com deficiência preparados, capacitados, habilitados o suficiente para o preenchimento das cotas, mesmo que estudos do IBGE e de outras instituições como a OMS, Instituto Ethos tenham evidenciado que há milhões de pessoas com deficiência em solo pátrio, das quais centenas de milhares em condições de trabalho.

O problema da baixa efetividade do direito de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, no contexto brasileiro, decorre da própria resistência da sociedade, especialmente da iniciativa privada, em aceitar e cumprir a lei, visto que o agir de parte de alguns segmentos da sociedade, como a iniciativa privada, não está consubstanciado pelo agir ideal para o todo, porque esse todo social ainda não institucionalizou os valores da inclusão, isto é, não internalizou intersubjetivamente tais valores, ou seja, não há o "consenso preliminar sobre os valores e a orientação dos

participantes através de valores reconhecidos intersubjetivamente", capaz de garantir que essas normas tornem efetivo o direito de inclusão.

Dessa forma, por mais que haja normas claras de proteção ao direito de inclusão, esse direito será frágil se for sustentado apenas por motivos jurídicos, visto que são necessários valores internalizados pelos atores sociais para que a sustentação desse direito seja mais forte e resistente.

O direito internacional internalizado pelo ordenamento jurídico brasileiro vem, insistentemente, afirmando que todas as pessoas tem o mesmo valor, que todas as pessoas têm o direito à convivência em uma sociedade livre, justa e igualitária para todos, no entanto, ainda falta muito para que haja uma sociedade inclusiva de fato: onde não há lugar para distinções entre cidadãos, pois todos são responsáveis pela qualidade de vida de todos; onde o Governo cumpre seu papel institucional e a iniciativa privada contrata pessoas com deficiência, não por obrigação legal, mas por encargo de consciência cidadã em resposta a valores já internalizados pela sociedade e que estão presentes nas normas, que são cumpridas satisfatoriamente.

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é mais do que um ideal do direito internacional ou uma obrigação normativa construída pela evolução do direito, pois se apresenta como um compromisso social, uma postura ética, cujas premissas ou valores precisam estar arraigados intersubjetivamente nas sociedades contemporâneas para que haja efetividade do direito de inclusão, capaz de elevar pessoas com deficiência ou sem deficiência a uma estatura de sujeitos de direitos capazes de construir, em processo de interação, a história, não porque são obrigados pela lei, mas porque são pessoas, cidadãos balizados pelo verdadeiro senso de justiça, igualdade e dignidade em uma sociedade inclusiva, que é inclusiva porque internalizou os valores da inclusão.

Enquanto não acontece o verdadeiro despertar desse ideal de sociedade inclusiva, continuam a ser imprescindíveis as normas, os mecanismos sociais, as políticas públicas e as ações afirmativas, para se possam viabilizar a todas as pessoas a participação plena na sociedade, bem como sua autonomia, qualidade de vida, desenvolvimento, liberdade, igualdade, diversidade e pluralidade em um processo contínuo de interação social, a partir da efetividade do direito ao trabalho.

Por fim, resta o desafio da ação de terminar esse trabalho, reconhecendo que a pesquisa está aberta, à espera de novas referências, abordagens, releituras e compreensões,

uma vez que não foi possível cumprir à risca o que Padre Antônio Vieira estabeleceu em seu Sermão da Sexagésima, no ano de 1655:

[...] há de ser de uma só cor, há de ter um só objecto, um só assunto, uma só matéria; há de tomar uma só matéria; defini-la, para que se conheça; dividi-la, para que se distinga; prová-la; declará-la com a razão; confirmá-la com o exemplo; amplificá-la com as causas, com os efeitos, com as circunstâncias, com as conveniências que se hão de seguir, com os inconvenientes que se devem evitar; há de responder às dúvidas, satisfazer às dificuldades; há de impugnar e refutar com toda a força da eloquência os argumentos contrários; e depois disto há de colher, há de apertar, há de concluir, há de persuadir, há de acabar.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> VIEIRA, Padre Antônio. **Sermões escolhidos**. São Paulo: Edameris, 1965. v. 2. (Sermão da sexagésima). Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/bv000034.pdf>>. Acesso em: 25 ago. 2016.

## REFERÊNCIAS

- ABBOUD, Georges; CARNIO, Henrique Garbellini; OLIVEIRA, Rafael Tomaz. **Introdução à teoria e à filosofia do direito**. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2015.
- ABDALA, Astrid Daguer. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: o avanço jurídico**. São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br/artigos/>>. Acesso em: 19 ago. 2013.
- ADORNO, Theodor W. **Minima moralia: reflexões a partir da vida danificada**. Trad. Luiz Eduardo Bicca. 2. ed. São Paulo: Ática, 1993.
- \_\_\_\_\_. **Notas de literatura I**. Trad. Jorge de Almeida. São Paulo: Ed. 34, 2013.
- AGUIAR, Adriana. TST livra empresa de multa por não cumprimento de cotas para deficientes. **Valor Econômico**, São Paulo, 2 jun. 2016. Disponível em: <[www.valor.com.br/legislacao/4585737/tst-livra-empresa-de-multa-por-nao-cumprimento-de-cota-de-deficientes](http://www.valor.com.br/legislacao/4585737/tst-livra-empresa-de-multa-por-nao-cumprimento-de-cota-de-deficientes)>. Acesso em: 25 jul. 2016.
- ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.
- ALTHUSSER, Louis. From capital to Marx's philosophy. In: ALTHUSSER, Louis; BALIBAR, Étienne. **Reading capital**. Trad. Ben Brewster. New York: New Left Books, 1970. Disponível em: <<https://www.marxists.org/reference/archive/althusser/1968/reading-capital/ch01.htm>>. Acesso em: 26 jan. 2016.
- ALVES, Cristiane. **Estudo mostra crescimento no cumprimento da Lei de Cotas**. Osasco, 3 fev. 2015. Disponível em: <<http://www.sindmetal.org.br/03/02/2015/estudo-mostra-crescimento-no-cumprimento-da-lei-de-cotas/>>. Acesso em: 23 mar. 2016.
- AMARAL, Ana Luísa (Coord.). **Projeto novas cartas portuguesas 40 anos depois**. Disponível em: <<http://www.novascartasnovas.com/index.html>>. Acesso em: 25 jan. 2016.
- ANDRADE, Denise Lapolla de Paula Aguiar. Portadores de deficiência: sujeitos de direitos. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, DF, ano 10, n. 19, p. 35-38, mar. 2000. Disponível em: <<http://www.anpt.org.br/site/download/revista-mpt-19.pdf>>. Acesso em: 22 abr. 2013.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Boitempo, 2002.
- APAE DE SÃO PAULO. **Qualificação e inclusão profissional**. São Paulo, 2016. Disponível em: <<http://www.apaesp.org.br/OQueFazemos/ParaPessoaComDeficienciaIntelectual/DaVidaAdultoAoEnvelhecimento/Paginas/Qualificacao-e-inclusao-profissional.aspx>>. Acesso em: 1 ago. 2016.

ARAÚJO, Luiz Alberto David; PRADO, Adriana Romeiro de Almeida. Acessibilidade como condição: vagas reservadas e a decisão do TST. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 22 jun. 2016. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2016-jun-22/acessibilidade-condicao-vagas-reservadas-decisao-tst>>. Acesso em: 25 jul. 2016.

ARENDT, Hannah. **Origens do totalitarismo**. Trad. Roberto Raposo. São Paulo: Companhia das Letras, 1989.

\_\_\_\_\_. **A condição humana**. Trad. Roberto Raposo. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2010.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Trad. Leonel Vallandro e Geord Bornheim. São Paulo: Nova Cultural, 1987. (Os pensadores, v. 2).

ASSOCIAÇÃO DE PAIS, AMIGOS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DE FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL E COMUNIDADE. **Programa de capacitação e qualificação profissional**. São Paulo, 2016. Disponível em: <<http://www.apabb.org.br/programas/visualizar/Programa-de-Capacitacao-e-Qualificacao-Profissional/522>>. Acesso em: 1 ago. 2016.

AUDEN, Wystan Hugh. Law like love. **Revista Brasileira**, Rio de Janeiro, ano 13, n. 50, fase 7, p. 172-177, jan./mar. 2007. Disponível em: <<http://www.academia.org.br/abl/media/RB50%20-%20POESIA%20ESTRANGEIRA.pdf>>. Acesso em: 4 jul. 2016.

BANDINI, Márcia (Org.). **A inclusão das pessoas com deficiência: o papel do médico do trabalho e outros profissionais de saúde e segurança**. São Paulo: ANAMT : Rede Empresarial de Inclusão Social, 2014.

BAPTISTA, Arnaldo; LEE, Rita. Balada do Louco. Intérprete: OS MUTANTES. **Mutantes e seus cometas no país do Bauretz**. Rio de Janeiro: Polyfar : Polygram, 1972. LP Vinil, lado 2, faixa 6.

BARONI, Alexandre Carvalho. Prefácio. Em: RESENDE, Ana Paula Crosara; VITAL, Flavia Maria de Paiva (Coord.). **A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada**. Brasília, DF: Secretaria Especial dos Direitos Humanos: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008.

BARRENO, Maria Isabel; HORTA, Maria Teresa; COSTA, Maria Velho da. **Novas cartas portuguesas**. Edição anotada. Org. Ana Luísa Amaral. Lisboa: Dom Quixote, 2010.

BIAVASCHI, Magda Barros. **O direito do trabalho no Brasil: 1930/1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas**. 2005. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico) - Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2005.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BOBBIO, Norberto. **Igualdade e liberdade**. Trad. Carlos Nelson Coutinho. 5. ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 2002.

BOTTON, Alexandre Mariotto. Notas sobre o ensaio em Theodor W. Adorno. **Graphos**, João Pessoa, v. 13, n. 1, p. 89-98, jun. 2011.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Ações afirmativas e inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito**, São Paulo, n. 100, p. 493-523, jan./dez. 2005.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 14 mar. 2015.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei 4.657, de 4 de setembro de 1942. Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. Redação dada pela Lei 12.376, de 2010. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 4 set. 1942. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm)>. Acesso em: 15 jun. 2013.

\_\_\_\_\_. Decreto 25.696, de 20 de outubro de 1948. Manda executar os Atos firmados em Montreal, a 9 de outubro de 1946, por ocasião da 29.<sup>a</sup> Sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo. Brasília, DF, 20 out. 1948. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1940-1949/decreto-25696-20-outubro-1948-454771-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 25 mar. 2015.

\_\_\_\_\_. Decreto 129, de 22 de maio de 1991. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo. Brasília, DF, 22 maio 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D0129.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm)>. Acesso em: 14 ago. 2013.

\_\_\_\_\_. Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 20 dez. 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acesso em: 14 mar. 2015.

\_\_\_\_\_. Decreto 7.612, de 17 de novembro de 2011. Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Plano viver sem limite. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 17 nov. 2011. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7612.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7612.htm)>. Acesso em: 27 jul. 2016.

BRASIL. Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 24 out. 1989. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm)>. Acesso em: 14 mar. 2015.

\_\_\_\_\_. Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 11 dez. 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm)>. Acesso em: 24 mar. 2014.

\_\_\_\_\_. Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre planos e benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 24 jun. 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 26 jan. 2016.

\_\_\_\_\_. Lei 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Assistência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 7 dez. 1993. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8742.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8742.htm)>. Acesso em: 14 maio 2016.

\_\_\_\_\_. Lei 9.867, de 10 de novembro de 1999. Dispõe sobre a criação e o funcionamento de Cooperativas Sociais, visando à integração social dos cidadãos, conforme específica. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 10 nov. 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9867.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9867.htm)>. Acesso em: 14 mar. 2015.

\_\_\_\_\_. Lei 12.470, de 12 de agosto de 2011. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 12 ago. 2011. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112470.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112470.htm)>. Acesso em: 7 nov. 2014.

\_\_\_\_\_. Lei 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 6 jul. 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm)>. Acesso em: 19 jul. 2016.

BRASILEIROS. **MTE fecha acordo para inclusão de pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. São Paulo, 3 jul. 2015. Disponível em: <<http://brasileiros.com.br/2015/07/mte-fecha-acordo-para-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 18 jul. 2015.

BULTMANN, Rudolf. Será possível a exegese livre de premissas. In: ALTMANN, Walter (Ed.). **Rudolf Bultmann - crer e compreender**: artigos selecionados. São Leopoldo: Sinodal, 1987.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Legislação brasileira sobre pessoas portadoras de deficiência**. 6. ed. Brasília, DF: Ed. Câmara dos Deputados, 2010. Disponível em: <<http://bd.camara.gov.br>>. Acesso em: 22 abr. 2013.

CANÇADO TRINDADE, Antonio Augusto. **Tratado de direito internacional dos direitos humanos**. Porto Alegre: Fabris, 1997.

CARVALHO, Alexandre Filordi de. **História e subjetividade no pensamento de Michel Foucault**. 2007. Tese (Doutorado em filosofia) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

CARVALHO, Erenice Natália Soares de; MACIEL, Diva Maria Moraes de Albuquerque. Nova concepção de deficiência mental segundo a American Association on Mental Retardation - AAMR: sistema 2002. **Temas em Psicologia da SBP**, Brasília, DF, v. 11, n. 2, p. 147-156, 2003. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v11n2/v11n2a08.pdf>>. Acesso em: 24 maio 2016.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **O portador de deficiência no mercado formal de trabalho**. [São Paulo, 2013]. Disponível em: <[http://www.mpgo.mp.br/portalweb/hp/41/docs/o\\_portador\\_de\\_deficiencia\\_no\\_mercado\\_formal\\_de\\_trabalho.pdf](http://www.mpgo.mp.br/portalweb/hp/41/docs/o_portador_de_deficiencia_no_mercado_formal_de_trabalho.pdf)>. Acesso em: 8 jul. 2015.

CEIA, Eleonora Mesquita. **Tratados internacionais e constituições nacionais na jurisprudência constitucional do Brasil e da Europa**. Belo Horizonte, 2008. Disponível em: <<http://gedi.objectis.net/eventos-1/ilsabrazil2008/artigos/deri/mesquitaceia.pdf>>. Acesso em: 5 ago. 2013.

CHAUI, Marilena. **Convite à filosofia**. São Paulo: Ática, 2000.

CORDOVA, Maria Julieta Weber. Talcott Parsons e o esquema conceitual geral da ação. **Emancipação**, Ponta Grossa, v. 7, n. 2, p. 257-276, 2007. Disponível em: <<http://www.revistas2.uepg.br/index.php/emancipacao/article/view/108>>. Acesso em: 14 ago. 2016.

CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

DIMENSTEIN, Gilberto. **Democracia em pedaços: direitos humanos no Brasil**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

\_\_\_\_\_. **O cidadão de papel: a infância, a adolescência e os direitos humanos no Brasil**. 20. ed. São Paulo: Ática, 2002.

DURKHEIM, Émile. **As regras do método sociológico**. 3. ed. Trad. Paulo Neves. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

FAORO, Raymundo. **Os donos do poder: formação do patronado político brasileiro**. 3. ed. São Paulo: Globo, 2001.

FONSECA, Luís Fernando; PIANETTI, Geraldo; XAVIER, Cristóvão de Castro. **Compêndio de neurologia infantil**. Rio de Janeiro: MEDSI, 2002.

FRAGA, Mirtô. **O conflito entre tratado internacional e norma de direito interno**. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

GADAMER, Hans-Georg. **Verdade e método: traços fundamentais de uma hermenêutica filosófica**. Trad. Flávio Paulo Meurer. Petrópolis: Vozes, 1997.

GELRE. **Quem somos**. São Paulo, 2016. Disponível em: <<http://gelre.com.br/quemsomos/>>. Acesso em: 2 ago. 2016.

GIL, Marta (Coord.). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

GOÉS, Maria Cecília Rafael. A formação do indivíduo nas relações sociais: a contribuição de Lev Vygotsky e Pierre Janet. **Educação & Sociedade**, Campinas, ano 20, n. 71, p. 116-131, 2000.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa; SILVA, Fernanda Duarte Lopes Lucas da. Ações afirmativas e os processos de promoção da igualdade efetiva. Anais do Seminário Internacional: as minorias e o direito. **Cadernos do CEJ**, Brasília, DF, n. 24, p. 85-153, 2001. Disponível em: <<http://daleth.cjf.jus.br/revista/SerieCadernos/Vol24/artigo04.pdf>>. Acesso em: 11 dez. 2014.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. **Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social: a experiência dos EUA**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GOMES, Orlando. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1941.

GPA IMPRENSA. **Grupo Pão de Açúcar contrata profissionais com deficiência**. São Paulo, 2016. Disponível em: <<http://imprensa.gpabr.net/gpa-grupo-pao-de-acucar-contrata-profissionais-com-deficiencia/>>. Acesso em: 18 jul. 2016.

GRAU, Eros. **O direito posto e o direito pressuposto**. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

GUIMARÃES, Elisabeth da Fonseca. A construção histórico-sociológica dos direitos humanos. **Org & Demo**, Marília, v.11, n.2, p. 95-112, jul./dez. 2010.

GUIMARÃES, Tânia (Org.). **Educação inclusiva: construindo significados novos para a diversidade**. Belo Horizonte: Secretaria de Estado da Educação de Minas Gerais, 2002.

HABERMAS, Jürgen. **Direito e democracia: entre facticidade e validade**. 2. ed. rev. Trad. Flávio Feno Siebeneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2010. v. 1.

HERÁCLITO. **Heráclito**. São Paulo, Abril Cultural, 1973. (Os pensadores).

HERRERA FLORES, Joaquín. **Derechos humanos como productos culturales: crítica del humanismo abstracto**. Madrid: Los Libros de la Catarata, 2005.

HOBSBAWN, Eric. **Globalização, democracia e terrorismo**. Trad. José Veigas. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

IANNI, Octavio. **Raças e classes sociais no Brasil**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1966.

\_\_\_\_\_. **Teorias da globalização**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

\_\_\_\_\_. **Teorias de estratificação social: leituras de sociologia**. São Paulo: Editora Nacional, 1972.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Indicadores IBGE: pesquisa mensal de emprego**. Rio de Janeiro, fev. 2016. Disponível em: <[ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Mensal\\_de\\_Emprego/fasciculo\\_indicadores\\_ibge/2016/pme\\_201602pubCompleta.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/fasciculo_indicadores_ibge/2016/pme_201602pubCompleta.pdf)>. Acesso em: 25 jul. 2016.

\_\_\_\_\_. **Indicadores sociodemográficos: prospectivos para o Brasil 1991-2030**. Rio de Janeiro, 2006. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/projecao\\_da\\_populacao/publicacao\\_UNFPA.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/projecao_da_populacao/publicacao_UNFPA.pdf)>. Acesso em: 19 maio 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. **Inclusão social da pessoa com deficiência: medidas que fazem a diferença**. Rio de Janeiro: IBDD, 2008. Disponível em: <<http://www.ibdd.org.br/arquivos/inclusaosocial.pdf>>. Acesso em: 2 ago. 2016.

INSTITUTO DA OPORTUNIDADE SOCIAL. **Sobre o IOS**. São Paulo, 2016. Disponível em: <<http://ios.org.br/index.php/sobre-o-ios/>>. Acesso em: 4 ago. 2016.

\_\_\_\_\_. **Relatório Anual IOS 2015**. São Paulo, 2015. Disponível em: <<http://www.ios.org.br/2016/Relat%F3rio%20Anual%20Instituto%20da%20Oportunidade%20Social%202015.pdf>>. Acesso em: 4 ago. 2016.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. **Sobre o Instituto**. São Paulo, 2016. Disponível em: <<http://www3.ethos.org.br/conteudo/sobre-o-instituto/missao/#.V7O-xpgrLIU>>. Acesso em: 16 ago. 2016.

IVIC, Ivan. **Lev Semionovich Vygotsky**. Trad. José Eustáquio Romão. Recife: Fundação Joaquim Nabuco: Ed. Massangana, 2010.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. 8. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

KLEBA, Maria Elisabeth; WENDAUSEN, Agueda Wendausen. Empoderamento: processo de fortalecimento dos sujeitos nos espaços de participação social e democratização política. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 18, n. 4, p. 733-743, 2009. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/sausoc/article/viewFile/29498/31358>>. Acesso em: 4 jul. 2016.

KROHLING, Aloisio; MYAMOTO, Yumi Maria Helena. A contribuição da teoria crítica do direito internacional dos direitos humanos aos direitos das pessoas com deficiência. **Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito**, São Leopoldo, v. 3, n. 2, p. 191-205, jul./dez. 2011.

LAFER, Celso. **A reconstrução dos direitos humanos: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt**. São Paulo: Cia das Letras, 1988.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Mariana de Andrade. **Metodologia do trabalho científico: problemas básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1992.

LIMA, Fernando Gaburri Souza. **Igualdade e inclusão: a reserva de vagas para pessoas com deficiência no serviço público**. 2014. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

LOPES, Paulo César Carneiro. **Utopia cristã no sertão mineiro: uma leitura de "A hora e vez de Augusto Matraga" de João Guimarães Rosa**. Petrópolis: Vozes, 1997.

LUNARDI, Soraya. Paradoxo entre o progresso da sociedade técnica e o regresso em termos de impacto ambiental. In: SEMINÁRIO BRASILEIRO SOBRE O PENSAMENTO DE JACQUES ELLUL: a relevância do pensamento de Jacques Ellul no Século XXI, 5, 2012, Franca. **Anais ....** Franca: Ed. Unesp/FCHS, 2012. p. 18-27.

MAIOR, Izabel Maria Madeira de Loureiro. Apresentação. In: RESENDE, Ana Paula Crosara; VITAL, Flavia Maria de Paiva (Coord.). **A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada**. Brasília, DF: Secretaria Especial dos Direitos Humanos : Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008.

MARRAFON, Marco Aurélio. Jogos de linguagem estabelecem limites ao intérprete do direito. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 29 set. 2014. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2014-set-29/constituicao-poder-jogos-linguagem-estabelecem-limites-interprete-direito>>. Acesso em: 15 ago. 2015.

MAZUOLLI, Valerio de Oliveira. Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *pro homine*. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 43, p. 71-94, 2013. Disponível em: <[http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/1488681/Rev.43\\_art.4/94b0e824-e2ae-4456-90bb-3922c1aef35](http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/1488681/Rev.43_art.4/94b0e824-e2ae-4456-90bb-3922c1aef35)>. Acesso em: 23 ago. 2016.

MEIRELES, Cecília. **Viagem**. Lisboa: Ocidente, 1939. Disponível em: <<http://www.psb40.org.br/bib/b116.pdf>>. Acesso em: 6 jul. 2016.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

MELO, Marina Félix. Talcott Parsons na teoria sociológica contemporânea. **Revista Espaço Acadêmico**, Maringá, n. 136, p. 130-140, set. 2012. Disponível em: <<http://eduem.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/viewFile/17698/9745>>. Acesso em: 12 ago. 2016.

MENDES, Priscila Mendes. Dilma é vaiada ao falar 'portador de deficiência' durante conferência. **G1**, Brasília, DF. 2012. Política. Disponível em: <<http://g1.globo.com/politica/noticia/2012/12/dilma-e-vaiada-ao-falar-portador-de-deficiencia-durante-conferencia.html>>. Acesso em: 14 ago. 2015.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Portaria n. 772**. Brasília, DF, 26 ago. 1999. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/fisca\\_trab/portaria-n-772-de-26-08-1999.htm](http://portal.mte.gov.br/fisca_trab/portaria-n-772-de-26-08-1999.htm)>. Acesso em: 28 ago. 2013.

\_\_\_\_\_. **Plano Interno: promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no trabalho**. Brasília, DF, 2006. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF80812B7750C1012B72B11CDF5AC9/PlanoInterno.pdf>>. Acesso em: 12 ago. 2013.

\_\_\_\_\_. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. ed. Brasília, DF: SIT, 2007.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Empresa da Coca-Cola terá que contratar pessoas com deficiência**. Brasília, DF, 28 ago. 2013: Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/noticias-antigas/2013/agosto/empresa%20da%20coca%20cola%20tera%20que%20contratar%20pe-soas%20com%20deficiencia/](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/noticias-antigas/2013/agosto/empresa%20da%20coca%20cola%20tera%20que%20contratar%20pe-soas%20com%20deficiencia/)>. Acesso em: 27 jul. 2016.

\_\_\_\_\_. **Unilever é processada em 2 milhões por não cumprir cota**. São Paulo, ago. 2015. Disponível em: <<http://www.prt2.mpt.gov.br/274-unilever-e-processada-em-2-milhoes-por-nao-cumprir-cota>>. Acesso em: 27 jul. 2015.

\_\_\_\_\_. **Coca-Cola é obrigada a cumprir cota para deficientes**. Manaus, 27 ago. 2015. Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/dbe06a23-1678-49b4-a1cd-3ab100445b4c/](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/dbe06a23-1678-49b4-a1cd-3ab100445b4c/)>. Acesso em: 27 jul. 2016.

\_\_\_\_\_. **Supermercado é multado por descumprir cotas para deficientes**. Brasília, DF, 17 nov. 2015. Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/897477/](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/897477/)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_. **Construtora é obrigada a cumprir cota de PCDs**. Brasília, DF, 22 abr. 2016. Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/8ad6a46d-4f56-482c-ac65-e0bd883e5b1b/](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/8ad6a46d-4f56-482c-ac65-e0bd883e5b1b/)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

MIRANDA, Carlos Roberto. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. Salvador, 2013. Disponível em: <[www.saudeetrabalho.com.br/download/oportunidades-miranda.doc](http://www.saudeetrabalho.com.br/download/oportunidades-miranda.doc)>. Acesso em: 22 jun. 2014.

NASCIMENTO JÚNIOR, Luiz Gonzaga. *Pois é, seu Zé*. Intérprete: Gonzaguinha. **Luiz Gonzaga Júnior**. LP. Rio de Janeiro: Odeon, 1974. Faixa 5. Disponível em: <[http://www.gonzaguinha.com.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=62&Itemid=90](http://www.gonzaguinha.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=62&Itemid=90)>. Acesso em: 10 dez. 2014.

\_\_\_\_\_. *Bie bie Brasil*. Intérprete: Gonzaguinha. **De volta ao começo**. LP. Rio de Janeiro: EMI: Odeon, 1980. Faixa 11. Disponível em: <[http://www.gonzaguinha.com.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=68&Itemid=96](http://www.gonzaguinha.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=68&Itemid=96)>. Acesso em: 10 dez. 2014.

\_\_\_\_\_. *Um homem também chora*. Intérprete: Gonzaguinha. **Alô, Alô Brasil**. LP. Rio de Janeiro: EMI: Odeon, 1983. Faixa 5. Disponível em: <[http://www.gonzaguinha.com.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=72&Itemid=100](http://www.gonzaguinha.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=72&Itemid=100)>. Acesso em: 10 dez. 2014.

NASCIMENTO, Paulo A. M. M.; BAHIA, Melissa S.; CUNHA, Mateus A. O Benefício de Prestação Continuada como entrave à inclusão da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho: uma proposta de modificação da Lei 8.742/93 (LOAS). In: CONFERÊNCIA REGIONAL DE ISTR PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, 6, 2007, Salvador. **Anais....** Salvador: ISTR : CIAGS/UFBA, 2007. Disponível em: <<http://lasociedadecivil.org/docs/ciberteca/018.pdf>>. Acesso em: 7 nov. 2014.

NIETZSCHE, Friedrich. **Obras incompletas**. Sel. Gérard Lebrun. Trad. Rubens T. T. Filho. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

NUNES, Rizzato. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência**. São Paulo: Saraiva, 2002.

OLIVEIRA, Luiza Maria Borges. **O mercado de trabalho para as pessoas com deficiência: Censo 2010**. Brasília, DF, [2011]. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/node/767>>. Acesso em: 1 ago. 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris, 1948. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em: 12 jul. 2016.

\_\_\_\_\_. *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e Protocolo Facultativo: Preâmbulo*. In: RESENDE, Ana Paula Crosara; VITAL, Flavia Maria de Paiva (Coord.). **A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada**. Brasília, DF: Secretaria Especial dos Direitos Humanos: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo (Declaração de Filadélfia)**. Montreal, 29<sup>a</sup> Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, 1946. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/constituicao\\_oit\\_538.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf)>. Acesso em: 26 jun. 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação 99 sobre adaptação e readaptação profissionais dos inválidos**. Genebra, 38ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, 1955. Disponível em: <<http://www.faders.rs.gov.br/legislacao/6/49>>. Acesso em: 12 dez. 2014.

\_\_\_\_\_. **Convenção 111 sobre a discriminação (emprego e profissão)**. Genebra, 42ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, 1958. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 26 jun. 2013.

\_\_\_\_\_. **Convenção 159 sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes**. Genebra, 69ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, 1983. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/505>>. Acesso em: 12 dez. 2014.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Relatório mundial sobre a deficiência 2011**. Trad. Lexicus Serviços Lingüísticos. São Paulo: SEDPcD, 2012.

PAIXÃO, Cristiano. Cidadania, Democracia e Constituição: o processo de convocação da Assembléia Nacional Constituinte de 1987-1988. In: PEREIRA, Flávio Henrique Unes; DIAS, Maria Tereza Fonseca (Org.). **Cidadania e inclusão social: estudos em homenagem à Professora Miracy Barbosa de Sousa Gustin**. Belo Horizonte: Fórum, 2008.

PARSONS, Talcott. **Sociedades: perspectivas evolutivas e comparativas**. São Paulo: Pioneira, 1969.

\_\_\_\_\_. **O Sistema das sociedades modernas**. Trad. Dante Moreira Leite. São Paulo: Livraria Pioneira, 1971.

\_\_\_\_\_. **El sistema social**. [Madrid: Alianza, 1999]. Disponível em: <<https://teoriasuno.files.wordpress.com/2013/08/el-sistema-social-talcott-parsons.pdf>>. Acesso em: 12 ago. 2016.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século XX: taylorismo, fordismo e toyotismo**. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

\_\_\_\_\_. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 35, n. 124, p. 43-55, jan./abr. 2005.

PLURA CONSULTORIA E INCLUSÃO SOCIAL. **O que fazemos**. São Paulo, 2016. Disponível em: <[http://www.plura.com.br/prg\\_faz.cfm](http://www.plura.com.br/prg_faz.cfm)>. Acesso em: 2 ago. 2016.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS. **Pró-Reitoria de Extensão – PROEX**. Belo Horizonte, 2016. Disponível em: <<http://www.pucminas.br/proex/index-link.php?arquivo=projeto&nucleo=0&codigo=227&pagina=4896>>. Acesso em: 1 ago. 2016.

PORTAL BRASIL. **Lançado programa que insere pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Brasília, DF, 6 ago. 2014. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/educacao/2012/08/lancado-programa-que-insere-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 15 maio 2014.

RAMOS, André de Carvalho. **Processo internacional de direitos humanos.** Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

REDE EMPRESARIAL DE INCLUSÃO SOCIAL. **Conheça a história da Rede Empresarial de Inclusão Social.** Curitiba, 2016. Disponível em: <<http://www.redeempresarialdeinclusao.com.br/index.php/institucional/historia>>. Acesso em: 4 ago. 2016.

REHABILITATION INTERNATIONAL. **The Story of RI Global.** New York, 2016. Disponível em: <<http://www.riglobal.org/>>. Acesso em: 3 fev. 2016.

RESENDE, Ana Paula Crosara; VITAL, Flavia Maria de Paiva (Coord.). **A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência comentada.** Brasília, DF: Secretaria Especial dos Direitos Humanos : Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008.

RICOEUR, Paul. **Teoria da interpretação.** Lisboa: Edições 70, 1987.

RIO DE JANEIRO (Estado). Lei 3.708, de 9 de novembro de 2001. **Diário Oficial do Estado do rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, 9 nov. 2001. Disponível em: <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/f25571cac4a61011032564fe0052c89c/827dde52958a6dd203256b030063db70?OpenDocument&ExpandView&ExpandSection=-4>>. Acesso em: 15 ago. 2016.

RODRÍGUEZ, Victor Gabriel. **O ensaio como tese: estética e narrativa na composição do texto científico.** São Paulo: WMF Martins Fontes, 2012.

ROSA, João Guimarães. **Sagarana.** Rio de Janeiro: Record; São Paulo: Altaya, 1984.

\_\_\_\_\_. **Grande sertão: veredas.** 20. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001.

ROSA, Paulo Ricardo da Silva. **Instrumentação para o ensino de física.** Campo Grande, 2010. Disponível em: <<http://fisica.ufms.br/arquivos/instrumentacao/>>. Acesso em: 22 abr. 2013.

SÁNCHEZ RUBIO, David. **Encantos e desencantos dos direitos humanos: de emancipações, libertações e dominações.** Trad. Ivone F. M. Lixa e Helena Henkin. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

SAMOYAUULT, Thiphaine. **Intertextualidade.** São Paulo: Aderaldo & Rothschild, 2008.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Por uma concepção multicultural de direitos humanos. In: \_\_\_\_\_. (Coord.). **Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitismo multicultural.** São Paulo: Civilização Brasileira, 2011.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

\_\_\_\_\_. **Quantas pessoas têm deficiência?** [São Paulo], 2 jan. 2001. Disponível em: <[http://www.educacaoonline.pro.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=101:quantas-pessoas-tem-deficiencia&catid=6:educacao-inclusiva&Itemid=17](http://www.educacaoonline.pro.br/index.php?option=com_content&view=article&id=101:quantas-pessoas-tem-deficiencia&catid=6:educacao-inclusiva&Itemid=17)>. Acesso em: 4 fev. de 2016.

\_\_\_\_\_. **Entrevista**. Entrevistado por: Secretaria de Educação Especial do Ministério da Educação e do Desporto. Brasília, DF, jan. 2001. Disponível em: <[http://www.educacaoonline.pro.br/index.php?option=com\\_content&view=article&catid=6:educacao-inclusiva&id=108:entrevista-com-romeu-kazumi-sassaki-realizada-pela-secretaria-de-educacao-especial-do-ministerio-da-educacao-e-do-desporto](http://www.educacaoonline.pro.br/index.php?option=com_content&view=article&catid=6:educacao-inclusiva&id=108:entrevista-com-romeu-kazumi-sassaki-realizada-pela-secretaria-de-educacao-especial-do-ministerio-da-educacao-e-do-desporto)>. Acesso em: 11 jul. 2016.

\_\_\_\_\_. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação Reação**, São Paulo, ano 5, n. 24, p. 1-9, jan./fev. 2002. Disponível em: <<http://bauru.apaebrasil.org.br/arquivos.phtml?t=3316>>. Acesso em: 11 ago. 2015.

\_\_\_\_\_. **Vida independente: história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos**. São Paulo: RNR, 2003.

\_\_\_\_\_. **Inclusão implica em transformação**. Entrevistado por: Jornal da AME – Amigos Metroviários dos Excepcionais. São Paulo, 2003. Disponível em: <[http://www.ame-sp.org.br/site/index.php?option=com\\_content&view=article&id=124:qinclusao-implica-em-transformacaoq&catid=8:entrevistas](http://www.ame-sp.org.br/site/index.php?option=com_content&view=article&id=124:qinclusao-implica-em-transformacaoq&catid=8:entrevistas)>. Acesso em: 24 ago. 2015.

\_\_\_\_\_. Nada sobre nós, sem nós: Da integração à inclusão – Parte 2. **Revista Nacional de Reabilitação Reação**, São Paulo, ano 10, n. 58, p. 20-30, set./out. 2007.

\_\_\_\_\_. Como chamar as pessoas que tem deficiência? **Revista da Sociedade Brasileira de Ostomizados**. São Paulo, ano 1, n. 1, [p. 1-5], 2003. Texto atualizado em 2009. Disponível em: <<http://www.planetaeducacao.com.br/portal/impressao.asp?artigo=1855>>. Acesso em: 11 ago. 2015.

\_\_\_\_\_. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação Reação**, São Paulo, ano 12, p. 1-8, mar./abr. 2009. Disponível em: <<http://www.redeprofis.com.br/admin/webeditor/uploads/files/SASSAKI%20-%20Inclus%C3%A3o%20-%20Acessibilidade%20no%20lazer,%20trabalho%20e%20educa%C3%A7%C3%A3o.pdf>>. Acesso em: 11 ago. 2015.

\_\_\_\_\_. **Paradigma da inclusão e suas implicações educacionais**. Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <<http://www.ines.gov.br/wp-content/uploads/2014/04/forum5-old1.pdf>>. Acesso em: 11 ago. 2015.

SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA.  
**Viver sem Limite: Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. Brasília, DF: SDH: PR, 2013.

SECRETARIA DE ESTADO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DE SÃO PAULO. **Prêmio Ações Inclusivas para as pessoas com deficiência.** São Paulo, 2015. Disponível em: <<http://premio.sedpcd.sp.gov.br/paginas/premio.html>>. Acesso em: 16 ago. 2016.

SECRETARIA DE ESTADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DO GOVERNO DE MATO GROSSO. **Ações de inclusão produtiva da pessoa com deficiência é destacada na semana do PCD.** Cuiabá, 16 set. 2015. Disponível em: <<http://www.setas.mt.gov.br/-/acoes-de-inclusao-produtiva-da-pessoa-com-deficiencia-e-destacada-na-semana-do-pcd>>. Acesso em: 16 ago. 2016.

SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO. Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho. SIT 98, de 15 de agosto de 2012. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 16 ago. 2012. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/instrucao-normativa-98-2012.htm>>. Disponível em: 27 jul. 2016.

SECRETARIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. **Estatuto da Pessoa com Deficiência.** Brasília, DF, 2013. Disponível em: <[http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield\\_generico\\_imagens-filefield-description%5D\\_93.pdf](http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield-description%5D_93.pdf)>. Acesso em: 19 jul. 2016.

\_\_\_\_\_. **Histórico.** Brasília, DF, 2016. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sobre-a-secretaria/historico>>. Acesso em: 8 ago. 2016.

SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO. **Pão de Açúcar assina termo para contratação de pessoas com deficiência.** São Paulo, 2 jul. 2015. Disponível em: <<http://www.comerciarior.org.br/index.php/post/7665-Pao-de-Acucar-assina-termo-para-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: 18 jul. 2015.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE OSASCO E REGIÃO; GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DE OSASCO. **9ª Pesquisa Lei de Cotas: trabalhadores com deficiência no setor metalúrgico de Osasco e região.** Osasco: SINDIMETAL: GRTE/MTE, 2015.

SOUZA, Mara Rúbia de; KAMIMURA, Ana Lúcia Martins. Pessoas com deficiência e mercado de trabalho. In: SEMINÁRIO DE SAÚDE DO TRABALHADOR, 7.; SEMINÁRIO: o trabalho em debate: saúde mental relacionada ao trabalho, 5., 2010. **Proceedings.** Franca: Ed. Unesp/FHDSS, 2010. Disponível em: <<http://www.proceedings.scielo.br/pdf/sst/n7/a24.pdf>>. Acesso em: 19 ago. 2016.

SPOSATI, Aldaíza. Mínimos Sociais e Seguridade Social: uma revolução da consciência da cidadania. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, ano 18, n. 55, p. 9-38, 1997.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Ação Direita de Inconstitucionalidade N. 1.480-3:** Distrito Federal, Brasília, DF, 1997. Disponível em: <[redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginado.jsp?docTP=AC&docID=347083](http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginado.jsp?docTP=AC&docID=347083)>. Acesso em: 15 jun. 2013.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Agravo Regimental em Carta Rogatória N. 8.279-4**: República da Argentina. Brasília, DF, 1998. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=324396>>. Acesso em: 15 jun. 2013.

\_\_\_\_\_. **Recurso Ordinário em Habeas Corpus 79.785-7**: Rio de Janeiro. Brasília, DF, 2000 Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=102661>>. Acesso em: 5 ago. 2013.

\_\_\_\_\_. **Habeas Corpus 87.585-8**: Tocantins. Brasília, DF, 2008. Disponível em <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=597891>>. Acesso em: 29 jul. 2013.

\_\_\_\_\_. **Habeas Corpus 96.772-8**: São Paulo. Brasília, DF, 2009. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=601192>>. Acesso em: 13 ago. 2013.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 2. ed. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 1986.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ. **Balaroti deverá pagar indenização por danos morais coletivos**. Curitiba, 8 abr. 2016. Disponível em: <[http://www.trt9.jus.br/internet\\_base/noticia\\_crudman.do?evento=Editar&chPlc=5615803](http://www.trt9.jus.br/internet_base/noticia_crudman.do?evento=Editar&chPlc=5615803)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Processo nº TST-E-ED-RR-658200-89-2009.5.09.0670. SDI-1**. Brasília, DF, maio 2009. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 25 jul. 2016.

\_\_\_\_\_. **Processo: AIRR – 220600-66.2007.5.02.0023**. Brasília, DF, 28 nov. 2012. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 25 jul. 2016.

\_\_\_\_\_. **Empresa é absolvida de multa por não ter conseguido preencher cota de pessoas com deficiência**. Brasília, DF, 10 abr. 2015. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/empresa-e-absolvida-de-multa-por-nao-conseguir-preencher-cota-de-pessoas-com-deficiencia](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/empresa-e-absolvida-de-multa-por-nao-conseguir-preencher-cota-de-pessoas-com-deficiencia)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

\_\_\_\_\_. **Construtora é condenada por descumprir cota de pessoas com deficiência e fazer exigências para contratação..** Brasília, DF, 13 maio 2016. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/construtora-e-condenada-por-descumprir-cota-de-pessoas-e-fazer-exigencias-para-contratacao-com-deficiencia](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/construtora-e-condenada-por-descumprir-cota-de-pessoas-e-fazer-exigencias-para-contratacao-com-deficiencia)>. Acesso em: 28 jul. 2016.

TRUBEK, David M. Max Weber sobre direito e ascensão do capitalismo. Trad. José Rafael Zulo. **Revista Direito GV**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 151-186, jan./jul. 2007. Disponível em: <[http://direitosp.fgv.br/sites/direitogv.fgv.br/files/rdgv\\_05\\_pp151-186.pdf](http://direitosp.fgv.br/sites/direitogv.fgv.br/files/rdgv_05_pp151-186.pdf)>. Acesso em: 25 ago. 2016.

UNITED NATIONS. **Implementation of the World Programme of Action concerning Disabled Persons and the United Nations Decade of Disabled Persons.** New York, dec. 1990. Disponível em: <<http://www.un.org/documents/ga/res/45/a45r091.htm>>. Acesso em: 11 jul. 2016.

VASCONCELOS, Mônica. **Três histórias** (uma sem 'final feliz') **ilustram desafio de cotas para deficientes no Brasil.** [Londres], 14 out. 2015. Disponível em: <[http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/10/151002\\_deficientes\\_trabalho\\_padaria\\_real\\_mv\\_rb](http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/10/151002_deficientes_trabalho_padaria_real_mv_rb)>. Acesso em: 26 jul. 2016.

VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da; PINHEIRO, Luciano Andrade. TST pacifica questão do preenchimento de cota de pessoas com deficiência. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 6 jun. 2016. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2016-jun-06/tst-pacificacao-questao-preenchimento-cota-deficientes>>. Acesso em: 26 jul. 2016.

VELTRONE, Aline Aparecida; MENDES, Enicéia Gonçalves. Impacto da mudança de nomenclatura de deficiência mental para deficiência intelectual. **Educação em Perspectiva**, Viçosa, v. 3, n. 2, p. 448-450, jul./dez. 2012. Disponível em: <<http://www.seer.ufv.br/seer/educacaoemperspectiva/index.php/ppgeufv/article/viewFile/235/91>>. Acesso em: 4 fev. 2016.

VIEIRA, Padre Antônio. **Sermões escolhidos.** São Paulo: Edameris, 1965. v. 2. (Sermão da sexagésima). Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/bv000034.pdf>>. Acesso em: 25 ago. 2016.

VYGOTSKY, Lev S. **A formação social da mente: o desenvolvimento dos processos psicológicos superiores.** 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

\_\_\_\_\_. **Pensamento e linguagem.** 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

WEBER, Max. **Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva.** 4. ed. Trad. Regis Barbosa e Karen Elsabe Barbosa. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2000.

WERNECK, Claudia. **Ninguém mais vai ser bonzinho na sociedade inclusiva.** Rio de Janeiro: WVA, 1997.

WITTGENSTEIN, Ludwig. **Tractatus logico-philosophicus.** Trad. José Arthur Giannotti. São Paulo: Companhia Editora Nacional : Ed. Universidade de São Paulo, 1968.