

FACULDADE DE DIREITO DO SUL DE MINAS

ANA SILVIA MARCATTO BEGALLI

**A EFETIVAÇÃO DO DIREITO AO TRABALHO DA  
PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL: O PAPEL  
DO ESTADO E DAS EMPRESAS**

POUSO ALEGRE/MG

2012

ANA SILVIA MARCATTO BEGALLI

**A EFETIVAÇÃO DO DIREITO AO TRABALHO DA  
PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL:  
O PAPEL DO ESTADO E DAS EMPRESAS**

Dissertação de Mestrado apresentada como exigência parcial para obtenção do Título de Mestre em Direito ao Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito do Sul de Minas.

Orientador: Prof. Dr. Elias Kallás Filho

FDSM/MG

2012

ANA SILVIA MARCATTO BEGALLI

A EFETIVAÇÃO DO DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: O  
PAPEL DO ESTADO E DAS EMPRESAS

FACULDADE DE DIREITO DO SUL DE MINAS

Data da Aprovação \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Banca Examinadora

---

Prof. Dr. Elias Kallás Filho

Orientador

FDSM

---

Prof. Dr. Rafael Lazzarotto Simioni

FDSM

---

Prof. Dr. Rodney Malveira da Silva

UEMG

Pouso Alegre-MG

2012

*Para Paulo Antonio Begalli Filho, inspiração  
deste trabalho e da minha vida.*

## **AGRADECIMENTOS**

Ao Prof. Dr. Elias Kallás Filho, orientador e mestre de sabedoria ímpar, pelos ensinamentos, o comprometimento e o incentivo, sem os quais teria sido impossível concluir este trabalho.

À Prof. Dra. Liliana Lyra Jubilut, pela colaboração e o diálogo, que tão importantes foram para o aprimoramento desta obra.

Os Professores Elias e Liliana são dois paradigmas a serem seguidos.

Aos funcionários e professores do Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito do Sul de Minas. Aos primeiros, pela atenção dispensada aos alunos e aos demais, pelas lições proferidas dentro e fora da sala de aula.

À Marie Françoise Therese Martin, aquela que sempre olha por mim.

À Dra. Edilene Splendore Moisés, pelo profissionalismo e pela sensibilidade com os quais cuidou de mim nestes cinco anos de tratamento.

Aos colegas da 1ª Turma de Mestrado da FDSM, pela amizade e companheirismo.

E por fim, à minha família, por me ensinar o respeito à diferença e por permear meu caminho de afeto, fazendo com que eu chegasse até aqui.

*I'll take your part  
When darkness comes  
And pain is all around  
Like a bridge over troubled water  
I will lay me down  
Like a bridge over troubled water  
I will lay me down*

*(Like Bridge Over Trouble Water/Simon & Garfunkel)*

*Temos o direito a ser iguais quando a  
diferença nos inferioriza, temos o direito a  
ser diferentes quando a igualdade nos  
descaracteriza.*

*(Boaventura de Sousa Santos)*

*Chegará um dia em que as sombras  
desaparecerão. Então nada mais restará  
senão a alegria, o êxtase...*

*(Santa Teresinha do Menino Jesus)*

## RESUMO

BEGALLI, Ana Silvia Marcatto. A efetivação do direito ao trabalho da pessoa com deficiência: o papel do estado e das empresas. 2012. 148f. **Dissertação** (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito do Sul de Minas. Programa de Pós-Graduação em Direito, Pouso Alegre, MG, 2012.

O objeto da presente dissertação é o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, e o de investigar o papel do Estado e das empresas nessa questão. Primeiramente será apresentado um item dedicado ao estudo do trabalho, que inclui as suas transformações ao longo da história, o seu conceito, a sua condição de direito fundamental e de instrumento de inclusão social. Posteriormente, a dissertação volta-se para a análise da pessoa com deficiência, apresentando os quatro modelos de deficiência, e mostrando a evolução da terminologia usada para se referir à pessoa com deficiência ao longo dos anos. O terceiro item destina-se a examinar o papel do Estado, explicando o que são as políticas públicas de ações afirmativas, apresentando os aspectos gerais da Lei de Cotas (art. 93, Lei 8.213/91) e de outras ações voltadas a garantir o trabalho da pessoa com deficiência, além de exemplos práticos. O último item trata do papel das empresas, estudando a função social das mesmas, as práticas inclusivas a serem desenvolvidas para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e os benefícios que advém da contratação das mesmas.

Palavras-chave: Trabalho. Deficiência. Estado. Empresas.

## ABSTRACT

BEGALLI, Ana Silvia Marcatto. The realization of the right to work of disabled people: the role of the state and enterprises. 2012. 148f. **Dissertation** (Master in Law) – Faculdade de Direito do Sul de Minas. Programa de Pós-Graduação em Direito, Pouso Alegre, MG, 2012.

The object of this dissertation is the right to work of disabled people, investigating the role of the state and enterprises in effecting this. First you will see an item dedicated to the study of work, including their transformations throughout history, its concept, its condition of law and fundamental instrument of social inclusion. Subsequently, the paper turns to the analysis of the disabled person, with the four models of disability, and showing the evolution of the terminology used to refer to people with disabilities over the years. The third item is intended to examine the role of the state, explaining what are the public policies of affirmative action, presenting the general aspects of the Quota Law (Art. 93, Law 8.213/91) and other actions aimed at ensuring the work of people with disabilities, as well as practical examples. The last section deals with the role of companies, studying the social function of the same, inclusive practices to be developed for the inclusion of people with disabilities in the labor market, and the benefits that come from hiring them.

Keywords: Labor. Disabilities. State. Companies.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.	- Artigo
AV	- Acuidade visual
dB	- Decibéis
CAGED	- Cadastro Geral de Empregados
CC/2002	- Código Civil de 2002
CF/88	- Constituição Federal de 1988
CID	- Classificação Internacional de Doenças
CIDID	-Classificação Internacional de deficiências, incapacidades e desvantagens: um manual de classificação das conseqüências das doenças
CIF	- Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde
CLT	- Consolidação das Leis do Trabalho
CTPS	- Carteira de Trabalho e Previdência Social
EUA	- Estados Unidos da América
Hz	- Hertz
ICIDH	- International Classification of Impairments, Disabilities, and Handcaps
INSS	- Instituto Nacional do Seguro Social
NRLA	- National Right to Life Association
OAB	- Ordem dos Advogados do Brasil
OIT	- Organização Internacional do Trabalho
OMB	- Organização dos Músicos do Brasil
OMS	- Organização Mundial de Saúde
ONU	- Organização das Nações Unidas
PNBE	- Pensamento Nacional de Bases Empresariais
QI	- Quociente de inteligência
SENAC	- Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	- Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAR	- Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SENAT	- Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte
SESCOOP	- Serviço Nacional de Cooperativismo

- SICORDE - Sistema de Informações da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
- SINE - Sistema Nacional de Empregos
- STF - Supremo Tribunal Federal
- UPIAS - Union of the Phisically Impaired Against Segregation

# SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	13
1 O TRABALHO .....	16
1.1 História e Conceito .....	16
1.2 O Trabalho como Direito Fundamental .....	26
1.3 O Trabalho como Instrumento De Inclusão Social .....	333
2. A PESSOA COM DEFICIÊNCIA .....	477
2.1 Os Modelos de Deficiência .....	477
2.1.1 O modelo médico de deficiência .....	47
2.1.2 O modelo social de deficiência .....	51
2.1.3 O modelo médico-social de deficiência .....	58
2.1.4 O modelo jurídico de deficiência .....	63
2.2 A Evolução da Terminologia .....	733
3 O PAPEL DO ESTADO .....	777
3.1 Lei de Cotas .....	84
3.1.1 Aspectos gerais .....	85
3.1.2 Desafios e possíveis soluções .....	91
3.2 Outras Ações Afirmativas .....	977
3.2.1 Habilitação e acessibilidade .....	97
3.2.2 Outras modalidades de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho .....	99
3.2.3 Punição por práticas discriminatórias .....	101
3.2.4 Fiscalização e penalidades .....	102
3.3 Exemplos de Experiências .....	1044
3.3.1 Estado de São Paulo .....	1055
3.3.2 Prefeituras das cidades de São Paulo e Rio de Janeiro .....	1066
4 O PAPEL DAS EMPRESAS .....	1099
4.1 Práticas Inclusivas .....	1188
4.1.1 O emprego apoiado .....	1244
4.2 Benefícios Da Promoção Da Inclusão .....	1266
1 CONCLUSÃO .....	136
REFERÊNCIAS .....	13639

# INTRODUÇÃO

O Brasil, como Estado Democrático de Direito (art. 1º, *caput*, CF/88) tem como um de seus elementos essenciais os direitos fundamentais, tidos como um núcleo de direitos intangíveis, que não podem ser abolidos nem suspensos, salvo raras exceções<sup>1</sup>. No bojo dos direitos fundamentais encontram-se os direitos fundamentais sociais (art. 6º, *caput*, CF/88), aqueles que visam extirpar desigualdades sociais e que, para serem realizados, dependem de ações positivas do estado.

Essa dissertação tem como tema a efetivação de dois direitos fundamentais sociais previstos no art. 6º da Constituição Federal de 1988: o direito ao trabalho e a assistência aos desamparados. E é no âmbito desse último que se enquadra a proteção à pessoa com deficiência, segundo o art. 2º da Lei Orgânica da Assistência Social (Lei nº 8.742/93). O objetivo geral desta obra se limita a investigar qual é o papel do Estado e das empresas no sentido de efetivar o direito ao trabalho da pessoa com deficiência.

No que tange aos objetivos específicos, a parte inaugural tem como foco a análise do trabalho. No primeiro item, será narrada a história deste ao longo dos tempos, demonstrando como suas transformações moldaram o conceito atual. No segundo item, será examinado o direito ao trabalho como um direito fundamental, seja como direito de defesa ou como direito de proteção. Serão definidos, ainda, quais são seus destinatários e titulares. O último item terá como foco a questão do trabalho como um instrumento de inclusão social e de sua relação umbilical com o princípio da dignidade da pessoa humana.

A segunda parte terá como propósito definir a deficiência em seus quatro modelos: o médico, o social, o médico-social e o jurídico, adotando-se um referencial teórico para ser a base desta dissertação. Esta parte esclarecerá também qual a

---

<sup>1</sup>São exemplos de exceções o estado de sítio e o estado de defesa, previstos no art. 21, inciso V, da CF/88.

expressão mais adequada a ser utilizada para se referir à pessoa que possui uma deficiência, eis que é possível se deparar com os mais variados termos, como “portador de necessidades especiais” ou “pessoa deficiente”.

A terceira parte terá como finalidade o estudo do papel do Estado na efetivação do direito ao trabalho da pessoa com deficiência. Será feita uma análise sobre as políticas públicas de ação afirmativa, como forma de o governo promover a igualdade de oportunidades para os grupos considerados vulneráveis. Posteriormente, uma pesquisa detalhada acerca dos principais aspectos da mencionada Lei de Cotas, indicando ainda seus problemas e as possíveis soluções. Serão mostrados, ainda, a título de exemplificação, um estado e duas cidades brasileiras que possuem experiências bem-sucedidas na condução de tais questões.

Por fim, a quarta parte se aterá às empresas, investigando, de forma preliminar, se elas têm um dever ou uma mera liberalidade em promover a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Serão tratadas questões importantes como a conduta das empresas para promover a integração, a acessibilidade no interior de seus estabelecimentos, os benefícios de contratar pessoas com deficiência.

Mais uma vez, para exemplificar, serão discutidos casos de empresas que conseguiram fomentar a integração das pessoas com deficiência, cumprindo com sucesso o papel que lhe é cabível. Ressalta-se que a escolha das situações mencionadas nesta obra a título de exemplo (seja no item dedicado ao Estado, ou no item dedicado à empresa) se justifica pela relevância das experiências e também porque muitas empresas e governos se prontificam a disponibilizar dados, deixando ao alcance da população os projetos realizados.

Cabe ressaltar que, especialmente nessa última parte, alguns pontos ultrapassarão a seara jurídica, visto que, para se efetivar direitos fundamentais sociais, muitas vezes é necessário ingressar em outros ramos do conhecimento. Cita-se um modelo: as práticas inclusivas a serem implantadas por uma empresa não dizem respeito ao Direito, mas são absolutamente necessárias para que se garanta a possibilidade de desenvolvimento profissional do trabalhador com deficiência.

A escolha do tema se justifica pelo fato de que, no presente, a efetivação dos direitos sociais tem se mostrado um dos grandes desafios do Direito e do Estado, especialmente por depender de grandes gastos por parte deste último e também da implementação de políticas públicas de ação afirmativa, que não podem apenas ficar restritas às letras frias de uma lei, mas precisam ser realizadas de forma exitosa na prática. Além disso, o setor empresarial tem uma função a cumprir, uma função que ultrapassa a busca pelo lucro, pois também possui compromisso com o cumprimento de uma função social e o desenvolvimento social do país.

O assunto se mostra relevante, pois, a partir da efetivação do direito ao trabalho da pessoa com deficiência, a sociedade poderá se tornar mais justa e solidária, sendo que este é um dos objetivos da República (art. 3º, inciso I, CF/88). A contribuição que este trabalho almeja proporcionar é demonstrar como isso pode ser realizado com êxito.

A metodologia utilizada nesse trabalho foi a analítica, eis que se dividiram os objetos de estudo (trabalho e deficiência) em partes, para que se pudesse investigá-los de forma minuciosa. Após uma investigação rigorosa dos fragmentos é foi possível chegar ao todo, ou seja, o resultado final, que era dar uma resposta satisfatória sobre o papel do Estado e das empresas no que tange à integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Por fim, espera-se que este trabalho possa, de alguma forma, contribuir para a melhor compreensão do assunto abordado e pesquisado, eis que se apresenta como um dos mais importantes do Direito atual.

# 1 O TRABALHO

Para se compreender o conceito de trabalho, na atualidade, é necessário entender as transformações que este sofreu ao longo da História. Em diferentes épocas, foi possível observar um olhar diferente sobre ele, como será descrito a seguir.

## 1.1 História e conceito

O trabalho existe desde os tempos da Pré-História. Nessa época ele era lastreado na divisão de tarefas relacionadas à coleta, à caça e à pesca<sup>2</sup>. A atividade laboral tinha como único objetivo a subsistência do homem. O filósofo Friedrich Engels (1820-1895), em artigo publicado no ano de 1876, argumentou que o trabalho teve um papel determinante na própria evolução humana. Eis um trecho:

O trabalho é a fonte de toda riqueza, afirmam os economistas. Assim é, com efeito, ao lado da natureza, encarregada de fornecer os materiais que ele converte em riqueza. O trabalho, porém, é muitíssimo mais do que isso. É a condição básica e fundamental de toda a vida humana. E em tal grau que, até certo ponto, podemos afirmar que o trabalho criou o próprio homem<sup>3</sup>.

E continua o filósofo:

Por outro lado, o desenvolvimento do trabalho, ao multiplicar os casos de ajuda mútua e de atividade conjunta, e ao mostrar assim as vantagens dessa atividade conjunta para cada indivíduo, tinha que contribuir forçosamente para agrupar ainda mais os membros da sociedade. Em resumo, os homens em formação chegaram a um ponto em que tiveram necessidade de dizer algo uns aos outros. A necessidade criou o órgão: a laringe pouco desenvolvida do macaco foi-se transformando, lenta mas firmemente, mediante modulações que produziam por sua vez modulações mais perfeitas, enquanto os órgãos da boca aprendiam pouco a pouco a pronunciar um som articulado após outro<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup>Cf. *ibidem*. p. 2.

<sup>3</sup>ENGELS, Friedrich. *O papel do trabalho na transformação do macaco em homem*. Historianet. Disponível em: <<http://www.historianet.com.br/conteudo/default.aspx?codigo=495>>. Acesso em: 1 ago. 2011.

<sup>4</sup>ENGELS, Friedrich. Op. cit.

Tendo em vista a explanação de Engels, pode-se depreender que o homem primitivo buscou meios de vencer dificuldades para se alimentar e viver, e assim, acabou promovendo seu desenvolvimento físico e intelectual. E a cada avanço, tornava sua vida mais prática. São exemplos: a descoberta do fogo, que possibilitou o aquecimento nos dias de frio, o cozimento de alimentos, e a feitura de instrumentos (em pedra ou metal) para serem usados em atividades cotidianas. Engels dá relevo ao fato de que, em tempos remotos prevalecia uma estrutura social que permitia às pessoas trabalharem juntas em prol umas das outras.

A história do titã Prometeu, proveniente da mitologia grega, também serve de símbolo para a afirmação de que o trabalho tinha como finalidade precípua a subsistência do homem. Segundo a obra *Teogonia*<sup>5</sup>, do poeta grego Hesíodo, Prometeu não aceitava o fato de ser inferior a Zeus. Durante uma festa realizada com a finalidade de selar a paz entre mortais e imortais, Prometeu ofereceu a Zeus duas prendas, mas solicitou que este último escolhesse apenas uma: a primeira, uma bela peça de carne escondida dentro do estômago de um boi, e a segunda, ossos de boi que estavam dentro de uma gordura.

Tratava-se, portanto, de uma armadilha, pois, no primeiro caso, o apetitoso alimento, além de não poder ser vislumbrado, estava envolto em algo de aparência asquerosa. E, no segundo, o que parecia saboroso, ocultava, na verdade, ossos que para nada serviriam. Ludibriado, Zeus, escolheu a segunda opção. Contudo, ao descobrir que fora enganado, enfureceu-se e como vingança, deixou de conceder o fogo celeste aos mortais, que posteriormente foi roubado por Prometeu e entregue novamente aos homens. Além disso, Zeus retirou dos humanos todos os meios de subsistência.

O roubo do fogo acentuou ainda mais a ira de Zeus, que, tomado por um sentimento ainda maior de revanchismo enviou aos mortais um ambíguo presente: a linda Pandora. Apesar de sua beleza e graciosidade, foi ela quem abriu a caixa que trazia e espalhou no mundo os mais diversos males. Por isso Hesíodo se referia a ela como um “mal belo”.

---

<sup>5</sup>HESÍODO. *Teogonia*, 3. ed. Tradução de Jaa Torrano. São Paulo: Iluminuras, 1995.

A história se mostra emblemática, pois através dela pode-se depreender a importância do trabalho para o sustento dos seres humanos, já que, na história contada por Hesíodo, os mortais viviam em um lugar onde não necessitavam de qualquer esforço para sobreviverem, pois a natureza lhes oferecia, de forma voluntária, tudo de que necessitavam para suas vidas. Não era preciso dedicar-se à agricultura, ou aos cuidados com os animais, por exemplo. Depois da desforra de Zeus, os homens passaram a trabalhar para promover sua subsistência.

Após a Pré-História, chega-se à Idade Antiga. O trabalho, na antiguidade, começa a ser contado através da experiência dos gregos e da criação das pólis, que eram as cidades-Estado que formavam, naquele tempo, a civilização da Grécia. Para Hannah Arendt, as pólis podem ser assim conceituadas:

A organização da comunidade que resulta do agir e do falar em conjunto e o seu verdadeiro espaço situa-se entre pessoas que vivem juntas com tal propósito, não importando onde estejam. “Onde quer que vás, será uma polis”: estas famosas palavras não só vieram a ser a senha da colonização grega, mas exprimiam a convicção de que a ação e o discurso criam entre as partes um espaço capaz de situar-se adequadamente em qualquer tempo e lugar<sup>6</sup>.

A principal atividade dentro da pólis era a política e não o trabalho<sup>7</sup>. Este estava inserido dentro da vida privada e tinha como finalidade satisfazer as necessidades biológicas dos indivíduos<sup>8</sup>. Assim, caso o homem precisasse trabalhar para sobreviver, estaria ele impedido de se dedicar àquilo que considerava sua verdadeira prioridade: a participação na vida política da cidade<sup>9</sup>. Disso deduz-se que na antiguidade existia desprezo pelo trabalho, ao contrário do período que antecede à invenção da escrita, já que aparentemente não existe qualquer registro que dê esse entendimento. E mais uma vez, leciona Arendt:

Por conseguinte, os homens que precisassem e tivessem restrito o seu convívio na pólis, em virtude das necessidades ordinárias da vida, estariam inferiorizados perante os demais, pois não lhes seria dada a oportunidade de mostrar quem realmente eram [...]. É nessa

---

<sup>6</sup>ARENDR, Hannah. *A condição humana*, 10. ed. Tradução de Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007. p. 211.

<sup>7</sup>Cf. GOMES, Fábio Rodrigues. *O direito fundamental ao trabalho: perspectivas histórica, filosófica e dogmático-analítica*. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2008. p. 272.

<sup>8</sup>Cf. *ibidem*. p. 273.

<sup>9</sup>Cf. *ibidem*. p. 273.

estrutura social que se concebe o escravo como algo como algo semelhante ao animal doméstico<sup>10</sup>.

Foi essa, então, a “solução” encontrada pelos gregos antigos. Se não queriam laborar para se alimentarem, e por consequência direta, sobreviverem, alguém deveria fazer tal trabalho por eles. A escravidão tornou-se uma verdadeira base de sustentação nas cidades-Estado<sup>11</sup>. Os escravos não tinham acesso à esfera pública, pois não eram considerados cidadãos, ao contrário dos homens livres que podiam exercer a atividade política<sup>12</sup>. Sobre a escravidão, Arendt escreveu:

Os antigos raciocinavam de modo contrário: achavam necessário ter escravos em virtude da natureza servil de todas as ocupações que fornecessem o necessário para a manutenção da vida. Era precisamente com base nisso que a manutenção da escravidão era defendida e justificada. Trabalhar significava ser escravizado pela necessidade, e essa escravização era inerente às condições da vida humana. Pelo fato de serem dominados pelas necessidades da vida, os homens só podiam conquistar a liberdade dominando outros que eles, à força sujeitavam à necessidade<sup>13</sup>.

O que se percebe é que, na Grécia Antiga, a honra estava ligada à vida pública e não ao labor<sup>14</sup>. O trabalho estava a cargo daqueles seres humanos que ocupavam uma posição de inferioridade. Cabe destacar, porém, o papel exercido pelos artesãos, que eram homens que não se dedicavam ao labor com a finalidade de garantir sustento, especialmente por meio dos recursos advindos do meio natural<sup>15</sup>. Os artesãos fabricavam objetos úteis à vida cotidiana das pessoas, e também obras de arte<sup>16</sup>. Em muitas cidades-Estado, foi concedido a esses técnicos o direito de participar da atividade política<sup>17</sup>.

Com relação ao Império Romano, o primeiro aspecto que merece atenção é a disseminação da idéia de um direito natural, ampla e especialmente defendido pelos filósofos Cícero (106-43 a.C.) e Sêneca (1 a.C.- 65 d.C.)<sup>18</sup>. Segundo essa doutrina, existiria uma lei universal que faria de todos os homens, em qualquer tempo e lugar,

---

<sup>10</sup>ARENDT, Hannah. Op. cit. p. 51-94.

<sup>11</sup>Cf. ibidem. p. 275.

<sup>12</sup>Cf. GOMES, Fábio Rodrigues. Op. cit. p. 272.

<sup>13</sup>ARENDT, Hannah. *A condição humana*, 11. ed., rev. Tradução de Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2010. p. 103.

<sup>14</sup>Cf. GOMES, Fábio Rodrigues. Op. cit. p. 276.

<sup>15</sup>Cf. ibidem. p. 276.

<sup>16</sup>Cf. ibidem. p. 276.

<sup>17</sup>Cf. ibidem. p. 278.

<sup>18</sup>Cf. ibidem. p. 290.

livres e iguais<sup>19</sup>. O regime escravocrata também era adotado na Roma Antiga<sup>20</sup>, mas não se coadunava, de modo algum, com a teoria do direito natural. Contudo, apesar do repúdio à escravidão, suscitado pelo movimento do direito natural, a sociedade romana continuou com a exploração de escravos<sup>21</sup>.

Na antiguidade, Roma não se diferenciou da Grécia no que tange ao desprezo dispensado à maioria das espécies de trabalhos<sup>22</sup>. Isso porque Cícero o classificava em dois tipos: o primeiro era o trabalho liberal, merecedor de respeito, pois exigia capacidade intelectual, como por exemplo, a medicina e a arquitetura<sup>23</sup>. Já o trabalho servil era aquele que rebaixava a pessoa à indignidade, como acontecia, por exemplo, com um vaqueiro<sup>24</sup>.

Após a queda do Império Romano tem início a Idade Média, profundamente marcada pelo pensamento cristão. O cristianismo não admitia o desdém a uma pessoa pelo fato de ela ser escrava, todavia, não se pode dizer que a crença cristã era contrária ao sistema escravocrata<sup>25</sup>.

À medida que as cidades originadas na antiguidade derrocavam, o sistema escravocrata, no qual se escravavam, também entrou em declínio, inaugurando-se o período em que os trabalhos mais pesados eram realizados pelos camponeses<sup>26</sup>. Nascia, assim, no século V, o feudalismo<sup>27</sup>, um regime caracterizado pelo domínio do senhor feudal sobre um território, onde seus servos, em troca do trabalho, recebiam um lugar para morar e cultivavam a terra, garantido sua subsistência e a de seus senhores.

Com o feudalismo, a vida de uma grande parcela da população ficou concentrada na área rural, entretanto, as cidades encontraram uma forma de voltar a se desenvolver, por meio do trabalho dos artesãos e comerciantes, que fomentaram

---

<sup>19</sup>Cf. *ibidem*. p. 290.

<sup>20</sup>Cf. *ibidem*. p. 290.

<sup>21</sup>Cf. *ibidem*. p. 291.

<sup>22</sup>Cf. *ibidem*. 291-292.

<sup>23</sup>Cf. *ibidem*. p. 292.

<sup>24</sup>Cf. *ibidem*. p. 292.

<sup>25</sup>Cf. *ibidem*. p. 297.

<sup>26</sup>Cf. *ibidem*. p. 300.

<sup>27</sup>Fato histórico notório, que dispensa referências bibliográficas.

atividades têxteis e metalúrgicas, entre outras<sup>28</sup>. Foi assim que os centros urbanos conseguiram se reestruturar e reencontrar a prosperidade, fazendo surgir uma rica e poderosa classe, conhecida como burguesia<sup>29</sup>.

A grande preocupação dos burgueses era o lucro<sup>30</sup>. Não se trabalhava apenas com o intuito de se sustentar, mas, também, com o de acumular capital. Essa classe se expandiu de forma tão ampla que passou a infiltrar-se, inclusive, no campo, transformando os frutos das colheitas ou da criação de gado em produtos que podiam ser explorados pelo comércio. Isso abalou de forma profunda os feudos<sup>31</sup>.

Muitos camponeses, expulsos de suas casas, e sem trabalho, rumaram para a cidade<sup>32</sup>. A consequência desse movimento foi o aumento da mão-de-obra barata, o que beneficiou a classe burguesa, já que, pagando salários irrisórios aos seus empregados, somente fez aumentar sua margem de lucro<sup>33</sup>.

É assim que se chega às raias da modernidade. Destaca-se, aqui, dois importantes pilares que pautaram as relações de trabalho e que possuem força até hoje, na Idade Contemporânea. São eles: o contrato social e o capitalismo. Acerca do primeiro, é importante salientar as concepções do suíço Jean-Jacques Rousseau (1712-1778), especialmente as inseridas em sua obra *Do Contrato Social* (1762), e que foram determinantes para a mudança do pensamento acerca do poder no século XVIII.

Em primeiro lugar, é relevante asseverar que, para Rousseau, os homens viviam em um estado de natureza, em que cada um era responsável por seus atos e livre para perseguir seus objetivos do modo que melhor lhe aprouvesse. Evidente que prevalecia a vontade dos mais fortes sobre os mais fracos, e a justiça era feita à maneira que cada um entendesse como a correta. Sobre esse tipo de sociedade primitiva, Rousseau afirma em seu livro:

---

<sup>28</sup>Cf. GOMES, Fábio Rodrigues. Op. cit. p. 301.

<sup>29</sup>Cf. GOMES, Fábio Rodrigues. Op. cit. p. 301.

<sup>30</sup>Cf. ibidem. p. 302.

<sup>31</sup>Cf. ibidem. p. 302.

<sup>32</sup>Cf. ibidem. p. 302.

<sup>33</sup> Cf. ibidem. p. 302.

Essa liberdade comum é uma conseqüência da natureza do homem. Sua primeira lei consiste em proteger a própria conservação, seus primeiros cuidados os devidos a si mesmo, e tão logo se encontre o homem na idade da razão, sendo o único juiz dos meios apropriados à sua conservação, torna-se por si o seu próprio senhor<sup>34</sup>.

Assim, a indagação torna-se inevitável: um grupo social baseado somente na força, sem nenhuma forma de controle eficaz, é viável? A réplica salta à vista: não. Provavelmente seus membros acabariam em uma disputa contínua, na qual matariam uns aos outros. A solução proposta por Rousseau está no contrato social, em que cada pessoa deve renunciar a uma parcela de seu arbítrio, de sua liberdade, em prol de um ente que se denomina Estado, que seria o garantidor da segurança e da paz social.

A teoria do contrato social também teve como defensores outros filósofos, como é o caso de Thomas Hobbes (1588-1679), que em sua obra *O Leviatã* asseverou sobre a importância da criação do Estado:

Uma pessoa de cujos atos uma grande multidão, mediante pactos recíprocos uns com os outros, foi instituída por cada um como autora, de modo a ela poder usar a força e os recursos de todos, da maneira que considerar conveniente, para assegurar a paz e a defesa comum<sup>35</sup>.

O inglês John Locke (1632-1704) possuía entendimento semelhante:

Mas como nenhuma sociedade política pode existir ou subsistir sem ter em si o poder de preservar a propriedade, e, para isso, punir as ofensas de todos os membros daquela sociedade, só existe uma sociedade política onde cada um dos membros renunciou ao seu poder natural e o depositou nas mãos da comunidade em todos os casos que os excluem de apelar por proteção à lei por ela estabelecida; e assim, excluído todo julgamento particular de cada membro particular, a comunidade se torna um árbitro; e, compreendendo regras imparciais e homens autorizados pela comunidade para fazê-las cumprir<sup>36</sup>.

---

<sup>34</sup>ROUSSEAU, Jean-Jacques. *Do contrato social*. Tradução de Rolando Roque da Silva. São Paulo: Ridendo Castigat Mores, 2002. p. 11.

<sup>35</sup>HOBBS, Thomas. *O Leviatã*. Coleção Pensadores. São Paulo: Nova Cultural, 1999. p. 144.

<sup>36</sup>LOCKE, John. *Segundo tratado do governo civil: ensaio sobre as origens, os limites e os fins verdadeiros do governo civil*. Tradução de Magda Lopes e Marisa Lobo da Costa. Coleção Clássicos do Pensamento Político. Petrópolis: Vozes, 1994. p. 58.

E sobre o impacto da teoria do contratualismo no trabalho, ensina Gomes:

No início, a apropriação seria ilimitada pela capacidade de trabalho de cada indivíduo. Mas com a introdução da moeda como meio universal de troca, houve a possibilidade de aquisição de propriedade para além daquela decorrente do próprio trabalho, abrindo-se a vida do comércio para a acumulação ilimitada de riquezas. Entretanto todo este patrimônio estaria sob uma forma precária de domínio enquanto o homem estivesse sujeito ao estado de natureza. [...] Em virtude deste novo pensamento, foram afastadas quaisquer instituições intermediárias que impedissem o contato direto entre os indivíduos. Pois sendo os homens considerados iguais perante a lei, a formação de grupos que impedissem a manifestação da vontade individual era vista como restrição indevida do direito fundamental de liberdade e, mais especificamente, da *liberdade de trabalhar*<sup>37</sup>.

Segundo o exposto por Gomes, o contrato social foi importante no que tange ao trabalho porque, em primeiro lugar, protegeu a riqueza gerada por determinadas atividades, como o comércio, através de um Estado forte, o que não aconteceria em uma sociedade que vivesse em estado de natureza. E também pelo fato de que, ao considerar os cidadãos livres e iguais, garantia a liberdade de trabalho.

É também nesse período (mais precisamente na passagem da Idade Média para a Idade Moderna) que podem ser vislumbradas as origens do capitalismo<sup>38</sup>. Conforme já descrito alhures, foi a classe burguesa quem passou a perseguir o lucro em seus negócios e a se preocupar com o acúmulo de capital. Esse movimento foi definitivamente acentuado no Estado Liberal, já que os cidadãos, livres das amarras estatais, poderiam perseguir seus objetivos sem qualquer interferência deste<sup>39</sup>.

No sistema capitalista, onde os meios de produção são privados, parte do capital deve ser investida na compra da força de trabalho, que fomenta o processo produtivo de forma organizada, e faz com que uma empresa perceba a vantagem financeira perseguida. Em resumo, no sistema capitalista, o trabalho tem papel vital na geração do lucro, pois a transformação da matéria-prima em produto final que será vendido é realizada pela força de trabalho.

---

<sup>37</sup>GOMES, Fábio Rodrigues. Op. cit. p. 316-317.

<sup>38</sup>Fato histórico notório, que dispensa referências bibliográficas.

<sup>39</sup>Fato histórico notório, que dispensa referências bibliográficas.

Há também que se salientar uma diferença essencial entre o capitalismo e o feudalismo. Em uma sociedade escorada no primeiro sistema, existem basicamente duas classes: a primeira é formada pelos donos dos meios de produção e a segunda é aquela que vende sua força de trabalho, recebendo por isso uma remuneração pecuniária. Já nos feudos, não havia trabalhadores assalariados, esses trabalhavam em troca de moradia e uma gleba de terra para cultivar. Disso, conclui-se que no capitalismo o trabalho produz riquezas e permite que as pessoas que o realizam percebam os salários em dinheiro que, por sua vez, as permitem adquirir bens úteis e necessários à vida.

Ao falar de trabalho na Idade Moderna, não se pode deixar de lado a Revolução Industrial<sup>40</sup>, movimento que superou definitivamente qualquer resquício da cultura feudal. Os trabalhadores, nesse período, cumpriam jornadas de trabalho extensas, em ambientes insalubres e recebiam remunerações miseráveis. A produção passou a ser realizada em grande escala, visando ao mercado de consumo e utilizando-se de máquinas no processo de produção, e o motor a vapor, que, nessa época, foi responsável por uma grande guinada tecnológica.

Teria a máquina tirado o trabalho do homem? A resposta é negativa. Isso porque, com o passar dos tempos, nota-se que, se em algumas funções de fato ocorre a substituição de um trabalhador por um aparelho (como um caixa eletrônico, por exemplo), pode-se verificar, com precisão, que novas profissões sempre têm surgido e vão continuar a surgir, acompanhando as necessidades da própria humanidade. É o caso das carreiras ligadas à informática, que ganharam força nas últimas décadas. E mais longe que isso, a máquina, para ser criada e operada, sempre dependerá da inteligência humana.

Após ter percorrido as mudanças que o trabalho sofreu ao longo da história é que se chega ao conceito de trabalho adotado por esta dissertação, que se utiliza de dois referenciais teóricos. O primeiro é o concebido por Arendt:

O que quer que façamos, devemos fazê-lo a fim de 'ganhar o próprio sustento': este é o veredicto da sociedade [...]. A mesma tendência de reduzir todas as atividades sérias à condição de prover o próprio

---

<sup>40</sup>Fato histórico notório, que dispensa referências bibliográficas.

sustento é evidente trabalho como o oposto do lazer. Em consequência, todas as atividades sérias, independente dos frutos que produzam, são chamadas 'trabalho', enquanto toda atividade que não seja necessária, nem para a vida do indivíduo nem para o processo vital da sociedade, é classificada como lazer<sup>41</sup>.

É certo que, em tempos atuais, o trabalho não possui apenas o sentido de prover a subsistência estrita do homem. Não se pode afirmar que as pessoas trabalham apenas para se alimentar e se vestir. Elas traçam objetivos para suas vidas e adquirem bens que as tornam mais confortáveis. Contudo, isso engloba o conceito de "sustento", que somente é possível, conforme argumentou Arendt, através do trabalho remunerado e não das atividades de lazer, que realizamos opcionalmente com as finalidades de diversão e descanso, e das quais não se percebe qualquer devolução monetária.

O trabalho, assim como em tempos remotos, ainda é o garantidor da sobrevivência humana, entretanto, não se vive mais somente de atividades como a caça e a pesca, como na Pré-História, ou de trabalho em troca de uma gleba de terra, como ocorria no feudalismo. No mundo escorado no capitalismo, a força de trabalho é vendida por salário pago em moeda.

O segundo aporte vem da lição de Marilza Geralda do Nascimento, que serviria como uma complementação à exposição de Arendt. Destaca a doutrinadora:

O significado do trabalho na realidade contemporânea não se prende às amarras de uma limitação meramente produtiva ou econômica e encerra um outro sentido, próprio de uma sociedade solidária – sociedade em que a exclusão é concebida como desvio social, que exige correção pelos seus próprios membros e instituições. Nesta compreensão de corte histórico-axiológico e humanístico, o trabalho eleva-se como uma das fórmulas de inserção social, como meio que deve ser assegurado à pessoa, de desempenhar um papel em sua comunidade<sup>42</sup>.

Se nas civilizações antigas da Grécia e de Roma, havia absoluto desprezo pelo trabalho, e as pessoas que o realizavam eram os socialmente excluídos, hoje, conforme ensina Nascimento, ele é considerado mecanismo de inclusão, sendo

---

<sup>41</sup>ARENDDT, Hannah. *A condição humana*, 10. ed. Tradução de Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007. p. 139-140.

<sup>42</sup>NASCIMENTO, Marilza Geralda. *O trabalho como valor: afirmação e crise em perspectiva tridimensional*. Dissertação de Mestrado em Filosofia do Direito apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2002. p. 219.

direito consagrado constitucionalmente, ante a sua relevância social. Todos têm direito ao trabalho e à liberdade de escolher uma profissão. O trabalho forçado, como era a escravidão, não é, nem em remota hipótese, cogitado.

As duas definições não são contraditórias, pelo contrário, elas se completam. O trabalho, para Arendt tem a função do sustento. E para Nascimento, ele ultrapassa essa finalidade, sendo instrumento de integração social. Esta dissertação adota, portanto, as duas posições. O labor é a atividade que proporciona à pessoa o seu sustento e também a sua inserção no meio social em que vive.

## 1.2 O Trabalho como Direito Fundamental

O estudo acerca dos direitos fundamentais passa obrigatoriamente pela concepção dos “direitos do homem”, ou “direitos humanos”. Teriam tais expressões o mesmo significado? Para Paulo Bonavides, quem diz direitos humanos, diz direitos fundamentais, e quem diz estes diz aqueles<sup>43</sup>. Entretanto, J.J. Gomes Canotilho possui posição contrária, da qual esta obra comunga. Segundo o jurista:

As expressões “direitos do homem” e “direitos fundamentais” são frequentemente utilizadas como sinônimas. Segundo a sua origem e significado poderíamos distingui-las da seguinte maneira: direitos do homem são direitos válidos para todos os povos e em todos os tempos (dimensão jusnaturalista-universalista); direitos fundamentais são os direitos do homem, jurídico-institucionalmente garantidos e limitados espaço-temporalmente. Os direitos do homem arrancariam da própria natureza humana e daí o seu caráter inviolável, intemporal e universal; os direitos fundamentais seriam os direitos objetivamente vigentes numa ordem jurídica concreta<sup>44</sup>.

No entendimento de Canotilho, portanto, os direitos do homem são válidos em todo tempo e lugar, e quando esses direitos são positivados pelo ordenamento jurídico de um determinado Estado tornam-se direitos fundamentais. Os direitos fundamentais são aspecto essencial dentro de uma democracia, sendo esta entendida por Norberto Bobbio como sistema de poder no qual as decisões que

---

<sup>43</sup>BONAVIDES, Paulo. *Os direitos humanos e a democracia*. In: SILVA, Reinaldo Pereira e. (org.) *Direitos Humanos como educação para a Justiça*. São Paulo: LTr, 1998, p. 16.

<sup>44</sup>CANOTILHO, J.J. Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*, 3. ed. Coimbra: Almedina, 1995. p. 259.

interessam a todos são tomadas por todos os membros que integram uma coletividade<sup>45</sup>.

De modo resumido, na democracia, a vontade da coletividade é soberana. Seria possível dizer então que os desejos desse ente podem realizar absolutamente tudo? Obviamente não. E é esse o importante papel exercido pelos direitos fundamentais dentro do regime democrático, conforme leciona Jorge Reis Novais:

**Ter um direito fundamental significará, então, ter um trunfo contra o Estado, contra o Governo democraticamente legitimado**, o que, em regime político baseado na regra da maioria, deve significar, afinal, que ter um direito fundamental é ter um trunfo contra a maioria, mesmo quando esta decide segundo os procedimentos democráticos instituídos. A imagem dos direitos fundamentais como trunfos remete, nesse sentido, para a hipótese de uma tensão ou, até, uma oposição – dir-se-ia insuperável – entre os direitos fundamentais e o poder democrático, entre o Estado de Direito e democracia<sup>46</sup>. (grifo da autora).

Os direitos fundamentais formam, assim, núcleos de direitos intangíveis e não podem ser extintos nem suspensos, mesmo que a maioria, de forma expressiva, assim o queira. Por isso, a definição de que são mecanismos contra a maioria é bastante precisa e coerente. É preciso ressaltar, contudo, que existem exceções, ou seja, situações excepcionais que autorizam a supressão desses direitos, como a decretação dos estados de sítio (arts. 137, 138, 139, CF/88) e de defesa (art. 137, CF/88), em que o Estado, com a finalidade de resguardar ou restabelecer a ordem pública, suspende temporariamente as garantias individuais.

Porém, para vislumbrar a regra geral, imagine-se a seguinte situação: seria possível, em nosso país, por meio de votação popular, se estabelecer que determinado grupo da sociedade seja proibido de ter um trabalho remunerado ou de freqüentar escolas e faculdades? A refutação é negativa, porquanto o trabalho e a educação são direitos fundamentais, e não podem ser abolidos, ainda que parte preponderante da população assim o queira. Para Novais:

Se a Constituição garante a liberdade de expressão, a liberdade de imprensa e a proibição da censura, por mais que um dado Governo,

---

<sup>45</sup>BOBBIO, Norberto. *A teoria das formas de governo*, 10. ed. Tradução de Sérgio Bath. Brasília: Universidade de Brasília, 1998. p. 24.

<sup>46</sup>NOVAIS, Jorge Reis. *Direitos fundamentais: trunfos contra a maioria*. Coimbra: Coimbra, 2006. p. 17.

democrático, majoritário, apoiado pelo sentimento geral da população, considere que a expressão de determinados pontos de vista ou opiniões pessoais num jornal põe em causa o relacionamento com outros Estados, inviabiliza negócios decisivos para o bem-estar da população ou contribui para a difusão de ideias que, do ponto de vista do Governo, são nocivas para a sociedade no seu todo, não podem esse Governo ou essa maioria impedir que um só indivíduo expresse livremente aquelas opiniões ao abrigo da sua garantia constitucional, o que equivale a dizer, que faça valer o *trunfo* de que dispõe contra a vontade, a opinião ou a decisão da maioria<sup>47</sup>.

Do conceito de direitos fundamentais surge ainda a concepção de direitos fundamentais sociais, preconizado no art. 6º da Constituição Federal de 1988, que aduz serem “[...] direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e a infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”. São direitos sociais, no ensinamento de Ingo Wolfgang Sarlet:

São direitos que atribuem ao Estado comportamento ativo na realização da justiça social [...] Não se cuida mais, portanto, de liberdade do e perante o Estado, e sim de liberdade por intermédio do Estado [...] Caracterizam-se, ainda hoje por outorgarem ao indivíduo direitos e prestações sociais estatais como assistência social, saúde, educação, trabalho etc., revelando uma transição das liberdades formais abstratas, para as liberdades materiais concretas<sup>48</sup>.

E para José Afonso da Silva:

São prestações positivas proporcionadas pelo Estado, direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, **que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos**, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais<sup>49</sup>. (grifo da autora).

Para Sarlet e também para Silva, os direitos sociais possuem um elo umbilical com a promoção da igualdade social. O trabalho é, conforme o supracitado art. 6º da CF/88, um direito fundamental social. Antes de se iniciar a análise acerca do objeto do direito ao trabalho, de seus titulares e destinatários é importante que se adentre a uma discussão espinhosa: existe o dever de trabalhar?

<sup>47</sup>Ibidem. p. 36.

<sup>48</sup>SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*, 3. ed., rev., atu. e amp. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003. p. 52-53.

<sup>49</sup>SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*, 28. ed. São Paulo: Malheiros, 2007. p. 286.

Como é sabido, o art. 59 do Decreto-Lei nº 3.688/41<sup>50</sup> (Lei das Contravenções Penais) estipula como sendo uma contravenção a vadiagem. Segundo o dispositivo, seria a vadiagem “entregar-se alguém habitualmente à ociosidade, sendo válido para o trabalho, sem ter renda que lhe assegure meios bastantes de subsistência, ou prover à própria subsistência mediante ocupação ilícita”. Seria possível afirmar, assim, que trabalhar constitui mais que um direito, mas sim um dever imposto pelo Estado? Gomes, sobre o assunto, opina:

Assim, ao plantarmos nossos pés nesse terreno normativo, não vemos como defender racionalmente a existência de um dever de trabalhar, no sentido de uma obrigação jurídica exigível do indivíduo. E isso por uma razão muito simples: num Estado que se diz democrático e que tem na dignidade humana o vetor axiológico fundamental a ser desempenhado pela dimensão objetiva do direito ao trabalho está muito mais próximo da idéia de liberdade do que da noção de sua instrumentalização social<sup>51</sup>.

E na posição de Werner Keller:

O dever de trabalhar, como já se viu, é um dever moral, caso contrário estaria violando a dignidade e a liberdade do homem. Assim, quando este dever é inserido nas constituições, tem como único propósito servir como base moral à proteção social aos desempregados, à qualificação profissional, como também à busca do pleno emprego por meio de políticas públicas a serem adotadas pelo Estado<sup>52</sup>.

Compactuando das lições de Gomes e de Keller, denota-se que o trabalho possui, de fato, grande importância dentro da sociedade, pois permite que o indivíduo possua meios de prover seu sustento e de sua família, desonerando assim o Estado de fazê-lo. Contudo, nossa Lei Maior, em parte alguma de seu texto prevê explicitamente o trabalho como uma obrigação da pessoa e, se o fizesse, estaria indo contra seus princípios basilares, uma vez que preconiza a liberdade e esta permite a todos a autonomia de decidir trabalhar ou não.

Adotando-se o entendimento de que não há, em nossa legislação pátria, a obrigação de trabalhar, parte-se para a seguinte questão: qual seria o objeto do direito fundamental ao trabalho? Num primeiro momento, pode parecer que este

---

<sup>50</sup> REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Decreto-lei nº 3.688 de 3 de outubro de 1941. Lei das Contravenções Penais. Brasília, 3 de outubro de 1941.

<sup>51</sup>GOMES, Fábio Rodrigues. Op. cit. p. 117.

<sup>52</sup>KELLER, Werner. *O direito ao trabalho como direito fundamental: instrumentos de efetividade*. São Paulo: LTr, 2011. p. 40.

direito se restringe simplesmente a um posto de trabalho, entretanto esse pensamento é rejeitado por Gomes:

Se considerarmos apenas a literalidade do texto e da classificação tradicional dos direitos fundamentais pelo seu objeto, o fato de a constituição brasileira prescrever o direito ao trabalho como um direito social não permite uma interpretação muito além da **idéia unanimemente recusada do direito a um posto de trabalho**<sup>53</sup>.  
(grifo da autora)

Assim, denota-se que considerar o trabalho como o direito de ter um emprego, seria uma visão minimalista, visto que o direito fundamental ao trabalho abarca em seu bojo prestações negativas (direito de defesa) e prestações positivas (direito de proteção) por parte do Estado. Sobre o trabalho como um direito de defesa, Karina Socal Cervo opina:

Os direitos de defesa são direitos que permitem aos indivíduos resistir a uma possível atuação do Estado. O Estado deve respeitar a esfera, sendo possível ao cidadão repelir eventual ação invasiva do poder público, resistindo através dos meios que o ordenamento jurídico lhe oferece. Há a proteção da liberdade do indivíduo, perante a atuação do Estado que está limitada<sup>54</sup>.

A liberdade de trabalhar vem prescrita no art. 5º, XIII, da CF/88, que dispõe que “é livre o exercício de qualquer trabalho, exercício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”. Nota-se então, que a Constituição prevê a possibilidade de legislação infraconstitucional condicionar o exercício de uma atividade profissional a determinados pré-requisitos, o que constitui uma restrição. É o caso, por exemplo, do Exame da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Para que se possa praticar atos próprios de advogado, como postular em juízo, é necessário o diploma de bacharel em Direito, além de aprovação em prova aplicada pela OAB.

Merece menção especial, também, a questão do serviço militar obrigatório. Embora possa, num primeiro momento, parecer uma obrigação de trabalhar imposta

---

<sup>53</sup>GOMES, Fábio Rodrigues. *O direito fundamental ao trabalho: perspectiva histórica, filosófica e dogmático-analítica*. Dissertação de Mestrado em Direito Público apresentada à Faculdade de Direito da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2007. p. 102.

<sup>54</sup>CERVO, Karina Socal. *O direito fundamental ao trabalho na Constituição Federal de 1988*. Dissertação de Mestrado em Direito apresentada ao Programa de Mestrado em Direito da Universidade de Caxias do Sul. Caxias do Sul, 2008. p. 63.

pelo Estado, o que ocorre, na verdade, é uma restrição à liberdade de trabalhar em prol da defesa nacional, para garantir e proteger a soberania do Estado<sup>55</sup>.

Assim, deduz-se que o objeto do direito fundamental ao trabalho, sendo este entendido como um direito de defesa, nada mais é do que a própria liberdade de escolher uma profissão, desde que esta seja lícita, e que o indivíduo preencha os requisitos definidos em lei para exercê-la. Somente por força de lei haverá a imposição de condições para a realização de determinada atividade, pois um particular não pode interferir na liberdade de outro em exercer uma profissão.

Merece citação, nesse aspecto, o Recurso Extraordinário nº 414426/SC<sup>56</sup>, no Supremo Tribunal Federal se deparou com a seguinte situação a ser analisada: a Organização dos Músicos do Brasil (OMB) determinou que o profissional da música que não tivesse registro no órgão ou que estivesse inadimplente junto a ele estaria impedido de exercer o ofício. Vale lembrar que a CF/88, como já narrado neste trabalho, prescreve que somente *lei* pode limitar o exercício de uma profissão.

No caso aqui exposto, não existia qualquer lei que vedasse músicos de se apresentarem, caso não fizessem parte do cadastro da OMB, ou não tivessem em dia com seus pagamentos perante a instituição. Tratava-se simplesmente da deliberação de um particular (OMB), restringindo o direito de outro particular em trabalhar na atividade que escolhera. O STF entendeu não ser legal tal vedação, até porque a música é atividade de livre expressão artística, e que a OMB estaria violando o disposto no art. 5º, inciso IX, da CF/88.

É importante ressaltar que as restrições impostas pelo Estado devem ser coerentes. Não guardaria qualquer relação com a lógica e o bom-senso estabelecer que pessoas com estatura abaixo de 1,60 m não pudessem se dedicar ao exercício da medicina. Mas é absolutamente plausível que, para ser médico, seja exigido do indivíduo a graduação em faculdade credenciada por órgão competente.

---

<sup>55</sup>Cf. GOMES, Fábio Rodrigues. *O direito fundamental ao trabalho: perspectiva histórica, filosófica e dogmático-analítica*. Dissertação de Mestrado em Direito Público apresentada à Faculdade de Direito da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2007. p. 119.

<sup>56</sup>Cf. *ibidem*. p. 61.

Ingressando no estudo do direito fundamental ao trabalho como um direito de ações positivas do Estado (direito de proteção), este deve ser estudado em dois aspectos: o primeiro diz respeito à proteção da relação de trabalho por parte do Estado e o segundo às medidas que este deve implementar para fomentar a empregabilidade. Sobre o primeiro ponto, Cervo explica:

Qual o objeto a ser protegido? Aqui não se fala mais em liberdade de trabalhar, posto que a mesma já está protegida enquanto objeto da dimensão de defesa. Mas aqui já se tem uma relação laboral (potencial ou constituída), sendo essa que precisa ser protegida<sup>57</sup>.

Cervo ainda menciona dois interessantes exemplos:

Além do supracitado exemplo de indenização ganha pela mulher negra que foi impedida de participar de processo de seleção em função de sua raça, também cabe destacar a proteção de que o Estado deu ao trabalhador brasileiro no “Caso *Air France*” (STF RE 161 243-6 DF). Trata-se de um caso em que a discriminação se deu no curso da relação laboral em que o empregado brasileiro não tinha os mesmos direitos que os demais empregados da empregadora<sup>58</sup>.

Ultrapassado o tema proteção à relação laboral, seja antes ou depois de constituída, chega-se à matéria do direito fundamental ao trabalho, no que tange à questão da empregabilidade. É certo que os direitos sociais não são normas constitucionais auto-aplicáveis, elas dependem de ações positivas do Estado para que possam ser efetivadas. Trata-se, inclusive, de um dos grandes desafios do Direito atual.

Tomando como exemplo a Constituição Portuguesa<sup>59</sup>, pode-se afirmar que não basta reconhecer o direito ao trabalho pura e simplesmente, mas é importante impor ao Estado a implementação de políticas públicas de pleno emprego, programas de formação profissional e igualdade de oportunidades na escolha das profissões. No Brasil, a Carta Magna não estipula em seu texto as ações que o Estado deverá adotar com a finalidade de realizar os direitos por ela consagrados. Para Cervo:

Assim, pode-se defender que o cidadão titular do direito fundamental ao trabalho não tem direito subjetivo à prestação material do posto de trabalho por ele desejado, mas pode-se, com base no exposto,

---

<sup>57</sup>CERVO, Karina Socal. Op. cit. p. 71.

<sup>58</sup>Cf. Ibidem. p. 71.

<sup>59</sup>Cf. Ibidem. p. 88.

argumentar que o mesmo tem direito *prima facie* de ver implementada em nosso país uma política pública realmente eficaz na promoção e geração de emprego que tenha como fito desenvolver e efetivar o conteúdo acima determinado como sendo o núcleo mínimo que compõe o objeto do direito fundamental ao trabalho enquanto prestação em sentido estrito<sup>60</sup>.

O Estado deve, portanto, proceder à elaboração de políticas públicas para geração de emprego e renda<sup>61</sup>. Quanto à titularidade do direito ao trabalho (aquele que o possui), pode-se dizer que é a pessoa humana quem pode exercer livremente uma profissão, devendo ser esta lícita ou não proibida pelo ordenamento jurídico<sup>62</sup>. Estão excluídos desse rol os menores de 16 anos, já que o art. 7º, inciso XXXIII, da CF/88, proíbe o trabalho a essas pessoas, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos<sup>63</sup>.

### 1.3 O trabalho como instrumento de inclusão social

No subitem dedicado à história e conceito do trabalho, adotou-se como um dos referenciais teóricos do conceito de trabalho, a visão de que este é um instrumento de inclusão social. Para o Instituto Ethos, essa última expressão significa o processo de inserção na sociedade – no mercado consumidor e profissional, e na vida sociopolítica – de cidadãos que dela foram excluídos, no sentido de terem sido privados do acesso aos seus direitos fundamentais<sup>64</sup>. E na conceituação de Sasaki, a inclusão social é um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos<sup>65</sup>.

Os grupos, vítimas de exclusão, também são chamados de minorias. Segundo Adriana Roso et. col., minorias podem ser definidas como segmentos das sociedades que possuem traços culturais ou físicos específicos que são

---

<sup>60</sup>CERVO, Karina Socal. Op. cit. p. 89-90.

<sup>61</sup>A questão das políticas públicas será melhor abordada em subitem próprio para tratar do assunto.

<sup>62</sup>Cf. Ibidem. p. 54.

<sup>63</sup>Ibidem. p. 55.

<sup>64</sup>INSTITUTO ETHOS. *O que as empresas podem fazer pela inclusão da pessoas com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. p. 53.

<sup>65</sup>SASSAKI, Romeu Kazumi. Op. cit. p. 39.

desvalorizados e não inseridos na cultura da maioria, gerando um processo de exclusão e discriminação<sup>66</sup>.

É redundante, desse modo, mencionar que por meio da inclusão social se chegaria à chamada sociedade inclusiva. No que concerne especialmente à questão da deficiência, foi só a partir de 1995 que a expressão “sociedade inclusiva” passou a ser objeto de reflexões e estudos dos profissionais que lidam com o tema supracitado<sup>67</sup>. Num primeiro momento, pode parecer óbvio que a chamada sociedade inclusiva é a melhor forma de organização social que existe.

Contudo, não se pode partir, em um trabalho acadêmico, de verdades que aparentemente são óbvias, tampouco de termos bonitos e muito utilizados. É necessário investigar e fundamentar as razões que levam a crer que a sociedade inclusiva é, de fato, a melhor forma de sociedade. E nesse sentido, Claudia Werneck traz uma interessante metáfora sobre o assunto:

A vida nas grandes cidades pode ser comparada a uma enorme avenida. E a maioria da população anda bem nessa avenida. [...] Nas ruas vicinais, que levam até a grande avenida, carros tentam em vão superar o cruzamento e entrar nela. São pessoas que também tem pressa, compromissos, objetivos. Reclamam, buzina, nada adianta. [...] Só consegue entrar na avenida principal quem tem muita sorte... [...] a grande avenida tem uma particularidade. Vai se ramificando. As ramificações desembocam justamente nas tais ruelas transversais. Não há outra saída. Assim, quem está na avenida hoje vai estar nas ruas vicinais amanhã<sup>68</sup>.

Para Werneck, a sociedade é a própria avenida, e as pessoas que conseguem usufruir de seus direitos encontram-se trafegando nela, já as pertencentes às minorias estão nas ruas vicinais, tentando ingressar no almejado logradouro. Porém, quem hoje anda pela avenida, em outro dado momento pode não estar mais lá, e sim nas ruas vicinais, passando a pertencer, nessa ocasião, aos excluídos. Utilizando-se da metáfora de Werneck, conclui-se que a sociedade inclusiva traz benefício a todos, porque *todos* podem trafegar pela movimentada

---

<sup>66</sup>ROSO, Adriana. STREY, Marlene Neves, GUARESCHI, Pedrinho e NORA, Sandra M. Cultura e ideologia: a mídia revelando estereótipos raciais de gênero. *Psicologia & Sociedade*, v.14, n.2. Porto Alegre: Pontifícia Universidade Católica de Porto Alegre. jul/dez de 2002. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-71822002000200005](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822002000200005)>. Acesso em: 20 ago. 2011.

<sup>67</sup> Cf. WERNECK, Claudia. *Ninguém mais vai ser bonzinho na sociedade inclusiva*, 3. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2009. p. 23

<sup>68</sup>Ibidem. p. 19

avenida, e não somente um pequeno grupo de pessoas. E é essa a benesse de se viver em um meio assim, pois os indivíduos, independente de cultura, cor, credo ou condição financeira, podem transitar pela avenida principal. Seguindo com a historieta, Werneck aponta o caminho para a constituição de uma sociedade inclusiva.

Para ir adiante só há uma alternativa. Instituir nova ordem nessa enorme avenida. Mais que isso, será preciso reformular a concepção de avenida. Quem sabe começando por algo aparentemente simples, como a colocação dos sinais? [...] No início vai ser difícil, até os apressadinhos perceberem que os benefícios das mudanças virão para todos. Nesse dia vai ser uma festa. Aí, sim, estaremos a caminho da avenida, digo, da sociedade inclusiva<sup>69</sup>.

E sobre o conceito de sociedade inclusiva, Werneck leciona:

A sociedade para todos, consciente da diversidade da raça humana, estaria estruturada para atender as necessidades de cada cidadão, das maiorias às minorias, dos privilegiados aos marginalizados. Crianças, jovens e adultos com deficiência seriam naturalmente incorporados à sociedade inclusiva, definida pelo princípio: “todas as pessoas tem o mesmo valor”. E assim trabalhariam juntas, com papéis diferenciados, dividindo igual responsabilidade para mudanças desejadas para atingir o bem comum. [...] **Uma sociedade inclusiva deve ser capaz de contemplar todas as condições humanas e encontrara meios para que cada indivíduo, do mais privilegiado ao mais vulnerável, por qualquer razão ou ponto de vista, tenha o direito de contribuir com seu melhor talento para o bem comum**<sup>70</sup>. (grifo da autora).

Após pacificar a questão das vantagens da sociedade inclusiva, cabe adentrar na seguinte temática: existem fundamentos jurídicos para que, no Brasil, a sociedade seja inclusiva? A refutação é positiva, e os embasamentos para se chegar a essa conclusão veem de três preceitos contidos na Carta Magna: o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III), o princípio da igualdade (art. 5º, *caput*) e um dos objetivos da República, que é a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, inciso I). Ao penetrar no estudo dos primeiros dogmas citados, é preciso, *a priori*, estabelecer o conceito do vocábulo “princípio”. De Plácido e Silva esclarece:

---

<sup>69</sup>Ibidem. p. 19-20.

<sup>70</sup>WERNECK, Cláudia. *Manual sobre desenvolvimento inclusivo para a mídia e profissionais de comunicação*. Rio de Janeiro: WVA, 2004, p. 19-50.

Princípio derivado do latim *principium* (origem, começo) em sentido vulgar quer exprimir o começo da vida ou o primeiro instante em que as pessoas ou as coisas começaram a existir. É, amplamente, indicativo do começo ou origem de qualquer coisa. No sentido jurídico, notadamente no plural, quer significar as normas elementares ou os requisitos primordiais instituídos como base, como alicerce de alguma coisa. E, assim, princípios revelam o conjunto de regras ou preceitos, que se fixaram para servir de norma a toda ação jurídica, traçando, assim, a conduta a ser tida em qualquer operação jurídica. Desse modo, exprimem sentido. Mostram-se a própria razão fundamental de ser das coisas jurídicas, convertendo-se em axiomas<sup>71</sup>.

Posição similar é a do jurista Celso Antonio Bandeira de Mello, que afirma:

Mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico<sup>72</sup>.

Assim, de acordo com o marco teórico que esta dissertação adota, os princípios são valores que dão origem a toda legislação. Surgem no meio social, de acordo com bens da vida que este considera importante. Eis um exemplo: a liberdade é um bem considerado de extrema relevância, por isso o ordenamento jurídico criou mecanismos para sua defesa, como o habeas corpus.

No que concerne à dignidade da pessoa humana, Sarlet explica que, em tempos remotos, esta estava intimamente ligada com a posição social que o indivíduo ocupava na sociedade, de modo que uma pessoa abastada de patrimônio poderia ser considerada mais digna do que alguém que vivia em estado de miserabilidade, por exemplo. Nos ensinamentos do doutrinador:

A dignidade da pessoa humana dizia, em regra, a posição social que ocupava o indivíduo e seu grau de conhecimento pelos demais membros da sociedade, daí poder falar-se em quantificação e modulação da dignidade, no sentido de se admitir a existência de pessoas mais dignas ou menos dignas.<sup>73</sup>

---

<sup>71</sup>SILVA, De Plácido e. *Dicionário Jurídico*, vol. III. Rio de Janeiro: Forense, 1989. p. 433.

<sup>72</sup>MELLO, Celso Antonio Bandeira de. *Elementos de Direito Administrativo*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1980. p. 230.

<sup>73</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001, p. 30.

Registros sobre a luta pelo reconhecimento da dignidade do homem podem ser encontrados já na Idade Média<sup>74</sup>. A Corte de Leon, no ano de 1.118, por meio de uma carta efetivou os seguintes direitos: defesa dos costumes reconhecidos face à legislação real; direito do acusado a um processo regular, inclusive diante do rei; direito dos súditos de convocarem o conselho sobre todos os assuntos importantes; e a intangibilidade da vida, honra, casa e propriedade<sup>75</sup>.

Em 1.215, o Rei João Sem Terra outorga aos seus barões a *Magna Charta Libertatum*, na qual se observa a primeira menção ao *habeas corpus*, à ampla defesa e ao contraditório<sup>76</sup>. No mesmo documento, encontra-se também a liberdade de ir e vir, a proteção à propriedade privada e a proporção da pena à gravidade do delito cometido<sup>77</sup>. Mas, foi a partir da Reforma Religiosa (1500-1660), que os direitos da pessoa humana ganharam força e começam a ser vislumbrados da forma como são conhecidos na atualidade<sup>78</sup>.

Nessa época, destacam-se importantes declarações de direitos, tais como a *Bill of Rights* (Inglaterra, 1689), a *Declaração de Direitos da Virgínia* (Estados Unidos, 1776), que foi redigida por George Mason, a *Declaração de Independência dos Estados livres da América* (Estados Unidos, 1776), assinada por Tomas Jefferson, e a *Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão* (França, 1779), que foi o símbolo da Revolução Francesa.

Em 10 de dezembro de 1948, a Organização das Nações Unidas (ONU) publica a Declaração Universal dos Direitos Humanos<sup>79</sup>, que logo em seu art. 1º destaca que todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos, além de serem dotados de razão e consciência. Não por acaso, tal Declaração foi feita logo após o fim da 2ª Guerra Mundial (1939-1945), no contexto de um mundo ainda

---

<sup>74</sup>Cf. BASILE, César Reinaldo Offa. *A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho na interpretação e aplicação das normas trabalhistas*. Dissertação de Mestrado em Direito apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2009. p. 08.

<sup>75</sup>Cf. ibidem. p. 08.

<sup>76</sup>Cf. ibidem. p. 09

<sup>77</sup>Cf. ibidem. p. 09.

<sup>78</sup>Cf. ibidem. p. 09.

<sup>79</sup>Cf. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração universal dos direitos humanos*. Disponível em: <[http://www.oas.org/dil/port/1948%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Univer sal%20 dos%20Direitos%20Humanos.pdf](http://www.oas.org/dil/port/1948%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Univer%20sal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf)>. Acesso em: 20 ago. 2011.

abalado pelos horrores vivenciados nesse período. Flávia Piovesan sobre o assunto leciona:

Para a exata compreensão do princípio da dignidade suprema da pessoa humana e de seus direitos, é preciso lembrar que os avanços tem sido fruto da dor física e do sofrimento moral como resultantes de surtos de violências, mutilações, torturas, massacres coletivos, enfim, situações aviltantes que fizeram nascer consciências de novas regras a respeito de uma vida digna para todos os seres humanos.<sup>80</sup>

É importante ressaltar que a Declaração Universal dos Direitos Humanos não possui a força legal de um tratado, contudo, trata-se de um grande marco, pois serviu de base para legislações (como a brasileira) e para a criação de mecanismos internacionais de defesa de tais direitos, como Comissão Africana de Direitos Humanos e Direito dos Povos<sup>81</sup> e a Corte Européia de Direitos Humanos<sup>82</sup>. O fortalecimento e a busca pelos direitos humanos tornaram-se, portanto, crescentes.

No continente americano, foi promulgado o Pacto de São José da Costa Rica<sup>83</sup>, no ano de 1969, com a mesma finalidade de proteger os direitos do ser humano e sua dignidade. Consolidava tal pacto, também conhecido como Convenção Americana de Direitos Humanos, que toda pessoa tem direito ao respeito de sua honra e ao reconhecimento de sua dignidade. O Brasil tornou-se signatário de tal tratado em 1992.

Há que se ressaltar, ainda, o papel exercido pelo Tribunal Penal Internacional<sup>84</sup>, que foi concebido pelo Estatuto de Roma. Esse Tribunal existe desde 2002, é permanente e situa-se em Haia, na Holanda. A finalidade dessa Corte é julgar crimes cometidos por pessoas, como por exemplo, o genocídio, os crimes de guerra e os crimes contra a humanidade. Do tratado que institui tal Tribunal, fazem parte 108 países, incluindo o Brasil. Sobre os avanços alcançados quanto à

---

<sup>80</sup>PIOVESAN, Flavia. O princípio da dignidade da pessoa humana e a Constituição Brasileira de 1988. *Revista dos Tribunais*, v. 94, n. 833. São Paulo: Revista, mar. 2005. p. 41.

<sup>81</sup>Cf. COMISSÃO AFRICANA DE DIREITOS HUMANOS E DIREITOS DOS POVOS. Disponível em: <<http://www.achpr.org>>. Acesso em 21 set. 2011.

<sup>82</sup>Cf. CORTE EUROPÉIA DE DIREITOS HUMANOS. Disponível em: <http://www.echr.coe.int/echr/>. Acesso em: 13 out. 2011.

<sup>83</sup>Cf. ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. *Pacto de San José da Costa Rica*. Disponível em: <[http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/san\\_jose.htm](http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/san_jose.htm)>. Acesso em: 20 out. 2011.

<sup>84</sup>TRIBUNAL PENAL INTERNACIONAL. Disponível em: <<http://www.icj-cij.org/>>. Acesso em: 13 out. 2011.

proteção da pessoa humana, Bobbio destaca que os direitos desta tornaram-se universais e positivos:

Ao mesmo tempo universal e positiva: universal no sentido de que os destinatários dos princípios nela contidos não são mais apenas os cidadãos desse ou daquele Estado, mas todos os homens; positiva no sentido de que põe em movimento um processo em cujo final os direitos do homem deverão ser mais proclamados ou apenas idealmente reconhecidos, porém efetivamente protegidos até contra os próprios Estados<sup>85</sup>.

E no que diz respeito ao conceito de dignidade da pessoa humana, adota-se o ensinamento de Sarlet:

Qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existentes mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos<sup>86</sup>.

Dessa maneira, o ser humano é um fim em si mesmo, não podendo ser usado como instrumento para perseguir outros objetivos. Ele é o centro do ordenamento jurídico brasileiro, objeto principal da proteção jurídica. Ivana Aparecida Grizzo Ragazzi lembra que a dignidade da pessoa humana é a base de um Estado Democrático de Direito, como é o caso do Brasil:

O princípio da dignidade da pessoa é a base de todo Estado Democrático de Direito, sendo reconhecido como princípio basilar, onde o indivíduo é objeto primeiro em sua ordem jurídico, que identifica todo e qualquer indivíduo sem exceção, abarcando ricos e pobres, brancos e negros, sem existência de qualquer discriminação de credo, raça ou ainda compleição física, ou seja, a ordem jurídica ainda não poderá em hipótese alguma se manifestar de modo diverso, diante de dois seres humanos<sup>87</sup>.

E por qual razão a dignidade da pessoa humana é pilar jurídico da sociedade inclusiva? Isso acontece porque uma organização social escorada em tal princípio não pode privar de direitos algumas pessoas ou grupos, por conta de características

---

<sup>85</sup>BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. São Paulo: Campus, 2004. p. 49-50.

<sup>86</sup>SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001. p. 60.

<sup>87</sup>RAGAZZI, Ivana Aparecida Grizzo. *Inclusão social: a importância do trabalho da pessoa com deficiência*. São Paulo: LTr, 2010. p. 45.

físicas, culturais, religiosas, psicológicas etc. Álvaro Ricardo de Souza Cruz leciona que uma sociedade calcada nesse princípio é necessariamente pluralista e inclusiva, pois deve garantir/estimular a participação de todos, aproveitando as diferentes cosmovisões e experiências humanas, reconhecendo/desenvolvendo o potencial de cada cidadão<sup>88</sup>. Para Pietro de Jesus Lora Alarcón:

O ser humano não pode ser objeto de humilhações ou ofensas, mas que se deve reconhecer na sua essência de liberdade, responsabilidade e finalidade em si mesmo. Em função disso, a impossibilidade de degradação do ser humano impede a redução do homem a mero objeto do Estado ou de terceiros, o que inclui a impossibilidade de coisificação da pessoa, um ponto de não retorno da pessoa ao estado de simples coisa<sup>89</sup>.

Ingressando na investigação sobre o princípio da igualdade, pode-se afirmar que sua história tem início na Grécia Antiga, por meio do jurista Sólon (640-560 a.C.), que a considerava um ideal a ser alcançado<sup>90</sup>. Posteriormente, o filósofo Platão (429-347 a.C.) a colocou como fundamento da democracia e necessária para o combate das desigualdades sociais<sup>91</sup>. O Cristianismo, ao propagar que todos são filhos de Deus, por Ele amados, também deixava claro que os seres humanos nasciam livres e iguais<sup>92</sup>.

O século XVIII, no qual ainda prevalecia o regime absolutista de governo, ficou marcado pelo combate ao domínio da Igreja e da monarquia<sup>93</sup>. Esses conflitos culminaram com a Revolução Francesa, que, com o famoso lema “liberdade, igualdade e fraternidade”, pôs fim à forma de governo absolutista. Nascia, assim, o Estado Liberal. Apesar de pregar, na teoria, a igualdade e liberdade de todos os cidadãos, no plano prático, inexistiam igualdades de oportunidades para todos, o que só fez reforçar as desigualdades, conforme anota Yara Maria Pereira Gurgel:

---

<sup>88</sup>CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. *O direito à diferença: ações afirmativas como inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e portadores de deficiência*. Belo Horizonte: Del Rey, 2003. p. 123.

<sup>89</sup>ALARCÓN, Pietro de Jesús Lora. *Patrimônio genético humano e sua proteção na Constituição Federal de 1988*. São Paulo: Método, 2004. p. 254.

<sup>90</sup>Cf. ALBUQUERQUE, Martin de. *Da igualdade: introdução à jurisprudência*. Coimbra: Almedina, 1993. p.11.

<sup>91</sup>Ibidem. p. 11.

<sup>92</sup>Cf. GURGEL, Yara Maria Pereira. *Direitos humanos, princípio da igualdade e não-discriminação: sua aplicação às relações de trabalho*. Tese de Doutorado em Direito das Relações Sociais apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade de São Paulo. São Paulo 2007. p. 44.

<sup>93</sup>Cf. Ibidem. 45.

A queda da nobreza, o fortalecimento da burguesia, e a implementação do constitucionalismo, trouxeram consigo o apogeu do Estado Liberal de Direito. [...] A igualdade perante a lei, segundo a qual todos fazem jus aos direitos de forma neutra e universal, desatenta às desigualdades reais, e implantada sob o modelo liberal, gerou uma sociedade puramente individualista [...] <sup>94</sup>.

Como consequência dessa linha de raciocínio, é possível alcançar, nesse momento, a noção dos dois tipos de igualdade, quais sejam, a igualdade formal e igualdade material. Segundo Gurgel:

A idéia da igualdade implantada sob o primado da *igualdade perante a lei*, ou da igualdade formal, bandeira maior da Revolução Francesa, perdeu espaço quando se percebeu que para a implantação das liberdades públicas a todos seria necessário oferecer *igualdade substancial* ao Princípio da Igualdade, por meio da especificação do homem de acordo com suas peculiaridades e diferenças <sup>95</sup>.

Conclui-se, assim, que a primeira forma de igualdade nada mais é do que a igualdade garantida em lei, como preconiza o *caput* do art. 5º, da Constituição Federal de 1988, que dispõe serem todos iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Seria possível, então, a lei prescrever diferenças entre as pessoas? A resposta é afirmativa. Contudo, tais diferenciações devem ser fundamentadas. Sobre o tema, aponta Mello:

1. A diferenciação não pode tornar-se fator de desigualação ou de obtenção de vantagem desproporcional para uma das partes.
2. Deve existir uma correlação lógica abstrata existente entre o fator de discriminação e a disparidade com o tratamento diferenciado.
3. Na implementação de uma igualdade material os valores constitucionais precisam ser respeitados.
4. O vínculo de correlação precisa ser pertinente em função dos interesses constitucionalmente assegurados. A razão da desigualação precisa, pois, ser valiosa para o bem público <sup>96</sup>.

Serve como modelo, nesse sentido, a legislação previdenciária, que garante às mulheres o direito à aposentadoria em prazo menor ao previsto para os homens. Trata-se de distinção absolutamente plausível. Isso porque, o legislador, ao conceber tal lei, considerou que a mulher trabalhadora, na maioria das vezes,

---

<sup>94</sup>Ibidem. p. 48-49

<sup>95</sup>Ibidem. p. 51.

<sup>96</sup>MELLO, Celso Antonio Bandeira de. Op. cit. p. 21.

cumprir jornada dupla ou tripla, já que, além de laborar, desempenha o papel de mãe e cuida dos afazeres de sua casa.

Esse pensamento faz com que se chegue ao conceito de igualdade material, que é a igualdade no plano fático. Ora, seria inútil a lei garantir que todos são iguais, se as pessoas não pudessem desfrutar desse direito na prática e, muitas vezes, para se garantir a igualdade, a lei deve prever distinções, uma vez que, citando o famoso jargão aristotélico, *a igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais*. Não basta um comando geral de igualdade, mas sim a análise do caso em concreto, conforme a posição de Flávia Piovesan:

Esse processo implicou ainda a especificação do sujeito de direito, tendo em vista que, ao lado do sujeito genérico e abstrato, delineia-se o sujeito de direito concreto, visto em sua especificidade e na concreticidade de suas diversas relações. Isto é, do ente abstrato, genérico, destituído de cor, sexo, idade, classe social, dentre outros critérios, emerge o sujeito de direito concreto, historicamente situado, com especificidades e particularidades. Daí apontar-se não mais ao indivíduo genérico e abstratamente considerado, mas ao indivíduo "especificado", considerando-se categorizações relativas ao gênero, idade, etnia, raça, etc<sup>97</sup>.

A pergunta feita em relação à dignidade da pessoa também é cabível para o princípio da igualdade. Por qual razão ele é considerado base jurídica da sociedade inclusiva? Ronald Dworkin é quem responde:

O governo deve não somente tratar as pessoas com consideração e respeito, mas com igual consideração e igual respeito. Não deve distribuir bens ou oportunidades de maneira desigual, com base no pressuposto de que alguns cidadãos têm direito a mais, por serem merecedores de maior consideração<sup>98</sup>.

Ora, se *todos* os seres humanos são dignos, *todos* eles são merecedores dos mesmos direitos, só podendo haver distinções nas situações mencionadas acima. Por isso, a dignidade e a igualdade se entrelaçam de forma umbilical. Segundo Arendt, a pluralidade é a condição da ação humana pelo fato de sermos todos os

---

<sup>97</sup>PIOVESAN, Flávia. *Temas de direitos humanos*, 2. ed., rev., amp. e atu. São Paulo: Max Limonad, 2003. p. 194.

<sup>98</sup>DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. São Paulo: Martins Fontes, 2002. p. 419.

mesmos, isto é, de sermos todos *humanos*, sem que ninguém seja exatamente igual a qualquer pessoa que tenha existido, exista ou venha a existir<sup>99</sup>.

Estando sustentado nos preceitos da dignidade da pessoa humana e da igualdade, o meio social deverá necessariamente promover a inclusão de todos os seus membros, tornando-se justo. É por isso que a sociedade justa é uma das finalidades precípuas do Brasil, como prevê a Carta Magna de 1988. Segundo Galbraith, na sociedade justa, todos os cidadãos devem desfrutar de liberdade pessoal, de bem-estar básico, de igualdade racial e ética, da oportunidade de uma vida gratificante<sup>100</sup>. E, no apontamento de Cruz:

O princípio da dignidade humana foi apontado, logo no art. 1º da constituição de 1988, como fundamento do Estado Democrático de Direito, ao lado da soberania, da cidadania, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, do pluralismo político e do reconhecimento expresso de que legitimidade do poder pertence ao povo. **Por outro lado, o artigo 1º é complementado pelo art. 3º, ao afirmar serem objetivos fundamentais da República a construção de uma sociedade livre, justa e solidária,** o desenvolvimento nacional, a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades sociais e regionais e a promoção do bem de todos, sem qualquer tipo de preconceito ou discriminação. Ao apontar tais princípios como fundamentos da República, é inequívoco que a própria Constituição os considerou como elementos estruturantes da ordem constitucional, de forma que compõem diretamente o pano de fundo em função do qual todos os demais direitos e princípios serão interpretados<sup>101</sup>.

O trabalho tem papel essencial na construção da sociedade justa, pois, se concedidas oportunidades iguais a todos, através dele os indivíduos possuem uma profissão na qual podem progredir, e isso lhes proporciona satisfação pessoal. E ainda receberão uma remuneração pecuniária, o que lhes possibilita ingressar no mercado consumidor, prover seu sustento e atingir outros objetivos, permitindo ainda o desenvolvimento da economia do país, sendo que esta última tem como um dos seus princípios-fim a existência digna e a justiça social (art. 170, *caput*, CF/88). O trabalho é a força motriz desse círculo, pois tem o poder de gerar riquezas e distribuí-la de forma justa. Por isso, ele é tido também como um valor social e

<sup>99</sup>ARENDDT, Hannah. *A condição humana*, 6. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2001. p. 16.

<sup>100</sup>GALBRAITH, John Kenneth. *A sociedade justa: uma perspectiva humana*, 4. ed. Tradução de Ivo Korytowski. Rio de Janeiro: Campus, 1996. p. 4.

<sup>101</sup>CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. Op. cit. p. 95.

colocado pela ordem social em posição de superioridade (art. 193, *caput*, CF/88).

No posicionamento de Silva:

A Constituição declara que a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais. Ter como base o primado do trabalho significa por o trabalho acima de qualquer outro fator econômico, por entender que nele o homem se realiza com dignidade. Ter como objetivo o bem-estar e justiça sociais quer dizer que as relações sociais e econômicas do país, para gerarem o bem-estar, hão que propiciar o trabalho e condição de vida, material, espiritual e intelectual, adequada ao trabalhador e sua família, e que a riqueza produzida no país, para gerar justiça social, há que ser equânimemente distribuída<sup>102</sup>.

A não efetivação do direito ao trabalho gera exclusão. Documento sobre igualdade no trabalho, emanado da Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>103</sup>, sobre a questão da discriminação no trabalho, assevera:

Existe um consenso de que a discriminação no trabalho é uma violação de um direito humano que origina um desperdício de talentos, com prejuízos ao nível da produtividade e do crescimento econômico, gera desigualdades sócioeconômicas que põem em causa a coesão e a solidariedade social e funciona como um travão à redução da pobreza. É também consensual que a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento é necessária com vista à criação de condições para a eliminação da discriminação na legislação e na prática<sup>104</sup>.

O termo deixa claro que a igualdade deve ser efetiva tanto formalmente (na lei), quanto materialmente (mundo dos fatos). Para se alcançar tal igualdade, é necessário o reconhecimento da diferença, e que se dê à mesma o tratamento compatível. Continua o documento da OIT:

Do mesmo modo, não constituem discriminação as medidas específicas que impliquem um tratamento diferenciado das pessoas com necessidades especiais, em razão do seu sexo, de deficiência mental, sensorial ou física ou da origem social. Pôr em prática o princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento não significa tratar todas as pessoas do mesmo modo; exige também medidas especiais e a consideração das diferenças. Construir rampas nos locais de trabalho para os trabalhadores com dificuldades físicas é uma dessas medidas; garantir às mulheres trabalhadoras a

---

<sup>102</sup>SILVA, José Afonso da. *Comentário contextual à Constituição*. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 758.

<sup>103</sup>ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Escritório no Brasil. Disponível em <http://www.oit.org.br/>. Arquivo acessado em 12 ago. 2011.

<sup>104</sup>ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Igualdade no trabalho: enfrentar os desafios*. Relatório do Director-Geral. Genebra, 2007, p. 7.

protecção na gravidez e na maternidade é essencial para assegurar uma verdadeira igualdade no mundo do trabalho<sup>105</sup>.

No Brasil, segundo o Censo realizado em 2000, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), existem 24,5 milhões de brasileiros com algum tipo de deficiência, de acordo com o critério utilizado pela Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF)<sup>106</sup>. A pesquisa mostra que 14,5% da população brasileira apresentam alguma deficiência física, mental, ou dificuldade para enxergar, ouvir ou locomover-se<sup>107</sup>.

Os dados do Censo mostram também que, no total de casos declarados de pessoas com deficiências, 8,3% possuem deficiência mental, 4,1% possuem deficiência física, 22,9% possuem deficiência motora, 48,1% possuem deficiência visual e 16,7% possuem deficiência auditiva. Entre 16,5 milhões de pessoas com deficiência visual, 159.824 são incapazes de enxergar, e, entre os 5,7 milhões de brasileiros com deficiência auditiva, 176.067 não ouvem.

Mas o mais alarmante é constatar que, no Brasil, existem 9 milhões de pessoas com deficiência em idade de trabalhar. Dessas, 1 milhão exerce alguma espécie de atividade remunerada, o que representa apenas 11,1% do total. Mas apenas 200 mil possuem registro em Carteira de Trabalho, perfazendo a pífia porcentagem de 2,2%<sup>108</sup>.

A título de exemplificação, a situação ao redor do mundo também não se mostra favorável à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. No Reino Unido, as pessoas de 26 anos de idade com deficiências têm probabilidade quatro vezes maior de serem desempregadas do que as pessoas sem deficiências e, na Austrália, a diferença salarial entre mulheres com deficiências e aquelas sem deficiências era, em média, de 44%; entre os homens com deficiências e aqueles sem deficiências, a média de diferença era de 49%, indicando que a deficiência

---

<sup>105</sup>Ibidem. p. 10.

<sup>106</sup>Cf. ETHOS, Instituto. *O que as empresas podem fazer pela inclusão da pessoa com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. p. 13.

<sup>107</sup>Cf. ibidem. p. 13.

<sup>108</sup>Cf. ibidem. p. 14.

pesava significativamente para a diminuição dos salários<sup>109</sup>. Ainda de acordo com o documento da OIT:

Toda a discriminação tem como conseqüência a desigualdade que coloca as suas vítimas numa situação de desvantagem, dificultando o acesso a oportunidades de emprego para já não referir a igualdade de tratamento no trabalho. (...) As práticas e as políticas de recursos humanos que previnem a discriminação no trabalho e promovem a igualdade de oportunidades e de tratamento, sem distinções arbitrárias, são vantajosas não apenas para o indivíduo, mas também para a actividade empresarial. As formas graves e persistentes de discriminação no local de trabalho contribuem para a pobreza e a exclusão social<sup>110</sup>.

Tendo por base o descrito neste subitem, é indiscutível que a não efetivação do direito da pessoa com deficiência ao trabalho gera desigualdade social. A questão crucial é como promover a efetivação do direito ao trabalho da pessoa com deficiência. É o que tentarão responder os dois últimos itens desta dissertação.

---

<sup>109</sup>Cf. *ibidem*. p. 14.

<sup>110</sup>ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Op. cit. p. 10

## **2 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

O trabalho, conforme explicado no item anterior, é um instrumento capaz de promover a inclusão social de grupos minoritários. Esta dissertação, como aponta seu título, centra-se na questão da integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. É imprescindível, portanto, que se defina o conceito da expressão “pessoa com deficiência”, e qual a terminologia mais adequada a ser utilizada, visto que, atualmente é possível se deparar com as mais variadas expressões, tais como “portador de necessidades especiais” ou “pessoa portadora de deficiência”<sup>111</sup>.

Para se estabelecer tanto o conceito quanto a terminologia, é necessário compreender que existem basicamente quatro modelos de deficiência: o médico, o social, o médico-social e o jurídico, conforme será explicado no decorrer deste capítulo, sendo que cada um traz uma contribuição para um conceito e uma terminologia.

### **2.1 Os modelos de deficiência**

#### **2.1.1 O modelo médico de deficiência**

O modelo médico de deficiência foi o primeiro a ser criado. É importante ressaltar, contudo, que durante muito tempo, especialmente durante o período da Idade Média, a deficiência era assunto que concernia somente ao âmbito religioso, pois, nessa época, a população menos esclarecida entendia que a deficiência era um castigo de Deus, e os mais supersticiosos viam as pessoas com deficiência

---

<sup>111</sup>Sobre a variedade de expressões empregadas para designar a pessoa com deficiência citam-se como exemplos: Associação Desportiva para Deficientes (ADD), Associação de Apoio aos Portadores de Necessidades Especiais do Distrito Federal (ADAPTE), Associação das Pessoas com Deficiência de Montes Claros (ADEMOC) e a Política Nacional de Saúde da Pessoa Portadora de Deficiência.

como bruxos<sup>112</sup>. Era comum, também, pessoas nascidas com nanismo servirem como diversão para aqueles mais ricos e poderosos<sup>113</sup>.

Disso pode-se concluir que conceito de deficiência, para grande parte da sociedade, ficou intimamente ligado à idéia de pecado, culpa e castigo, significando que uma pessoa, após violar um determinado preceito religioso, deveria responder por sua ação diante de uma entidade superior e assim era punida por suas transgressões. Punição essa que vinha na forma de uma deficiência em seu corpo. Na explicação de Reinoldo Marquezan, essa ideologia considerava que, sendo Deus perfeito, e sendo o homem a sua semelhança, a perfeição é uma condição de ser e, uma vez a perfeição sendo predeterminada como condição de homem, os indivíduos imperfeitos eram excluídos dessa condição, não pertenciam ao reino de Deus<sup>114</sup>.

Foi com o renascimento que tal pensamento começou a se dissipar. Esse movimento teve profunda influência na teoria da dessacralização do corpo humano, pois através deles é que surgiu a preocupação com a explicação dos acontecimentos sob a óptica da ciência, o que enfraqueceu a noção de uma entidade sobrenatural responsável por tudo<sup>115</sup>. A partir do século XVI a deficiência deixa de pertencer exclusivamente à religião e se torna objeto da medicina<sup>116</sup>. A valorização da razão foi responsável pelas mudanças que marcariam os séculos seguintes, como anotam Patrícia Barthel Bechtold e Silvio Luiz Indrusiak Weiss:

O modo científico de pensar a realidade da época acabou com o piegas estigma social, o qual influenciava no tratamento para com as pessoas portadoras de deficiência e a busca racional de sua integração fez-se por várias leis, as quais passaram a ser

---

<sup>112</sup>Cf. GUGEL, Maria Aparecida. *A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade*. Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos dos Idosos e das Pessoas com Deficiência (AMPID). Disponível em: <[http://www.ampid.org.br/Artigos/PD\\_Historia.php](http://www.ampid.org.br/Artigos/PD_Historia.php)>. Acesso em: 2 ago. 2011.

<sup>113</sup>Cf. *ibidem*.

<sup>114</sup>MARQUEZAN, Reinoldo. *O deficiente no discurso da legislação*. Série Educação Especial. Campinas: Papirus, 2009. p. 88.

<sup>115</sup>Cf. MORAES, Solange Rosa Riconi. STEFANELLO, Solange Rosa Riconi. *O corpo humano enquanto corpo social: ensino de fisiologia humana sob a perspectiva histórica e filosófica como mediadores para a compreensão da inserção da ciência e da tecnologia na sociedade*. I Simpósio Nacional de Ensino de Ciência e Tecnologia. Curitiba: Universidade Federal Tecnológica do Paraná, 2009. p. 66.

<sup>116</sup>Cf. PEREIRA, Ray. *Anatomia da diferença: normalidade, deficiência e outras invenções*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p. 24.

promulgadas. Foi a partir de 1789, na Idade Moderna, vários eventos se forjaram com a intenção de propiciar meios de trabalho e locomoção aos portadores de deficiência, dentre eles, a cadeira de rodas, as muletas, bengalas, bastões, macas, coletes, próteses, veículos adaptados, camas móveis, entre outros. [...] Com base nestes dados, constata-se que ao passar dos anos, das décadas, as pessoas com necessidades especiais foram ganhando um pouco mais de espaço na sociedade, sem ter conotações místicas, religiosas e ideológicas em obter a simpatia dos deuses. Embora muitos tenham sido sacrificados por estas questões, a partir do Renascimento, os mesmos começaram a ganhar espaço na sociedade, pois as concepções modificaram diante deste movimento<sup>117</sup>.

Na Idade Moderna, Paracelso (1493-1541), médico e alquimista, e Cardano (1501-1576), médico e filósofo, foram os primeiros a examinar as moléstias mentais a partir de uma perspectiva científica<sup>118</sup>. No século XVIII começou a preocupação dos profissionais de saúde em estabelecer uma classificação das doenças<sup>119</sup>. Em 1893 surgiu pela primeira vez um acordo internacional, para o uso em todos os países, com uma classificação de causas de morte, que passou a ser revista a cada dez anos, com a finalidade de incorporar novas doenças que iam sendo descritas e que eram causas de mortes<sup>120</sup>. Era a Classificação Internacional de Doenças (CID).

Entretanto, tal documento se mostrava insuficiente, pois, embora catalogasse as doenças, não considerava as limitações que muitas delas causavam na vida de uma pessoa, porque era possível que alguém tivesse uma determinada perda ou ausência de membro, por exemplo, o que não se considerava doença, mas acarretava à pessoa restrições, como seria o caso do indivíduo que tivesse um membro amputado em acidente.

---

<sup>117</sup>BECHTOLD, Patrícia Barthel. WEISS, Silvio Luiz Indrusiak. *A inclusão das pessoas com necessidades educacionais especiais no mercado de trabalho*. Instituto Catarinense de Pós-Graduação. Disponível em: <<http://www.ufpe.br/ce/images/Psicologia/pdf/incluso20pnee20mercado20trab1>>. Acesso em: 2 ago. 2011. p. 4

<sup>118</sup>Cf. CORRÊA, Maria Ângela Monteiro, *Educação especial*: v.1. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2003. p. 18-19.

<sup>119</sup>AMIRALIAN, Maria L.T. PINTO, Elizabeth B. GHIRARDI, Maria I.G. LICHTIG, Ida. MASINI, Elcie F.S. PASQUALIN, Luiz. *Conceituando Deficiência*. Revista de Saúde Pública, v. 34, n. 1, fev. 2000. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-89102000000100017&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-89102000000100017&script=sci_arttext)>. Acesso em: 20 set. 2011.

<sup>120</sup>Cf. LAURENTI, Ruy. Pesquisas na área de classificação de doenças. *Revista Saúde e Sociedade*, v. 3, n. 2. São Paulo: Universidade de São Paulo, 1994. p. 112.

Foi em 1980 que a Organização Mundial de Saúde, publicou a *International Classification of Impairment, Disabilities and Handicaps*<sup>121</sup> (ICIDH). Em sua tradução para o português tem-se a Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens: um manual de classificação das conseqüências das doenças (CIDID)<sup>122</sup>. Amiralian et. al. explicam os principais conceitos do ICIDH:

**Deficiência:** perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, temporária ou permanente. Incluem-se nessas a ocorrência de uma anomalia, defeito ou perda de um membro, órgão, tecido ou qualquer outra estrutura do corpo, inclusive das funções mentais. Representa a exteriorização de um estado patológico, refletindo um distúrbio orgânico, uma perturbação no órgão.

**Incapacidade:** restrição, resultante de uma deficiência, da habilidade para desempenhar uma atividade considerada normal para o ser humano. Surge como conseqüência direta ou é resposta do indivíduo a uma deficiência psicológica, física, sensorial ou outra. Representa a objetivação da deficiência e reflete os distúrbios da própria pessoa, nas atividades e comportamentos essenciais à vida diária.

**Desvantagem:** prejuízo para o indivíduo, resultante de uma deficiência ou uma incapacidade, que limita ou impede o desempenho de papéis de acordo com a idade, sexo, fatores sociais e culturais. Caracteriza-se por uma discordância entre a capacidade individual de realização e as expectativas do indivíduo ou do seu grupo social. Representa a socialização da deficiência e relaciona-se às dificuldades nas habilidades de sobrevivência<sup>123</sup>. (grifos da autora).

Assim, o modelo médico considera como deficiência qualquer desordem psíquica ou anatômica, qualquer parte do corpo humano que não esteja operando como deveria. Toda doença, portanto, é uma deficiência. Porém, nem toda moléstia causa a chamada incapacidade, que são as restrições que a deficiência pode causar na rotina de uma pessoa, ocasionando-lhe dificuldades como a locomoção, por exemplo. A deficiência e a incapacidade podem, segundo tal documento, prejudicar o indivíduo, colocando-o em situação de desvantagem, quando o impede de realizar suas atividades e seus objetivos.

---

<sup>121</sup>WORLD HEALTH ORGANIZATION. *International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps* (ICIDH). Geneva, 1980.

<sup>122</sup>Cf. AMIRALIAN, Maria L.T. PINTO, Elizabeth B. GHIRARDI, Maria I.G. LICHTIG, Ida. MASINI, Elcie F.S. PASQUALIN, Luiz. Op. cit.

<sup>123</sup>Ibidem.

A ICIDH tem o mérito de ter sido o primeiro documento a tratar das questões acima mencionadas, todavia ele recebeu inúmeras críticas dos defensores do modelo social, que será estudado no subitem seguinte.

### 2.1.2 O modelo social de deficiência

O modelo social de deficiência surgiu em meados da década de 1970, e seu grande pioneiro foi o sociólogo Paul Hunt (1937-1979). Hunt possuía uma deficiência física e foi um dos pioneiros na criação do modelo social de deficiência no Reino Unido<sup>124</sup>. No dia 20 de setembro de 1972, ele redigiu uma carta ao conceituado jornal inglês *The Guardian*, na qual denunciava a exclusão social sofrida por indivíduos que tinham algum tipo de deficiência<sup>125</sup>.

Segundo Hunt, pessoas que possuíam deficiências graves estavam condenadas a passar a vida em instituições, onde eram tratadas como inválidas, e, desse modo, estavam à margem da sociedade<sup>126</sup>. A proposta de Hunt era a criação de um grupo que levasse ao Parlamento a situação em que se encontravam esses seres humanos, além de seus anseios e idéias<sup>127</sup>.

O protesto de Hunt foi publicado e imediatamente houve uma reação surpreendente, visto que inúmeras pessoas responderam para dizer que apoiavam seu ideal<sup>128</sup>, e, assim, organizou-se a *Union of the Physically Impaired Against Segregation* (UPIAS)<sup>129</sup>. Em tradução livre, tem-se a União dos Deficientes Físicos Contra a Segregação. Sobre a importância e os objetivos da UPIAS, Debora Diniz leciona:

A Upias foi, na verdade, a primeira organização política sobre deficiência a ser formada e gerenciada por deficientes. [...] Diferenciar natureza da sociedade pelo argumento de que a opressão não era resultado da lesão, mas de ordenamentos sociais excludentes lesão era uma expressão da biologia humana isenta de

---

<sup>124</sup>Cf. DINIZ, Debora. *O que é deficiência*. Coleção Primeiros Passos. Brasília: Brasiliense, 2007. p. 12.

<sup>125</sup>Cf. *ibidem*. p. 14.

<sup>126</sup>Cf. *ibidem*. p. 14.

<sup>127</sup>Cf. *ibidem*. p. 14.

<sup>128</sup>Cf. *ibidem*. p. 14.

<sup>129</sup>Cf. UPIAS. Disponível em: <<http://www.gmcdp.com/UPIAS.html>>. Acesso em: 2 ago. 2011.

sentido, ao passo que deficiência era resultado de discriminação social. [...] <sup>130</sup>.

Até o momento da criação da UPIAS, as entidades de amparo a pessoas com deficiências tinham por finalidade apenas o confinamento desses indivíduos em lugares onde lhes era prestado auxílio e cuidados necessários, e não o tratamento visando à sua reabilitação <sup>131</sup>.

A UPIAS não foi a primeira organização voltada ao tratamento de pessoas com deficiências, porquanto instituições, como o Instituto Nacional para Cegos, no Reino Unido, já existiam há pelo menos dois séculos <sup>132</sup>. Mas a revolução provocada pela UPIAS está no fato de ser uma entidade concebida e dirigida por pessoas com deficiência, e seu principal objetivo era tratar da deficiência no que tangia à exclusão social das pessoas que a possuíam <sup>133</sup>. Surge, através desse movimento liderado por Paul Hunt, o modelo social de deficiência, assim conceituado por Diniz:

**O modelo social definia a deficiência não como uma desigualdade natural, mas como uma opressão exercida sobre o corpo deficiente. Ou seja, o tema deficiência não deveria ser matéria exclusiva dos saberes biomédicos, mas principalmente de ações políticas e de intervenção do Estado. [...] Para o modelo social de deficiência, as causas da segregação e da opressão sofridas por Oliver, por exemplo, deveriam ser buscadas não nas seqüelas da poliomelite contraída na infância, mas nas barreiras sociais que dificultavam ou impediam sua locomoção em cadeira de rodas <sup>134</sup>. (grifo da autora).**

A partir da lição de Diniz, o que se nota é que, com a concepção sociológica de deficiência, essa deixou o âmbito exclusivo da medicina e passou a ser tema de outras áreas do conhecimento, pois não se tratava apenas de reconhecer uma doença, uma lesão ou uma seqüela, mas de identificar e combater o preconceito e as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência, pois, de acordo com a perspectiva social, esta não se encontra apenas no corpo do indivíduo, mas no meio social que o exclui e o priva de direitos. Por isso é importante contextualizar socialmente a temática da deficiência, como entende Renata Borges Manhães:

---

<sup>130</sup>DINIZ. Debora. Op. cit. 15-19.

<sup>131</sup>Cf. ibidem. p. 15-16.

<sup>132</sup>Cf. ibidem. p. 14-15.

<sup>133</sup>Cf. ibidem. p. 15-17.

<sup>134</sup>Ibidem. p. 19.

Os fatores sociais são fundamentais na determinação do processo de assimilação da deficiência, manifestando-se através das variadas de transmissão de preconceitos, da marginalização social e, também, na hospitalização, de acordo com os modelos de reabilitação adotados, já que o termo deficiência, por si mesmo, costuma estar vinculado com sentimentos de diferenciação e discriminação. Isso se deve a construção da representação social deste conceito, do qual mudanças na concepção e nas idéias predominantes sobre a deficiência ocorrem durante todo um período histórico e social<sup>135</sup>.

A preocupação dos sociólogos fundadores da UPIAS com a questão do preconceito não era desprovida de razão, uma vez que, desde tempos muito remotos, as pessoas com deficiência sofreram uma sequência contínua de isolamento e discriminação, conforme se verá nas linhas seguintes. Na antiga civilização da Grécia, a exclusão ocorria principalmente em decorrência da obsessão pelo corpo perfeito, aquele considerado mais apto e preparado para a vida em sociedade<sup>136</sup>. Platão (429-347 a.C.), em sua obra *A República*, recomendava:

Pegarão então os filhos dos homens superiores, e levá-los-ão para o aprisco, para junto de amas que moram à parte num bairro da cidade; os dos homens inferiores, e qualquer dos outros que seja disforme, escondê-los-ão num lugar interdito e oculto, como convém<sup>137</sup>.

Seu discípulo Aristóteles (384-322 a.C.) seguia a mesma linha de pensamento, conforme expôs em *A Política*:

Quanto a rejeitar ou criar os recém-nascidos, terá de haver uma lei segundo a qual nenhuma criança disforme será criada; com vistas a evitar o excesso de crianças, se os costumes das cidades impedem o abandono de recém-nascidos deve haver um dispositivo legal limitando a procriação se alguém tiver um filho contrariamente a tal dispositivo, deverá ser provocado o aborto antes que comecem as

---

<sup>135</sup>MANHÃES, Renata Borges. *A engenharia de reabilitação e as características psicossociais de pessoas de pessoas com lesão medular submetidas a um programa de estimulação elétrica neuromuscular*. Dissertação de Mestrado em Bioengenharia apresentada à Escola de Engenharia de São Carlos, Instituto de Química de São Carlos e Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2004. p. 36.

<sup>136</sup>Cf. FREITAS, Soraia Napoleão. PERANZONI, Renata Cauduro. A evolução do (pré) conceito de deficiência. *Revista do Centro de Educação*. v.2 n.16. 2000. Disponível em: <<http://coralx.ufsm.br/revce/ceesp/2000/02/a2.htm>>. Acesso em: 2 ago. 2011.

<sup>137</sup>PLATÃO. *A república*, Livro V. Coleção A Obra-Prima de Cada Autor. Tradução de Pietro Nassetti. São Paulo: Martin Claret, 2001. p. 155.

sensações e a vida (a legalidade ou ilegalidade do aborto será definida pelo critério de haver ou não sensação e vida)<sup>138</sup>.

A prática segregadora é confirmada também pela mitologia grega, por meio da história de Hefesto, o deus dos ferreiros. De acordo com uma versão trazida pela *Ilíada*<sup>139</sup>, de Homero, Hefesto era filho de Zeus e Hera. Ao nascer com uma das pernas atrofiadas, Hera, inconformada com a deficiência do filho, o expulsa do Olimpo. Ele é resgatado por Tétis e Eurínome, e, ao longo dos anos, produz belíssimas e elogiadas obras de arte utilizando ferro, bronze e outros metais preciosos. Ele foi responsável também, pela criação daquela que deveria ser a mulher perfeita: Pandora.

Para se vingar de sua mãe, Hefesto lhe envia um “presente”: uma cadeira de ouro de beleza imensurável. Contudo, quando Hera se sentasse na poltrona, ficaria presa a ela. E foi o que aconteceu. Para libertar Hera, Dionísio, deus das festas e do vinho, foi enviado para buscar Hefesto, que se recusou a socorrer sua mãe. Foi preciso que Dionísio o embriagasse para que ele, inebriado pela bebida, voltasse à mansão divina e desfizesse o feitiço que prendia Hera. Hefesto foi o único deus que, após ter sido expulso do Olimpo, foi convidado a voltar.

No Império Romano, a situação não se mostrava diferente, visto que era muito comum matar ou abandonar crianças (principalmente às margens do Rio Tibre) nascidas com deficiências, já que estas eram tidas como seres bizarros que contrariavam a natureza<sup>140</sup>. Aos seus pais era, inclusive, permitido realizar tal prática, e os bebês que conseguiam sobreviver ao desamparo, ao crescerem, se dedicavam mais tarde a pedir esmolas, e muitas vezes eram explorados por pessoas que os expunham como aberrações<sup>141</sup>.

---

<sup>138</sup>ARISTÓTELES. *A política* apud Gugel, Maria Aparecida. *Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho*. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007. p. 63.

<sup>139</sup>HOMERO. *Ilíada*, 19. ed. São Paulo: Melhoramentos, 1998.

<sup>140</sup>Cf. GUGEL, Maria Aparecida. *A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade*. Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos dos Idosos e das Pessoas com Deficiência (AMPID). Disponível em: <[http://www.ampid.org.br/Artigos/PD\\_Historia.php](http://www.ampid.org.br/Artigos/PD_Historia.php)>. Acesso em: 2 ago. 2011.

<sup>141</sup>Cf. *ibidem*.

Com o surgimento do Cristianismo, houve um combate à prática do assassinato de crianças que nasciam com deficiência, pois tal doutrina propagava o amor e a solidariedade entre as pessoas, fazendo com que aqueles que eram vítimas de exclusão se sentissem acolhidos e confortáveis dentro dessa nova religião<sup>142</sup>.

É pertinente, neste momento, citar duas importantes passagens bíblicas. A primeira, encontrada no Evangelho de São João<sup>143</sup>, descreve a seguinte situação: Jesus Cristo e seus discípulos se deparam com uma pessoa cega e imediatamente o Messias é questionado: *Mestre, quem pecou, ele ou seus pais, para que nascesse cego?* A réplica de Jesus foi a seguinte: *Isso não tem nada que ver com os pecados dele ou dos pais; mas aconteceu assim para se manifestarem nele as obras de Deus.* Após a explicação, Jesus ungiu os olhos do homem, que passou a enxergar.

Em outro trecho, também do Evangelho de São João<sup>144</sup>, após haver ministrado a cura a um enfermo, Jesus o adverte: *eis que já estás são; não peques mais, para que não te suceda coisa pior.* Disso, depreende-se que, apesar de pregar a caridade, no Cristianismo existia questionamento tão patente, que fez surgir um paradoxo: porque um Deus piedoso deixava que algumas pessoas nascessem com deficiências?

É por isso que, conforme já explicado no subitem anterior, a deficiência no medievo esteve fortemente atrelada à percepção do pecado, que recebia como uma punição a deficiência. Nesse período, um marcante episódio de discriminação ocorreu na Alemanha. Martinho Lutero (1483-1546), sacerdote agostiniano responsável pela Reforma Luterana, acreditava que as pessoas que possuíam algum tipo de deficiência mental não eram seres humanos, pois seu corpo estava habitado por bruxas e demônios<sup>145</sup>. Ele ordenou, no século XV, que esses indivíduos

---

<sup>142</sup>Cf. *ibidem*.

<sup>143</sup>Cf. BÍBLIA SAGRADA. *Evangelho segundo São João*, 9:1-41. Tradução do Pontifício Instituto Bíblico de Roma. São Paulo: Paulinas, 1967, p. 1342.

<sup>144</sup>Cf. BÍBLIA ON-LINE. *Evangelho segundo São João*, 5:14. Disponível em: <<http://www.bbliaonline.com.br/acf/jo/5/14+>>. Acesso em: 15 ago. 2011.

<sup>145</sup>Cf. GUGEL, Maria Aparecida. *A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade*. Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos dos Idosos e das Pessoas com Deficiência (AMPID). Disponível em: <[http://www.ampid.org.br/Artigos/PD\\_Historia.php](http://www.ampid.org.br/Artigos/PD_Historia.php)>. Acesso em: 2 ago. 2011.

fossem mortos. Entretanto, o Príncipe Anhalt da Alemanha, não atendeu ao seu mandado<sup>146</sup>.

É certo que o movimento renascentista, também já citado no subitem anterior, conseguiu superar os estigmas que ligavam a deficiência ao sobrenatural, e a crença de que esta era uma punição divina. A valorização da ciência possibilitou analisar a deficiência sob uma perspectiva racional. Mas não se pode dizer que o preconceito tenha desaparecido por completo.

Nesse diapasão, é pertinente também citar um polêmico caso ocorrido nos Estados Unidos, no ano de 1982, e conhecido como *Baby Doe*. Essa situação revela que pessoas nascidas com deficiência sofriam preconceito no seio de suas famílias, que não se sentiam preparadas para recebê-las, e também entre alguns membros da comunidade médica. Eis a situação: uma criança nascera com síndrome de down e má formação intestinal<sup>147</sup>. O médico pediatra do hospital em que ela se encontrava propôs aos seus pais a alternativa de não operar a criança e deixá-la morrer, tendo estes aceitado tal opção<sup>148</sup>.

A *National Right to Life Association* (NRLA), em tradução livre, a Associação Nacional pelo Direito à Vida, promoveu ação judicial em face dos pais da criança e dos médicos, que posteriormente foi julgada improcedente<sup>149</sup>. A NRLA, então, iniciou um movimento com o objetivo de conseguir que os Poderes Executivo e Legislativo proibissem que uma criança (nascida com deficiência ou não) fosse privada de cuidados médicos<sup>150</sup>.

A pressão exercida pela NRLA não passou despercebida e surtiu efeitos. O presidente dos EUA à época, Ronald Reagan (1911-2004), cancelou verba financeira aos hospitais que não amparassem clinicamente todas as crianças nascidas vivas<sup>151</sup>. Da mesma forma, o Congresso aprovou em 1984 uma lei

---

<sup>146</sup>Cf. *ibidem*.

<sup>147</sup>Cf. ASSIS, Olney Queiroz. POZZOLI, Lafayette. *Pessoa portadora de deficiência: direitos e garantias*, 2. ed. São Paulo: Damásio de Jesus, 2005. p. 35

<sup>148</sup>Cf. *ibidem*. p. 35.

<sup>149</sup>Cf. *ibidem*. p. 35.

<sup>150</sup>Cf. *ibidem*. p. 35.

<sup>151</sup>Cf. *ibidem*. p. 35.

específica para evitar tais ocorrências: toda pessoa nascida com vida teria direito a tratamento médico<sup>152</sup>.

Existiria alguma ideologia para servir como base à não assistência terapêutica para crianças nascidas com deficiência? Neste ponto, há uma interessante analogia a ser feita. Se na Grécia Antiga se desejava fixamente um corpo perfeito, pois este era considerado o ideal para a vida em sociedade, em tempos mais atuais, pode-se dizer que existe uma relação íntima entre a cultura da perfeição e o capitalismo.

Sendo um sistema econômico baseado, principalmente, na propriedade privada dos meios de produção e acumulação de capital, seria, segundo tal pensamento, uma pessoa sem deficiência aquela mais capacitada para produzir riquezas. Estando alicerçado em tais preceitos, não deveria um Estado despender verbas com cuidados a pessoas com deficiência. Há que se lembrar, ainda, do papel desempenhado pela Revolução Industrial quanto ao tema, conforme lembra Pereira:

A Revolução Industrial não apenas excluiu pessoas com deficiência. Ela também produziu pessoas com deficiência. A referida Revolução foi, na verdade, um processo que durou décadas. A nova concepção de trabalho foi aos poucos implantada e os parques industriais foram paulatinamente se expandindo e se aperfeiçoando. As condições de trabalho eram extremamente precárias, sem qualquer mecanismo de segurança e os trabalhadores eram massacrados pelas longas jornadas de trabalho<sup>153</sup>.

Através do exposto nos parágrafos anteriores, é possível perceber com transparência que, ao longo de toda a história, em diferentes épocas, lugares e civilizações, houve um verdadeiro processo de exclusão envolvendo as pessoas com deficiência. Na posição de Romeu Kazumi Sassaki:

Cabe, portanto, à sociedade eliminar todas as barreiras arquitetônicas, programáticas, metodológicas, instrumentais, comunicacionais e atitudinais para que as pessoas com deficiência possam ter acesso aos serviços, lugares, informações e bens

---

<sup>152</sup>Cf. *ibidem*. p. 35.

<sup>153</sup>PEREIRA, Ray. *Op. cit.* p. 27.

necessários ao seu desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional<sup>154</sup>.

É daí que se pode extrair a relevância do modelo social de deficiência e do conjunto de ações iniciado por Paul Hunt: o indivíduo com deficiência não pode ser considerado isoladamente, é imprescindível que haja uma contextualização do tema, pois a pessoa com deficiência vive dentro de um meio social, que muitas vezes a oprime e cria obstáculos que dificultam sua vida. Assim, deduz-se que, além do Estado, a sociedade tem papel determinante no que diz respeito à evolução e ao crescimento do indivíduo com deficiência.

### 2.1.3 O modelo médico-social de deficiência

Tendo sido apresentados os modelos médico e social, é possível entender, a partir desse momento, as razões pelas quais os teóricos do modelo social receberam a ICIDH com reservas. Diniz elenca cinco críticas ao documento:

O primeiro ponto era relativo à representatividade do documento. [...] O segundo ponto referia-se aos fundamentos morais do documento. [...] O terceiro ponto e certamente a crítica mais importante do modelo social, denunciava os equívocos da causalidade entre lesão e deficiência. [...] O quarto ponto dizia respeito à intervenção no corpo deficiente. A ICIDH era uma expansão da CID, isto é, um registro biomédico de doenças, especializado em lesões e deficiências. [...] O quinto ponto era de ordem política. A ICIDH localizava a origem das desvantagens nas lesões, isto é, no indivíduo. [...] essa idéia descrevia a deficiência como um problema individual, e não sociológico<sup>155</sup>.

Segundo Diniz, o primeiro ponto dizia respeito ao fato de a ICIDH ter sido formulada por pessoas que estudavam a deficiência sob a perspectiva médica, mas não a vivenciavam na prática, como os indivíduos que de fato a possuíam. A segunda crítica concernia à questão da ICIDH se basear em pressupostos tidos como normais, sendo que, assim, uma pessoa com deficiência poderia ser tida como “anormal”, termo flagrantemente discriminatório. O terceiro item da crítica tinha por objetivo demonstrar que na ICIDH nem sempre uma determinada lesão no corpo da

<sup>154</sup>SASSAKI, Romeu Kazumi. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*, 8. ed., amp. e rev. Rio de Janeiro: WVA, 2010. p. 45.

<sup>155</sup>DINIZ, Debora. Op. cit. p. 42-44.

pessoa causava uma deficiência, pois esta, para o modelo social é gerada pela sociedade não inclusiva.

A quarta censura, ainda de acordo com Diniz, era pela razão de a ICIDH só tratar da deficiência pelo aspecto estritamente médico, excluindo totalmente a questão sociológica. Por fim, o quinto apontamento pode ser entendido como um desdobramento do quarto, pois se a ICIDH tratava da deficiência apenas do ponto de vista terapêutico, então preconizava tal documento que as desvantagens que sofriam as pessoas com deficiência eram frutos unicamente de uma enfermidade, o que deixava de fora a discussão acerca da discriminação de que eram vítimas, e que isso ocorria no meio social.

Buscando aprimorar a ICIDH, em 2001 a OMS redefiniu os conceitos de deficiência e publicou a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde<sup>156</sup> (CIF), que é o modelo médico-social, pois tem por objetivo realizar uma junção entre os dois. É um documento que considera a saúde em três diferentes aspectos: o biológico, o individual e o social, sendo, por isso, também conhecido como biopsicossocial.

Para a CIF, a deficiência é um problema nas funções ou estruturas corporais. Elas podem consistir em desvios ou perdas. As deficiências podem ser temporárias ou permanentes; progressivas, regressivas ou estáveis; intermitentes ou contínuas. Inúmeras podem ser as causas de uma deficiência: desde fatores genéticos até acidentes domésticos. Havendo a deficiência, há uma disfunção em uma estrutura ou função do corpo. Mas o impacto que a deficiência causará na vida de uma pessoa depende do contexto social, cultural, familiar e financeiro em que esta está inserida. Isso porque duas pessoas com uma mesma espécie de deficiência podem ter desempenhos diferentes em suas rotinas, dependendo da conjuntura em que se encontram.

---

<sup>156</sup>Todas as informações referentes à CIF foram retiradas de ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. *Classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde*. Tradução de Amélia Leitão. Lisboa, 2004.

Para ilustrar, eis um exemplo: duas crianças, ao nascerem, sofrem paralisia cerebral, o que lhes ocasiona inúmeras sequelas físicas e neurológicas. Uma delas mora em cidade que conta com um moderno centro de apoio a pessoas com deficiência, onde ela pode realizar tratamento com fisioterapeutas, médicos, terapeutas ocupacionais, psicólogos, entre outros.

Além disso, esse recém-nascido vem de família de patrimônio abastado, que tem a possibilidade de lhe promover os cuidados necessários. A outra criança, entretanto, vive em local onde não há qualquer tipo de estrutura, seja no campo da saúde, da educação ou da assistência social, que lhe permita se desenvolver da melhor maneira. Seus familiares são pessoas desprovidas de posses, que não possuem condições de proporcionar tratamentos adequados à sua saúde.

O dano da paralisia cerebral nas duas crianças foi ocasionado pelo motivo de, ao nascerem, terem sofrido de falta de oxigenação no cérebro. Todavia, levando-se em conta os contextos em que vivem, deduz-se que não terão a mesma evolução, nem as mesmas dificuldades. Por isso, a deficiência não pode ser refletida e estudada de um ponto de vista puramente biológico. A informação que traz João Ribas confirma essa asserção:

Num ponto de ônibus, uma mulher de aproximadamente 50 anos carregava uma jovem que aparentava 14 e que não andava e não falava. Era sua filha. Eu perguntei o que ela tinha e a mulher me respondeu que o médico que ia de 15 em 15 dias na roça onde a família morava havia dito que ela tinha fraqueza nos nervos. É bem provável que a jovem tivesse paralisia cerebral severa<sup>157</sup>.

E sobre a importância da CIF, argumenta o mesmo autor:

Por isso mesmo é o documento que melhor nos ajuda a pensar sobre elas, uma vez que relativiza **o conceito de deficiência inserindo-o no contexto social e inter-relacionando-o com outros fatores como idade, sexo etc. O mérito desse documento (CIF) é conseguir perceber que a deficiência é um tema que só pode ser estudado na transversalidade**, ou seja, a deficiência é um acometimento que incide sobre crianças e adultos, homens e mulheres, brancos e negros, ricos e pobres, ocidentais e orientais,

---

<sup>157</sup>RIBAS, João. *Preconceito contra as pessoas com deficiência: as relações que travamos com o mundo*. Coleção Preconceitos. São Paulo: Cortez, 2007. p. 22.

católicos e judeus. Tem graduações que vão da amputação de dedos a estados de vida vegetativos<sup>158</sup>. (grifo da autora).

E a tabela<sup>159</sup> seguinte mostra uma visão geral da CIF:

Quadro 1- Tabela da CIF

Parte 1: Funcionalidade e Incapacidade			Parte 2: Factores Contextuais		
Componentes	Funções e Estruturas do Corpo	Actividades e Participação	Factores Ambientais	Factores Pessoais	
<b>Domínios</b>	Funções do Corpo Estruturas do Corpo	Áreas Vitais (tarefas, acções)	Influências externas sobre a funcionalidade e a incapacidade	Influências internas sobre a funcionalidade e a incapacidade	
<b>Constructos</b>	Mudança nas funções do corpo (fisiológicas) Mudança nas estruturas do corpo (anatômicas)	Capacidade Execução de tarefas num ambiente padrão Desempenho/Execução de tarefas no ambiente habitual	Impacto facilitador ou limitador das características do mundo físico, social e atitudinal	Impacto dos atributos de uma pessoa	
<b>Aspectos positivos</b>	Integridade funcional e estrutural		Actividades Participação	Facilitadores	Não aplicável
Funcionalidade					
<b>Aspectos negativos</b>	Deficiência	Limitação da actividade Restrição da participação	Barreiras	Não aplicável	
Incapacidade					

Conforme manifesta a tabela e também já citado, a CIF é dividida em duas áreas. A primeira parte é a que diz respeito à funcionalidade e à incapacidade. Essa seara possui dois componentes: as funções e estruturas do corpo e as atividades e participação. As funções do corpo são as funções fisiológicas e psicológicas dos sistemas orgânicos e as estruturas são as partes anatômicas, como os órgãos e os membros do corpo. Exemplifica-se: a visão é uma função, e o olho é uma estrutura.

<sup>158</sup>Ibidem. p. 18.

<sup>159</sup>ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. Op. cit. p. 14.

O segundo componente da primeira parte (funcionalidade e incapacidade) da CIF diz respeito a atividades e participação. Os domínios desse item englobam áreas da vida de uma pessoa. São elas: aprendizagem e aplicação dos conhecimentos, tarefas e exigências gerais, comunicação, mobilidade, cuidados pessoais, vida doméstica, interações e relacionamentos interpessoais, principais aspectos da vida, vida comunitária, social e cívica.

Para se determinar a habilidade de alguém no exercício dessas funções, a CIF estabelece dois qualificadores: o desempenho e a participação. O primeiro concerne à descrição do que o indivíduo faz em seu ambiente de vida habitual, o que inclui o contexto social em que está inserido. Por isso, o desempenho é o próprio envolvimento nas situações da própria rotina da pessoa.

Já a atividade, tem por objetivo traçar a aptidão de um indivíduo para executar uma tarefa ou uma ação. Esse domínio indica o nível máximo de funcionalidade que alguém pode atingir ao realizar uma determinada atividade, em um ambiente padrão, ou seja, em condições normais. É a aptidão da pessoa ajustada ao ambiente.

Conforme dispõe a CIF, as dificuldades e problemas surgem quando há uma alteração qualitativa ou quantitativa no modo de realizar tais tarefas. As limitações são avaliadas tendo por base um padrão aceito no meio social, que é a norma com a qual se compara a capacidade ou desempenho de um indivíduo com a capacidade e desempenho de uma pessoa sem a mesma condição de saúde. Sinteticamente, pode-se dizer que a primeira parte da CIF considera o funcionamento das funções e estruturas corporais. Caso estes não estejam operando como deveriam, podem causar limitações na vida de uma pessoa.

Introduz-se, então, a segunda parte da CIF, que são os fatores contextuais. Eles representam o estilo de vida das pessoas e o meio social em que vivem, pois estes podem ter um impacto bom ou ruim sobre a saúde e os estados relacionados com a saúde dos indivíduos, facilitando ou dificultando a feitura de ações rotineiras. São também divididos em dois conjuntos: os fatores ambientais e os fatores pessoais.

Os fatores ambientais constituem o ambiente físico, social, cultural em que estão incluídas as pessoas. São circunstâncias externas a elas, mas que podem ter influência negativa ou positiva em seus desempenho e atividade. Os fatores ambientais reúnem dois níveis: o individual é o espaço imediato em que vivem os indivíduos, e que pode ser a sua casa, seu trabalho, sua escola, além do contato direto com familiares, amigos e colegas; o social apresenta, por sua vez, sistemas da comunidade que influem na vida das pessoas, como as leis, o transporte, as organizações governamentais, os serviços de comunicação etc.

Ingressando no segundo ângulo dos fatores contextuais, tem-se os fatores pessoais, que mostram o histórico e modo de vida dos indivíduos, que incluem idade, sexo, educação, hábitos, experiências vividas, nível de instrução. Essas informações são extremamente relevantes, pois, assim como ambiente exterior tem influência sobre a saúde e as condições de saúde de uma pessoa, as suas características particulares também possuem impacto merecedor de atenção.

Assim, a deficiência, no modelo médico-social, pode ser lida como uma complexa relação entre uma alteração nas funções ou estruturas corporais e os fatores contextuais, podendo ser estes externos ou referentes à sua individualidade. Duas pessoas podem ter a mesma deficiência física, mas uma delas terá sua vida facilitada por viver em uma cidade acessível e sem barreiras, e, do mesmo modo, dois indivíduos podem padecer de igual doença, entretanto ela terá efeitos mais devastadores sobre aquele que foi fumante durante toda a vida.

#### **2.1.4 O modelo jurídico de deficiência**

O modelo jurídico de deficiência é o referencial teórico adotado neste trabalho, porquanto se trata de dissertação que objetiva examinar a efetividade dos direitos da pessoa com deficiência. A ótica utilizada é, portanto, eminentemente jurídica. Tal conceito vem estabelecido nos artigos 3º e 4º do Decreto 3.298/99<sup>160</sup>,

---

<sup>160</sup>REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Decreto nº 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 Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências. Brasília, 20 de dezembro de 1999.

que regulamenta a Lei 7.853/89<sup>161</sup>, e teve redação parcialmente reformulada pelo Decreto 5.296/04<sup>162</sup>. Eis os dispositivos:

Art. 3º. Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Art. 4º. É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplicia, tri paresia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas freqüências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

---

<sup>161</sup>REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Lei nº 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 a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência-Cordec, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos para essas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes e dá outras providências. Brasília, 24 de outubro de 1989.

<sup>162</sup>REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098 de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, 02 de dezembro de 2004.

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV -deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

O art. 3º do supracitado decreto em primeiro lugar caracteriza a deficiência. Segundo o preconizado, pode-se dizer que a deficiência tem como origem um determinado desvio em uma das estruturas ou funções do corpo humano, mas para ser considerada deficiência é necessário que tal perda gere uma incapacidade para realizar atividades cotidianas. Pode-se concluir que se a pessoa possui determinada moléstia ou lesão, mas isso não lhe causa qualquer prejuízo na execução de tarefas normais, não pode ser considerada uma pessoa com deficiência, do ponto de vista legal.

Pode ser utilizada, como exemplo, a situação de alguém que possui diabetes melitus, que é a falta de insulina no corpo, ocasionando o aumento excessivo de glicose no sangue<sup>163</sup>. Sendo essa moléstia mantida sob controle, não há que se falar em incapacidade. Diferentemente de pessoas nascidas com síndrome de Down, ou

---

<sup>163</sup> Informação de senso comum, que dispensa referência bibliográfica.

trisomia do cromossomo 21 (vinte e um), que apresentam dificuldades cognitivas e físicas<sup>164</sup>.

Ainda sobre a deficiência, o inciso II do art. 3º do referido decreto, estabelece que será considerada permanente a deficiência que não for passível de recuperação, ou que esta seja improvável, visto o longo tempo em que seu estado se encontra sem alteração. É o caso de uma lesão medular que resulta na eliminação dos reflexos sensoriais abaixo do nível da lesão, podendo ser uma tetraplegia ou uma paraplegia. Se for considerada irreversível, está-se diante de uma deficiência permanente.

No que tange ao termo incapacidade, o inciso III, do mesmo art. 3º, prescreve que esta se refere à dificuldade em realizar ações para sua integração social, ou ainda, a necessidade da utilização de recursos que objetivam o melhoramento na feita das tarefas diárias. Sobre a integração social, esta pode ser tida como sinônimo de inclusão, ou seja, a participação efetiva de uma pessoa na comunidade onde vive.

No que diz respeito ao uso de objetos auxiliares para execução de atividades, é preciso, a princípio, considerar que existe um padrão considerado usual. Pode-se citar uma situação simples: fazer uma refeição. Como referência ao que é tido como regular, tem-se o uso de talheres e copos. Uma pessoa que tenha amputado uma das mãos necessitará de instrumentos de apoio para se alimentar. Destaca-se, nesse aspecto, o papel exercido pelo ramo da saúde intitulado Terapia Ocupacional, assim definida:

A Terapia Ocupacional é caracterizada pelo tratamento através de atividades. Estas sendo aplicadas de maneira direta ou indireta, física ou mental, ativa ou passiva, preventiva, corretiva ou adaptativa. As mesmas são relacionadas às necessidades terapêuticas, pessoais, sociais e culturais do cliente, refletindo os fatores ambientais que influenciam sua vida. Terapeutas Ocupacionais trabalham com déficits físicos, mentais (transtornos psíquicos e cognitivos) e sociais; ou seja, com tudo que dificulte ou ameace a funcionalidade do homem (criança, adulto ou idoso), para que este não seja excluído da sociedade, ou seja, a Terapia Ocupacional é o tratamento das condições físicas, mentais e sociais, através de atividades específicas para ajudar as

---

<sup>164</sup> Informação de senso comum, que dispensa referência bibliográfica.

peças a alcançarem seu nível máximo de funcionalidade e independência<sup>165</sup>.

Após elucidar as expressões contidas no art. 3<sup>a</sup> do Decreto 3.298/99, parte-se para o exame do art. 4<sup>o</sup>, que trata da definição das deficiências física, auditiva, visual e mental. A primeira é relativa a uma mudança em alguma estrutura ou membro do corpo humano, comprometendo assim, a coordenação motora. A legislação menciona o nome de 16 (dezesesseis) alterações que podem produzir tais danos, e que serão explicados a seguir.

O primeiro termo é a paraplegia, brevemente citada neste tópico. Trata-se da paralisia total dos dois membros inferiores<sup>166</sup>. Já na paraparesia existe a perda parcial das funções motoras dos membros inferiores<sup>167</sup>. Na monoplegia, observa-se a paralisação total de um membro<sup>168</sup>.

O quarto item descrito no inciso I do art. 4<sup>o</sup> é a monoparesia, que consiste na ausência, ainda que incompleta, de sensibilidade e movimentação de um só membro<sup>169</sup>. A tetraplegia paralisa totalmente os quatro membros do corpo<sup>170</sup>, e na tetraparesia tem-se a perda parcial da função sensorial e motora nos braços e pernas<sup>171</sup>. A triplegia e a triparesia têm como característica impedir o funcionamento completo<sup>172</sup> e incompleto de três membros<sup>173</sup>, respectivamente.

Quando um lado do corpo fica paralisado, está-se diante da hemiplegia<sup>174</sup> e, da mesma maneira, quando ocorre a paralisação de um lado do corpo, mas não como um todo, diagnostica-se a hemiparesia<sup>175</sup>. Já a ostomia configura-se por ser um

---

<sup>165</sup>NOBRE, Érika. *Definição*. Terapeuta Ocupacional. Disponível em: <<http://www.terapeutaoocupacional.com.br/definicao.htm>>. Acesso em: 20 maio 2011.

<sup>166</sup>Cf. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO *A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. Brasília: Secretaria de Inspeção do Trabalho, 2007. p. 23

<sup>167</sup>Cf. ibidem. p. 23.

<sup>168</sup>Cf. ibidem. p. 23

<sup>169</sup>Cf. ibidem. p. 23

<sup>170</sup>Cf. ibidem. p. 23.

<sup>171</sup>Cf. ibidem. p. 23.

<sup>172</sup>Cf. ibidem. p. 23.

<sup>173</sup>Cf. ibidem. p. 23.

<sup>174</sup>Cf. ibidem. p. 23.

<sup>175</sup>Cf. ibidem. p. 23.

procedimento cirúrgico para a abertura de um orifício externo e a colocação de um tubo que deverá facilitar a eliminação de fezes ou urina<sup>176</sup>.

Em relação à amputação ou ausência de membro, há uma diferenciação a ser feita. A amputação refere-se à mutilação de parte anatômica do organismo, ocasionada por fatores ocorridos no decurso da vida, como acidentes de trabalho ou automobilísticos. A expressão ausência é concernente a pessoas nascidas sem um braço ou uma perna, por exemplo, por problemas congênitos sucedidos durante a gestação<sup>177</sup>.

A paralisia cerebral é lesão do sistema nervoso central, podendo ocasionar seqüelas psicomotoras<sup>178</sup>. Após a paralisia cerebral, o dispositivo se volta para o nanismo, uma doença genética cuja principal manifestação é o não crescimento adequado da pessoa, ocasionando assim a baixa estatura<sup>179</sup>.

O último teor do inciso I, do artigo em estudo, fala dos membros com deformidade congênita ou adquirida. Assim como a questão da amputação ou ausência de uma parte do corpo, a má formação genética pode ser de nascença e adquirida, sendo que esta, como o próprio nome sugere, é causada no decorrer da vida da pessoa. Menciona-se, como exemplo, a escoliose, que é um desvio da coluna vertebral, podendo ser congênita ou ocasionada. Se severa, a escoliose pode causar dificuldades motoras. O decreto ainda deixa claro que, problemas que são estritamente estéticos, como uma queimadura que deixe marcas no rosto de alguém, mas que não acarrete qualquer incapacidade, não pode ser considerado deficiência.

O inciso II do art. 4º cuida da deficiência auditiva, fornecendo os dados para a sua medição, e estipulando que a lesão deve ocorrer nos dois ouvidos, podendo ser parcial ou total. A referência é o decibel (dB), que mede a intensidade e o volume do som<sup>180</sup>. O ouvido humano é capaz de captar sons entre 10 dB e 120 dB<sup>181</sup>.

---

<sup>176</sup>Cf. *ibidem*. p. 23.

<sup>177</sup>Os conceitos de ausência e perda de membro foram elaborados pela autora.

<sup>178</sup>Cf. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Op. cit. p. 24.

<sup>179</sup>Cf. *ibidem*. p. 24.

<sup>180</sup>Cf. *Decibéis*. Instituto Nacional de Educação de Surdos. Ministério da Educação. Disponível em: <[http://www.ines.gov.br/ines\\_livros/4/4\\_005.HTM](http://www.ines.gov.br/ines_livros/4/4_005.HTM)>. Acesso em: 9 ago. 2011.

Já a frequência de um som, que são vibrações por segundo emitidas por ele, é aferida em Hertz<sup>182</sup>. É a frequência que determina um som grave (baixa frequência) ou agudo (alta frequência) e o ouvido humano é capaz de ouvir sons entre 20 e 20.000 hertz<sup>183</sup>. Se houver perda de 41 decibéis<sup>184</sup> ou mais, calculado nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz, o indivíduo será diagnosticado com uma deficiência auditiva.

O inciso III, do art. 4º, se além à deficiência visual, contemplando-a em dois segmentos: a cegueira e a baixa visão. O termo utilizado é o da acuidade visual (AV) que se trata da capacidade que nossos olhos têm de identificar detalhes, forma e contorno dos objetos<sup>185</sup>.

Se no olho de melhor visão, a AV for igual ou menor a 0,05 (10%), mesmo com correção óptica, estará configurada a cegueira. A baixa visão é detectada quando se observa, no melhor olho do indivíduo, AV entre 0,3 (69,9 %) e 0,05 (10%), ainda que com correção óptica, os casos nos quais a somatória da medida do campo visual<sup>186</sup> em ambos os olhos for igual ou menor que 60º<sup>187</sup>, ou a ocorrência de quaisquer das condições anteriores, ao mesmo tempo. Existem duas

---

<sup>181</sup>Cf. *Esse barulho me deixa surda!* Ciência à mão: Portal de Ensino de Ciências. Universidade de São Paulo. Disponível em: <[http://www.cienciamao.usp.br/dados/t2k/\\_biologia\\_18bio.arquivo.pdf](http://www.cienciamao.usp.br/dados/t2k/_biologia_18bio.arquivo.pdf)>. Acesso em: 6 ago. 2011.

<sup>182</sup>Cf. *ibidem*.

<sup>183</sup>Cf. *ibidem*.

<sup>184</sup>A surdez ligeira é aquela em que há perda de 21 a 40 dB. A surdez moderada de 1º grau compreende perda de 41 dB a 55 dB, e a de 2º grau de 56 a 70 dB. Na surdez severa de 1º grau existe perda de 71 dB a 80 dB, e na de 2º grau de 81 dB a 90 dB. Na surdez profunda de 1º grau existe perda de 91 dB a 100 dB, na de 2º grau de 101 dB a 110 dB, e na de 3º grau de 111 dB a 119 dB. Na surdez total existe perda de 120 dB. Cf. *Implante coclear: a surdez*. Associação portuguesa de implante coclear (APIC). Disponível em: <[http://apaic.pt/front/index.php?option=com\\_content&view=article&id=4&Itemid=4](http://apaic.pt/front/index.php?option=com_content&view=article&id=4&Itemid=4)>. Acesso em: 2 ago. 2011.

<sup>185</sup>Cf. *Acuidade Visual*. VEJAM, o portal do glaucoma e da baixa visão. Disponível em: <<http://www.vejam.com.br/baixavisao-acuidade-visual/>>. Acesso em: 9 ago. 2011.

<sup>186</sup>O campo visual é o que enxergamos do mundo que nos cerca, é a nossa visão periférica. Cf. *Entendendo o campo visual*. Fundação do Serviço de Glaucoma para Prevenção da Cegueira. Disponível em: <<http://www.willsglaucoma.org/portuguese/vftesting.htm>>. Acesso em: 20 ago. 2011.

<sup>187</sup>É considerado limite satisfatório do campo visual o valor de 140º, nas isópteras laterais e horizontais. Cf. *Exames médico e psicológico*. DETRAN/RJ. Governo do Rio de Janeiro. Disponível em: <[http://www.detran.rj.gov.br/\\_documento.asp?cod=123](http://www.detran.rj.gov.br/_documento.asp?cod=123)>. Acesso em: 13 ago. 2011.

escalas muito utilizadas para aferição da AV: a Snellen<sup>188</sup> e a Wecker<sup>189</sup>, esta a adotada pelo decreto. Abaixo, uma tabela<sup>190</sup> que relaciona os números oferecidos pelas citadas escalas, com a eficiência visual em porcentagem:

Tabela 1- Escala de Snellen-Wecker

VISÃO CENTRAL		CONJUGADA COM VISÃO PERIFÉRICA
SNELLEN	WECKER	EFICIÊNCIA VISUAL EM PORCENTAGEM
20/20	1	100%
20/25	0,8	95%
20/30	0,66	91,4%
20/40	0,5	83,6%
20/50	0,4	76,5%
20/60	0,3	69,9%
20/70	0,28	63,8%
20/80	0,25	58,5%
20/100	0,2	48,9%
20/200	0,1	20%
20/400	0,05	10%

Em casos de pequena redução da visão, que pode ser corrigida com recursos da oftalmologia, não existe deficiência, no aspecto jurídico. Cita-se como exemplo o caso de alguém que possui grau leve de miopia, que é o distúrbio visual que acarreta a dificuldade de enxergar objetos em longas distâncias. Com a devida correção através de óculos ou lentes, não gera qualquer tipo de incapacidade.

Finalmente, chega-se ao inciso IV, último do art. 4º, que tem como fim examinar a deficiência mental. Para se concluir que uma pessoa possui uma determinada deficiência mental, a partir dos critérios legais, são necessários o preenchimento de alguns requisitos: a atividade intelectual inferior à média se manifestar antes dos dezoito anos de idade, e causar inaptidão para duas ou mais atividades elencadas pelo decreto.

<sup>188</sup>A Escala de Snellen foi desenvolvida pelo médico oftalmologista holandês Hermann Snellen, no ano de 1862.

<sup>189</sup>Acredita-se que escala de Wecker foi desenvolvida pelo médico oftalmologista francês Louis de Wecker.

<sup>190</sup>*Tabela de Snellen-Wecker*. Curso Tiradentes Preparatório Médico Perito. Disponível em: <<http://www.edmilsonbarros.adv.br/intra/mensagens/Oftalmologia.doc>>. Acesso em: 6 jun. 2011.

O funcionamento do intelecto é medido através do quociente de inteligência (QI). Existem muitos testes para aferi-lo, e um dos mais conhecidos é a Escala Wechsler de Inteligência<sup>191</sup>. Trata-se um instrumento flexível de avaliação intelectual que permite a avaliação de componentes cognitivos específicos, como funções executivas, linguagem e memória, através de domínios de habilidades: compreensão verbal, organização perceptual, memória do trabalho e velocidade de processamento<sup>192</sup>.

Em relação ao seu surgimento, o decreto é enfático: a dificuldade intelectual deve acontecer antes dos dezoito anos. O caso de uma pessoa que, ao sofrer um determinado acidente, tem como consequência a perda de massa encefálica, não é considerado deficiência mental na acepção do decreto, ainda que a sequela tenha sido a dificuldade intelectual.

No tocante às habilidades adaptativas, estas são tidas como a aptidão ou a capacidade de uma pessoa em se desenvolver adequadamente no ambiente<sup>193</sup>. O decreto cita oito delas e não oferece dúvidas ao mencionar que a deficiência mental só estará caracterizada no caso de incapacidade para realização de duas ou mais. Entretanto, aparentemente existem dificuldades em estabelecer os conceitos dos itens elencados no art. 4º, inciso IV, da lei supracitada<sup>194</sup>.

A primeira é a comunicação, tida como a possibilidade de o indivíduo transmitir e receber informações satisfatoriamente, principalmente através da linguagem, de modo a ensejar o estabelecimento de relações interpessoais. Logo após a comunicação, tem-se o item dos cuidados pessoais, que são aqueles dispensados ao corpo e à sua higiene, como tomar banho, escovar os dentes, pentear os cabelos e cortar as unhas, entre outros. A próxima alínea do inciso IV refere-se às habilidades sociais, conceituada por Vicente E. Caballo:

---

<sup>191</sup>A Escala Wechsler de Inteligência foi desenvolvida pelo psicólogo norte-americano de origem romena David Wechsler, e publicada em 1955.

<sup>192</sup>*Escala Wechsler de Inteligência*. Educamais. Disponível em: <<http://educamais.com/escala-wechsler-de-inteligencia/>>. Acesso em: 28 jun. 2011.

<sup>193</sup>Conceito elaborado pela autora.

<sup>194</sup>Haja vista a mencionada dificuldade, os conceitos dos itens descritos como “habilidades adaptativas” foram elaborados pela autora.

O comportamento socialmente habilidoso é esse conjunto de comportamentos emitidos por um indivíduo em um contexto interpessoal que expressa os sentimentos, atitudes, desejos, opiniões ou direitos desse indivíduo, de um modo adequado à situação, respeitando esses comportamentos nos demais, e que geralmente resolve os problemas imediatos da situação enquanto minimiza a probabilidade de futuros problemas<sup>195</sup>.

Disso pode depreender-se que, se a comunicação permite ao ser humano estabelecer relações, a habilidade social faz com que estas sejam saudáveis e favoráveis. Não se trata apenas de ser educado ou não, mas de portar-se de forma conveniente perante as conjunturas da vida, pois no caso de muitos transtornos psíquicos, o paciente apresenta como sintomas um comportamento compulsivamente agressivo, ansioso ou alterações drásticas de humor.

A quarta alínea concerne à utilização dos recursos da comunidade. As cidades, de um modo geral, oferecem lugares e situações a ensejar o convívio entre seus moradores e a consecução de atividades que sejam de interesse, ou necessidade, para as mais diversas pessoas. São exemplos: escolas, hospitais, centros culturais, praças, parques, jardins e igrejas. Pode acontecer, todavia, de alguém não conseguir tornar proveitoso para si nenhum desses ambientes sociais, por conta de patologias que causem, por exemplo, o isolamento social, como é caso do autismo, já citado.

A preocupação do inciso IV volta-se, após o trato com a utilização dos recursos da comunidade, para a saúde e segurança da pessoa. Estas podem ser tidas como a capacidade de uma pessoa em perceber questões e manifestar atitudes relacionadas ao seu bem-estar e proteção. É natural que alguém, ao sentir dores ou indisposição, procure um médico para receber um diagnóstico e, se necessário, os cuidados clínicos recomendados.

É comum, também, a preocupação em trancar o carro, segurar fortemente uma bolsa em lugares movimentados ou fechar portas e janelas da casa ao anoitecer. Porém, existem distúrbios que impedem os indivíduos de terem essa percepção ou mesmo de expressá-la.

---

<sup>195</sup>CABALLO, Vicente E. *Manual de técnicas de terapia e modificação do comportamento*. São Paulo: Santos, 1996. p. 365.

A próxima alínea menciona as habilidades acadêmicas, que é o potencial de uma pessoa em se desenvolver pedagogicamente de forma satisfatória. A aprendizagem engloba conteúdos como a compreensão de textos e palavras, atenção em sala de aula, leitura, vocabulário e escrita, entre outros. Muitas disfunções podem acarretar déficit na educação escolar, como a síndrome de Rhett, conhecida por acometer somente meninas, e que causa sérios danos nas funções intelectuais, na fala e nas habilidades manuais<sup>196</sup>.

O penúltimo item do inciso IV é o lazer, definido como o tempo livre em que a pessoa pode proceder a atividades de divertimento, distração e descanso. Têm-se como modelos o esporte, a música, os espetáculos culturais, os passeios e o turismo. A habilidade adaptativa designada como lazer guarda relação direta com a utilização dos recursos da comunidade, pois, muitas vezes, é esta última que oferece espaços e opções de entretenimento para a população.

A última alínea do inciso IV se atém ao trabalho, que é a atividade laboral para geração de renda, podendo ser ela manual ou intelectual. É preciso esclarecer que nem toda deficiência mental gera incapacidade para trabalhar. Mas, no caso de ela ser profunda, pode causar inaptidão para que o indivíduo exerça uma profissão. Logo após, chega-se ao quinto inciso do art. 4º, que menciona a deficiência múltipla, ocorrente no caso de alguém possuir duas ou mais espécies de deficiência, como por exemplo, pessoa que tenha deficiência física e visual, simultaneamente.

## 2.2 A evolução da terminologia

O tema acerca da nomenclatura correta a ser utilizada para se referir à pessoa com deficiência é de extrema importância, pois muitas das formas de preconceito e exclusão se encontram em termos designativos que, despidos de qualquer base científica ou jurídica, acentuam ainda mais o tratamento desigual e expõem a situações vexatórias esses indivíduos. É certo que tais expressões

---

<sup>196</sup>Cf. CAMPANÁRIO, Isabela Santoro. *O atendimento psicanalítico do bebê com risco de autismo e outras graves patologias: uma clínica da antecipação do sujeito*. Dissertação de Mestrado em Psicologia apresentada à Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2006. p. 32.

depreciativas ocorriam com mais frequência no passado, muito devido à falta de informação e esclarecimento. Para James M. Sawrey e Charles W. Telford:

Ainda recentemente eram empregados termos como louco, cego, surdo, aleijado [...] para se referir às varias categorias de indivíduos excepcionais. Atualmente a tendência é utilizar termos menos estigmatizantes, mais gentis e menos carregados emocionalmente, em substituição aos mais antigos, que adquiriram conotações de desamparo e desesperança<sup>197</sup>.

Para confirmar a explanação de Sawrey e Telford, basta rememorar o Código Civil Brasileiro de 1916, que em seu art. 5ª preconizava ser absolutamente incapaz de exercer atos da vida civil os “loucos de todo o gênero”, expressão suprimida em 2002, já que o novo diploma legal civil dispõe que são incapazes de exercer as faculdades supracitadas, pessoas que possuam enfermidades ou deficiências mentais, e que, por essa razão, não têm discernimento necessário para exercer tais atos.

Exemplos, nesse sentido, são fartos: era comum, há algumas décadas, chamar a pessoa com síndrome de Down de “mongol”; indivíduos com algum tipo de deficiência intelectual eram “retardados” ou “débeis mentais”; paraplégicos ou tetraplégicos eram tratados por “inválidos” ou “aleijados”; e isso sem falar no menoscabo de se referir à pessoa com deficiência pelo nome de “anormal”. Diniz, sobre a questão da expressão a ser utilizada, leciona:

E nesse movimento de redefinição da deficiência, termos como “pessoa portadora de deficiência”, “pessoa com deficiência”, “pessoa com necessidades especiais”, e outros agressivos, como “aleijado”, “débil mental”, “retardado”, “mongolóide” e “coxo” foram colocados na mesa de discussões. Exceto pelo abandono das expressões mais claramente insultantes, ainda hoje não há consenso sobre quais os melhores termos descritivos<sup>198</sup>.

O movimento de redefinição a que Diniz se refere tem como uma de suas origens o Ano Internacional dos Deficientes, promovido pela Organização das

---

<sup>197</sup>SAWREY, James M. TELFORD, Charles W. *O indivíduo excepcional*. Tradução de Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Guanabara, 1977. p. 38.

<sup>198</sup>DINIZ, Debora. Op. cit. p. 20-21.

Nações Unidas (ONU)<sup>199</sup>, que culminou com a criação do Programa Mundial de Ações para Pessoas com Deficiência, em 1981, e que tinha por finalidade chamar a atenção para a questão da inclusão, promovendo políticas de educação, saúde, acessibilidade, entre outros.

É interessante observar que Sawrey e Telford, que tiveram trecho de seu livro citado neste tópico alerta para a não utilização de vocábulos preconceituosos, redigiram a obra *O indivíduo excepcional* em 1977, e hoje pode-se afirmar que “excepcional” também é um termo em desuso. Mas, há mais de trinta anos, os autores já demonstravam essa preocupação. A Constituição Federal de 1988 foi promulgada com o Código Civil de 1916 ainda em vigor, porém, buscou não repetir as palavras que continham peso discriminatório (como faria posteriormente o Código Civil de 2002) e deu ênfase principalmente à pessoa, conforme ensina Luiz Alberto David Araujo:

Caminhando para 1988, verificamos que a terminologia evoluiu, passando a ser utilizada a expressão “pessoa portadora de deficiência”. [...] A deficiência aparece ao lado da pessoa, núcleo central da terminologia. Trata-se da pessoa e não mais de um “deficiente.” A questão da falta, do defeito, foi deslocada da expressão para que fosse nucleada na expressão “pessoa.” [...] Pois a pessoa não “porta”, não conduz a deficiência. Ela lhe é própria. Talvez o melhor termo atualmente fosse “pessoa com deficiência”, como é reconhecido internacionalmente<sup>200</sup>.

As expressões mais utilizadas na atualidade são: pessoa portadora de deficiência, portador de necessidades especiais e pessoa com deficiência. Contudo, há um consenso que, atualmente, o termo mais adequado é pessoa com deficiência, pois, conforme asseverou Araujo, a pessoa possui uma deficiência, mas não a carrega de um lado para o outro, e tampouco portaria necessidades especiais. O mesmo se pode dizer quanto ao equivocado termo deficiente: segundo a lição acima, deve haver uma valorização da pessoa humana.

---

<sup>199</sup>UNITED NATIONS. Disponível em: <<http://www.un.org/en/>>. Acesso em: 9 ago. 2011.

<sup>200</sup>ARAUJO, Luiz Alberto David. *A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência: algumas dificuldades para efetivação dos Direitos*. In: SARMENTO, Daniel; IKAWA, Daniela; PIOVESAN, Flávia (coord.) Igualdade, diferença e Direitos Humanos. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010. p. 913.

No Brasil, essa tendência foi confirmada em novembro de 2010, quando a Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República<sup>201</sup>, através da Portaria nº 2.344, alterou a nomenclatura da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, que passou a atender pelo nome de Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência<sup>202</sup>, assim como a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, que passou a se chamar Política Nacional para Inclusão da Pessoa com Deficiência.

---

<sup>201</sup>SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br/ministros/secretaria-de-direitos-humanos>. Acesso em: 15 ago. 2011.

<sup>202</sup>SECRETARIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. Disponível em: <<http://portal.mj.gov.br/corde/>>. Acesso em: 20 ago. 2011.

### 3 O PAPEL DO ESTADO

O Estado, para efetivar o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, deve se utilizar das políticas públicas de ação afirmativa. Essa expressão traz em seu bojo dois conceitos distintos (políticas públicas e ação afirmativa), mas que se complementam, pois a ação afirmativa é uma espécie do gênero política pública. É por isso que o estudo deve se iniciar por essa última. E sobre seu conceito, Lindomar Bonetti leciona:

Entende-se por políticas públicas o resultado da dinâmica do jogo de forças que se estabelecem no âmbito das relações de poder, relações constituídas pelos grupos econômicos e políticos, classes sociais e demais organizações da sociedade civil. **Tais relações determinam um conjunto de ações atribuídas à instituição estatal, que provocam o direcionamento (e/ou o redirecionamento) dos rumos de ações de intervenção administrativa do Estado na realidade social e/ou de investimentos. Elas podem ter os mais variados objetivos, portanto podem visar o desenvolvimento nos campos econômico, social, cultural,** podendo, ainda, ser implementadas a fim de reparar danos causados por políticas anteriores<sup>203</sup>.

No entendimento de Maria Paula Dallari Bucci políticas públicas são programas de ação governamental que visam coordenar os meios à disposição do Estado e as atividades privadas, para a realização de objetivos socialmente relevantes e politicamente determinados<sup>204</sup>.

A primeira conclusão que se pode depreender dos ensinamentos de Bonetti e Bucci é que as políticas públicas têm por finalidade precípua intervir na sociedade para realização do bem-estar de seus membros, concretizando os seus interesses mais legítimos e os direitos assegurados na legislação pátria.

Nota-se também que as políticas públicas são absolutamente contrárias ao liberalismo clássico, pois as ações a serem prestadas pelo Estado eram de cunho

---

<sup>203</sup>BONETTI, Lindomar W. *Políticas públicas por dentro*. Ijuí: Unijuí, 2006. p. 12.

<sup>204</sup>BUCCI, Maria Paula Dallari. *Direito administrativo e políticas públicas*. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 241.

eminentemente negativo, pois não havia qualquer tipo de interferência na vida em sociedade, a não ser para garantir a liberdade. Conforme menção já feita em item anterior, a realização dos direitos sociais depende de ações do Estado, e essas ações são as políticas públicas. Ocorre que, para sua real efetivação na prática, as mesmas encontram grandes obstáculos.

Como a Constituição Federal de 1988 não traça em seu corpo textual as formas exatas de como o governo deverá agir para garantir a efetivação dos direitos sociais, é certo dizer que o modo de agir do Estado, no tocante a traçar metas e perseguir-las, será feito de acordo com o deliberado por este. São as chamadas normas constitucionais programáticas.

Após a promulgação da CF/88, inúmeras leis foram editadas para organizar políticas públicas, visando dar eficácia plena aos direitos insculpidos na Carta Magna. São alguns exemplos: a Política Nacional de Recursos Hídricos, instituída pela Lei nº 9.433/97<sup>205</sup>, a Lei Geral de Telecomunicações, de nº 9.472/97<sup>206</sup>, que criou diretrizes para uma política pública, mas atribuiu competência para a Agência Nacional de Telecomunicações fazê-lo. Ocorre que existem problemas graves que muitas vezes impedem que uma política pública alcance suas finalidades. Peter Spink fala sobre a questão da continuidade/descontinuidade:

A expressão 'continuidade e descontinuidade administrativa' refere-se aos dilemas, práticas e contradições que surgem na Administração Pública, Direta e Indireta, a cada mudança de governo e a cada troca de dirigentes. Como fenômeno, manifesta-se pelas conseqüências organizacionais de preencher um sem número de cargos de confiança, explícita ou implicitamente disponíveis para distribuição no interior das organizações públicas<sup>207</sup>.

---

<sup>205</sup>REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Lei nº 9.433 de 8 de janeiro de 1997. Institui a Política Nacional de Recursos Hídricos, cria o Sistema Nacional de Gerenciamento de Recursos Hídricos, regulamenta o inciso XIX do art. 21 da Constituição Federal e altera o art. 1º da Lei 8.001, de 13 de março de 1990, que modificou a Lei 7.990 de 28 de dezembro de 1989. Brasília, 8 de janeiro de 1997.

<sup>206</sup>REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Lei nº 9.472 de 16 de julho de 1997. Dispõe sobre a organização dos serviços de telecomunicações, a criação e funcionamento de um órgão regulador e outros aspectos institucionais, nos termos da Emenda Constitucional nº 8, de 1995. Brasília, 16 de julho de 1997.

<sup>207</sup>SPINK, Peter. *Continuidade e descontinuidade em organizações públicas: um paradoxo democrático*. Cadernos Fundap, ano 7, nº 13. São Paulo: Fundap, abr/1987. p. 57.

Assim, após uma troca de governante, um determinado projeto que vinha obtendo sucesso pode ser interrompido abruptamente, gerando perda de dinheiro e prejudicando inúmeras pessoas que dele vinham se beneficiando. Essas mudanças são possíveis por conta da discricionariedade governamental a que estão submetidas a realização de políticas públicas. Tal subjetividade citada acima é chamada de “critério político” por Celso Ribeiro Bastos:

São extremamente generosas quanto às dimensões do direito que disciplinam, e, por outro lado, são muito avaras nos efeitos que imediatamente produzem. A sua gradativa implementação, que é o que no fundo se almeja, fica sempre na dependência de resolver-se um problema prévio e fundamental: quem é que vai decidir sobre a velocidade dessa implementação? Pela vagueza do Texto Constitucional, essa questão fica subordinada a uma decisão política. Trata-se, portanto, de matéria insuficientemente juridicizada. O direito dela cuidou, sim, mas sem evitar que ficasse aberta uma porta para o critério político<sup>208</sup>.

Apesar do problema da descontinuidade, merecem destaque os projetos que conseguem atravessar diversas gestões, de forma bem-sucedida. É caso, por exemplo, do Programa Renda Mínima<sup>209</sup>, da cidade de Jundiaí/SP. No final de 1994, um vereador propôs na Câmara Municipal o referido projeto. Antes da aprovação na Casa Legislativa, o Projeto-piloto teve início, por meio da Secretaria Municipal de Inclusão Social (Semis).

A Lei nº 4.767 de 08/05/1996, regulamentada pelo Decreto nº 15.484 de 13/06/1996, foi aprovada e instituiu o programa. Em 1997, houve troca de governantes, mas projeto se consolidou e atingiu a média de 120 a 150 beneficiários por mês, que recebiam um valor médio de R\$ 120,00. Em 2002, foi aprovada a Lei nº 5.854 de 08/07/2002, regulamentada pelo Decreto nº 18.783 de 20/08/2002, que atualizava os valores pagos pelo programa e baixando a idade mínima de 21 para 18 anos (em caso de chefe de família).

---

<sup>208</sup>BASTOS, Celso Ribeiro. *Curso de direito constitucional*, 16. ed. São Paulo: Saraiva, 1994. p. 130.

<sup>209</sup>Cf. NOGUEIRA, Fernando Amaral. *Continuidade e descontinuidade administrativa em governos locais: fatores que sustentam a administração pública ao longo dos anos*. Dissertação de Mestrado em Administração Pública apresentada à Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas. São Paulo, 2006, passim.

Em 2005, um novo governante assumiu. Foram realizadas avaliações de impacto e replanejamento, além de mudança do formato do programa. Este, enfim, conseguiu “sobreviver” a várias mudanças de governo, demonstrando que a continuidade é possível e deve ser perseguida, como um modo de dar sustentação e sequência a programas bem implementados.

O segundo empecilho (talvez o maior) para organização de uma política pública reside no fato de estas requererem grandes gastos por parte do Estado, conforme lembra Cervo:

Assim sendo, assume grande relevo a questão dos custos dos direitos sociais, no âmbito da sua eficácia e efetivação, já que a realização da prestação não é possível sem que se despenda recursos públicos o que leva parte da doutrina a chamá-los de direitos na medida da lei, já que, em última análise dependem de decisões legislativas para sua concreção<sup>210</sup>.

Nesse diapasão, ao se debater o assunto políticas públicas, depara-se sempre com as seguintes questões: *Quem vai fazer? Quando vai fazer? Como vai fazer?* Os direitos encontram-se descritos, de forma cristalina, quase poética, nos termos da Lei Maior e da legislação infraconstitucional. Contudo, apesar de garantidos, prescindem de uma política pública bem gerida para sua efetivação. Carlos Alberto Ramos, ao tratar especificamente da questão da política pública voltada à geração de emprego, destaca:

Assim, seguindo um certo consenso na literatura internacional sobre o tema, vamos entender como Políticas de Emprego aquele conjunto de medidas que atua sobre a oferta de trabalho, reduzindo-a ou alterando seu bem-estar, ou sobre o nível de emprego alterando a demanda de forma direta (criação de emprego públicos, por exemplo) ou indireta (formação profissional)<sup>211</sup>.

Ultrapassado a temática das políticas públicas e das dificuldades para sua concretização, ingressa-se no estudo das ações afirmativas, uma das espécies de políticas públicas. É fundamental entender que, se estas últimas como propósito a

---

<sup>210</sup>CERVO, Karina Socal. Op. cit. p. 90.

<sup>211</sup>RAMOS, Carlos Alberto. *Políticas de geração de emprego e renda: justificativas teóricas, contexto histórico e experiência brasileira*. Série Textos para Discussão. Texto nº 277. Brasília: Universidade de Brasília, 2003. p. 15.

realização de interesses sociais relevantes, aquelas se destinam, primordialmente a atenuar as desigualdades sociais, ou seja, promover a igualdade material.

As políticas públicas podem, portanto, ter por objeto quaisquer bens considerados importantes, tais como o meio ambiente e a cultura. As ações afirmativas são um tipo de política pública que visam, por meio de ações governamentais, proporcionar a grupos considerados vulneráveis a sua inserção social nos mais diversos campos, como trabalho, saúde e educação, superando a intolerância e dando origem à verdadeira igualdade. Na explicação da Ministra Carmem Lúcia:

A expressão ação afirmativa [...] passou a significar, desde então, a exigência de favorecimento de algumas minorias socialmente inferiorizadas, vale dizer, juridicamente desigualadas, por preconceitos arraigados culturalmente e que precisavam ser superados para que se atingisse a eficácia da igualdade preconizada e assegurada constitucionalmente na principiologia dos direitos fundamentais. Naquela ordem se determinava que as empresas empreiteiras contratadas pelas entidades públicas ficavam obrigadas a uma "ação afirmativa" para aumentar a contratação dos grupos ditos minorias, desiguados social e, por extensão, juridicamente<sup>212</sup>.

E para o também Ministro Joaquim Barbosa:

Consistem em políticas públicas (e também 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. Impostas ou sugeridas pelo Estado, por seus entes vinculados, ou até mesmo por entidades puramente privadas, elas visam combater não somente as manifestações flagrantes de discriminação de fundo cultural, estrutural, enraizada na sociedade<sup>213</sup>.

Segundo Barbosa, as ações afirmativas podem ser privadas e públicas. No que concerne às ações afirmativas governamentais, objeto desse subitem, pode afirmar-se que, em muitas situações, para se garantir a igualdade, é imprescindível a atuação efetiva do Estado, de modo a examinar atentamente as particularidades de determinados grupos que, em muitos casos, encontram-se em clara posição de

---

<sup>212</sup>ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. Ação afirmativa: conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica. *Revista de Informação Legislativa*, ano 33, n. 131. Brasília: Senado, jul-set/1996, p. 285.

<sup>213</sup>GOMES. Joaquim B. Barbosa. Op. Cit. 6-7.

desvantagem. Se assim não fosse, correr-se-ia um forte risco de se repetir o erro fatal do Estado Liberal: na letra fria da lei todos eram iguais, mas em oportunidades, as diferenças eram profundas. Segundo documento publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego:

As ações afirmativas são, assim, medidas que visam à implantação de providências obrigatórias ou facultativas, oriundas de órgãos públicos ou privados, **cuja finalidade é a de promover a inclusão de grupos notoriamente discriminados, possibilitando-lhes o acesso aos espaços sociais e a fruição de direitos fundamentais, com vistas à realização da efetiva igualdade constitucional.** Podem, portanto, decorrer da lei que institua cotas ou que promova incentivos fiscais, descontos de tarifas; podem advir de decisões judiciais que também determinem a observância de cotas percentuais, mas sempre em favor de grupos, porque o momento histórico da criação das medidas afirmativas foi o da transcendência da individualidade e da igualdade formal de índole liberal e também da mera observância coletiva dos direitos sociais genéricos, que implicavam uma ação estatal universal, **buscando compensação social em favor dos hipossuficientes social e econômico**<sup>214</sup>.

Foi almejando a igualdade fática que os Estados Unidos (EUA), na vigência do mandato do presidente John F. Kennedy (1917-1963), deram início às chamadas ações afirmativas, que tinham por objetivo atenuar as discriminações que pessoas negras sofriam no mercado de trabalho<sup>215</sup>. É preciso lembrar que, nos EUA, o cenário de defasagem que se encontrava a população negra tem sua origem no legado deixado pela Guerra de Secessão<sup>216</sup> (1861-1865).

Tal conflito civil dividiu os EUA entre os estados nortistas e sulistas: os primeiros, industrializados, queriam a abolição da escravatura, como forma de aumentar a classe trabalhadora assalariada e por conseqüência, o mercado consumidor. Já o sul, que possuía economia baseada na agricultura, desejava o contrário, pois necessitava da mão de obra escrava para manutenção de suas lavouras.

---

<sup>214</sup>MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. Brasília: Secretaria de Inspeção do Trabalho, 2007, p. 17-18.

<sup>215</sup>Cf. CONSTÂNCIO, Julimar. *O negro e as políticas de ação afirmativa no contexto da desigualdade educacional*. Dissertação de Mestrado em Educação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Juiz de Fora. Juiz de Fora, 2009. p. 25.

<sup>216</sup>Fato histórico notório, que dispensa referências bibliográficas.

Como é sabido, os estados do norte venceram a guerra, e foi declarado o fim da escravidão nos EUA. Os estados sulistas, arrasados, passaram por uma grave crise e perderam força política. Embora estivesse livre, a população negra não foi alvo de nenhum programa governamental que lhes proporcionasse a integração social, sendo que o destino dessas pessoas foi o verdadeiro abandono social e a marginalização.

Foi então, no ano de 1961, que o presidente Kennedy começou a se utilizar da expressão *ação afirmativa*<sup>217</sup>. Kennedy assinou a Ordem Executiva nº 10.925/61, na qual instituiu um comitê sobre igualdade no emprego, determinando a criação de projetos financiados pelo governo federal que incentivavam a geração de empregos, numa tentativa de superar o preconceito<sup>218</sup>.

Apesar de Kenndey ter sido assassinado em novembro de 1963, a semente estava plantada. Seu sucessor, Lyndon B. Johnson (1908-1973), conseguiu, em 1964, a aprovação no Congresso da Lei dos Direitos Civis. E por meio da Ordem Executiva nº 11.246/65 condicionou a celebração de contratos entre governo e empresas à contratação, por parte dessas últimas, de determinado percentual de pessoas pertencentes a grupos minoritários e com garantias de condições de progresso profissional<sup>219</sup>. Essas ordens executivas, juntamente com projetos de governo, foram ações afirmativas. Johnson proferiu discurso marcante sobre o assunto na Howard University, conforme citação de Paulo Lucena de Menezes:

[...] Você não pega uma pessoa que durante anos esteve acorrentada, e a liberta [...] para competir com os outros. Assim, não é suficiente abrir os portões da oportunidade, todos os nossos cidadãos devem ter a capacidade de atravessar esses portões<sup>220</sup>.

A frase proferida por Johnson é emblemática, pois corrobora com a tese de que a verdadeira igualdade é aquela que proporciona chances iguais a todos. E é essa igualdade material que deve ser perseguida também no direito ao trabalho, em

---

<sup>217</sup>Cf. CONSTÂNCIO, Julimar. Op. cit. p. 25.

<sup>218</sup>Cf. ibidem. p. 25.

<sup>219</sup>Cf. GOMES, Joaquim B. 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. 54.

<sup>220</sup>Cf. MENEZES, Paulo Lucena de. *A ação afirmativa (affirmative action) no direito norte-americano*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001. p. 91.

especial no que diz respeito à efetivação do direito da pessoa com deficiência ao trabalho, cerne desta dissertação.

Assim, conclui-se que a função do Estado é promover políticas públicas de ações afirmativas no sentido de promover a integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Importante ressaltar que tais ações podem vir na forma de leis, da fiscalização para o cumprimento dessas, de punição para práticas discriminatórias, e também de programas governamentais que desenvolvam projetos voltados para tal finalidade, como os cursos de qualificação profissional ou a criação de um banco de dados que facilite a contratação de empregados com deficiência pelas empresas.

### 3.1 Lei de Cotas

O art. 93 da Lei 8.213/91<sup>221</sup> <sup>222</sup> é conhecido como Lei de Cotas. Dispõe o referido instrumento legal:

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 deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

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

<sup>221</sup>REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Lei n 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. Brasília, 24 de julho de 1991.

<sup>222</sup>Todas as informações sobre os aspectos gerais da Lei de Cotas foram retirados do documento MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Op. cit. passim.

É a ação afirmativa mais simbólica já realizada no Brasil, no sentido de se promover a integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Os valores que lastreiam a medida em questão estão contidos nos artigos 1º, 3º, 5º e 6º da Constituição brasileira. Asseguram tais normas os princípios da dignidade e cidadania, do valor social do trabalho e da livre iniciativa, e o da igualdade real de todos perante a lei.

### **3.1.1 Aspectos gerais**

Essa obrigação atinge a todas as pessoas jurídicas de direito privado, como as sociedades empresariais, associações, sociedades e fundações (incluindo as filantrópicas) que admitem trabalhadores como empregados. Para verificar se a empresa está obrigada a ter portadores de deficiência no seu quadro, isto é, ter 100 (cem) ou mais empregados, bem como para fixar o percentual dos cargos a serem preenchidos, deve ser utilizado o número de empregados da empresa, e não do estabelecimento. As frações de unidade resultante da aplicação do percentual sobre a base de cálculo darão lugar a mais um trabalhador, ou seja, qualquer que seja a fração, o número de empregados a serem contratados deve ser arredondado para cima (art. 10, § 4º da Instrução Normativa nº 20/01).

Para acesso aos cargos e empregos públicos, mediante concurso, o percentual de vagas reservado para pessoas com deficiência é de no mínimo 5% e no máximo 20% das vagas oferecidas no concurso (art. 5º, §2º, da Lei nº 8.112/90, c/c art. 37, § 1º, do Decreto nº 3.298/99).

Não há exigência legal para que os empregados com deficiência sejam distribuídos de forma proporcional entre os estabelecimentos da empresa, sendo esta uma decisão interna desta. Entretanto, com base no respeito às comunidades locais, recomenda-se a distribuição proporcional entre os diversos estabelecimentos. No interior do País, muitas vezes não há empresas locais com 100 (cem) empregados e as filiais de empresas com sedes em outras cidades são as únicas chances de inserção no trabalho das pessoas com deficiência que lá residem (art. 10, § 2º da Instrução Normativa nº 20/01).

Os empregados com deficiência não podem ficar isolados em um único setor, visto que é uma atitude segregacionista que não permite a integração social desse segmento e elimina as suas possibilidades de progresso no emprego. Por isso, recomenda-se que, na medida do possível, em todos os setores da empresa sejam alocadas pessoas com deficiência (art. 2º da Recomendação nº 168 da OIT).

O empregado com deficiência contratado por empresa terceirizada não conta para fins de comprovação de preenchimento da cota da tomadora, pois a legislação fala de reserva de cargos que devem ser preenchidos pela empresa. Dessa forma, os empregados da empresa terceirizada somente contam para esta, não para a tomadora.

A equipe que efetua a seleção deve estar preparada para viabilizar a contratação desse segmento. Principalmente, precisa ter claro que as exigências a serem feitas devem estar adequadas às peculiaridades que caracterizam as pessoas com deficiência. Se isso não ocorrer vai ser exigido um perfil de candidato sem qualquer tipo de restrição, o que acaba por inviabilizar a contratação dessas pessoas. Isso pode configurar uma espécie de fraude contra a Lei de Cotas, que foi criada justamente para abrir o mercado de trabalho para um segmento que não consegue competir em igualdade de condições com as demais pessoas.

Antes de ser instituída a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência, raras eram as empresas que as empregavam. Portanto, a elas não foram dadas oportunidades para terem em seu currículo experiência profissional. Assim, de uma forma geral, delas não se deve exigir experiência. Quando a experiência for efetivamente necessária ao desempenho da função, a própria empresa deve oportunizar, em suas dependências, que a pessoa adquira as habilidades, a postura de trabalho e os conhecimentos exigidos para o exercício de certos cargos (art. 36, alínea “c”, da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item 4.4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).

O modelo atual de organização do trabalho impôs um perfil de trabalhador polivalente que desempenha inúmeras funções. Dependendo das limitações

impostas pela deficiência, muitas vezes a pessoa não consegue desenvolver o conjunto das funções inseridas num mesmo cargo. Entretanto, pode realizar grande parte delas. A empresa, sempre que possível, deve verificar a possibilidade de desmembrar as funções de forma a adequar o cargo às peculiaridades dos candidatos. (art. 36, alínea “d”, da Recomendação nº 168 da OIT).

Quando realizar entrevistas e testes com candidatos com deficiência, os instrumentos utilizados devem estar em formato acessível para as diferentes deficiências, como, por exemplo, a presença de intérprete de sinais, quando o candidato for surdo, teste em Braille para os cegos, etc. O ideal, quando forem ofertadas as vagas, é incentivar que os candidatos informem antecipadamente as suas necessidades para participar do processo seletivo (item 4.2 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).

Para se encontrar candidatos a emprego com deficiência, existem, por exemplo, os postos do Sistema Nacional de Empregos (SINE), que mantêm cadastro de candidatos com deficiência para inserção no mercado de trabalho. Os reabilitados podem ser encontrados nos Centros e Unidades Técnicas de Reabilitação Profissional do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). As escolas e entidades representativas das pessoas com deficiência também dispõem de cadastros de seus associados. No Sistema de Informações da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (SICORDE), há uma relação de instituições que atuam na área de atenção à pessoa portadora de deficiência.

A prática da empresa de concentrar-se num tipo único de deficiência pode ser entendida como uma prática discriminatória. A finalidade da legislação é garantir o acesso ao trabalho a todas as categorias de deficiência (art. 7º, XXXI, da Constituição Federal, c/c art. 4º da Recomendação nº 168 da OIT). Buscar apenas pessoas com deficiências leves para contratar também pode ser considerado um ato discriminatório. O que deve ser buscado pela empresa é a pessoa e não a deficiência. As pessoas com deficiências têm o direito de ser respeitadas, sejam quais forem a natureza e a severidade de sua deficiência (art. 7º, XXXI, da

Constituição Federal, c/c art. 3º da Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência).

É comum associar algumas tarefas a certos tipos de deficiência, como os auditivos com o trabalho em almoxarifados, os visuais com a telefonia e os físicos com o teleatendimento. Tal correlação é restritiva, pois não permite vislumbrar as diversas potencialidades que as pessoas com deficiência podem desenvolver no trabalho, desde que os postos estejam devidamente adaptados.

Há, por exemplo, pessoas com deficiência visual trabalhando como controladores de qualidade no setor de pinturas da indústria automobilística, pessoa com deficiência auditiva atendendo no balcão de padaria, cadeirante supervisionando a saída de clientes em uma livraria e pessoa com deficiência mental pesando hortaliças, legumes e frutas em supermercado. Os exemplos são diversos. Assim, antes de dizer que uma pessoa portadora de deficiência não tem condições, é preciso dar a ela a oportunidade de revelar suas reais potencialidades.

Não há qualquer tipo de regra especial quanto à assinatura da CTPS e à formalização do contrato de trabalho com uma pessoa com deficiência. Aplicam-se as normas gerais da CLT. A pessoa com deficiência pode ter direito à jornada especial, como ter um horário flexível e reduzido, com proporcionalidade de salário, quando tais procedimentos forem necessários em razão do seu grau de deficiência e procurarem atender, por exemplo, a necessidades especiais, como locomoção, tratamento médico, etc. (art. 35, § 2º, do Decreto nº 3.298/99).

Quanto ao salário, não há qualquer diferenciação, devendo o deficiente receber igual aos demais empregados na mesma função, por força do art. 7º, incisos XXX e XXXI, da Constituição Federal de 1988, e o art. 461 da CLT. Não há previsibilidade legal de estabilidade para o empregado com deficiência. No entanto, para garantir a reserva de cargos para a pessoa com deficiência, a dispensa de empregado com deficiência ou reabilitado, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a 90 dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em

condições semelhantes. Ou seja, a demissão de uma pessoa com deficiência ensejará a contratação de outra pessoa com deficiência.

É importante que a empresa desenvolva um processo de acompanhamento do empregado com deficiência, visando sua integração com os colegas e chefia e adaptação às rotinas de trabalho. Para isso, tanto o empregado como a chefia devem ser indagados sobre as questões suscitadas com o ingresso do novo empregado. Muitas vezes o próprio empregado vai sugerir adaptações no seu posto de trabalho e o chefe, orientado e apoiado nas dificuldades relatadas, poderá encontrar a solução para melhorar a realização das rotinas.

A avaliação do desempenho da pessoa com deficiência deve ser especial, visto que tem de se levar em conta as implicações de suas limitações na produtividade. A própria CLT<sup>223</sup> parte do pressuposto de que o rendimento desse grupo é menor, já que não autoriza sua utilização como paradigma para fins salariais. Se os critérios utilizados forem usados como padrões de avaliação, não estariam sendo respeitadas as peculiaridades das pessoas com deficiência (art. 6º, inciso III, do Decreto nº 3.298/99, c/c art. 461, § 4º, da CLT).

Na avaliação, deve-se verificar se o empregado teve acesso aos treinamentos, manuais, regulamentos e informações sobre a empresa. Por exemplo, se às pessoas com deficiências visual e auditiva foi dado pleno conhecimento das normas da empresa. Igualmente, se o posto de trabalho foi adaptado às suas condições pessoais. Se isso não ocorreu, além dos prejuízos à saúde, pode redundar na diminuição da produtividade.

A avaliação especial não pode ser entendida como discriminatória, uma vez que se trata de proporcionar igualdade de oportunidades para os que têm desvantagens. Essa avaliação especial deve estar relacionada aos demais instrumentos de avaliação da empresa, de forma que o empregado com deficiência possa participar dos processos de promoção internos (art. 4º da Convenção nº 158, da OIT).

---

<sup>223</sup>REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1º de maio de 1943.

Todavia, o respeito às limitações das pessoas com deficiência, que devem receber igualdade de oportunidades, não pode ser confundido com paternalismo ou privilégios. Respeitar os limites e peculiaridades não significa que não seja exigido do empregado com deficiência o cumprimento das obrigações próprias do contrato de trabalho (art. 5º, III, do Decreto nº 3.298/99).

Desde que a Lei de Cotas para pessoas com deficiência passou a ser cumprida, o total de pessoas com tal peculiaridade contratadas no Estado de São Paulo já passa de 70.000 (setenta mil)<sup>224</sup>. Cerca de 60% do setor privado paulista está em dia com as cotas<sup>225</sup>. Não há estatísticas para outros estados, mas segundo o Ministério do Trabalho, houve aumento significativo das contratações de pessoas com deficiência em todo o país<sup>226</sup>.

Nos últimos anos a fiscalização do cumprimento da Lei de Cotas se intensificou em todo território nacional<sup>227</sup>. Mas é preciso que 45.000 (quarenta e cinco mil) pessoas com deficiência sejam inseridas nas empresas brasileiras para que se cumpram apenas as cotas de empresas que já foram alvo de ações do Ministério Público do Trabalho<sup>228</sup>.

Segundo a pesquisa “Perfil Social das 500 maiores empresas”, realizada pelo Instituto Ethos e pela Fundação Getúlio Vargas, a política de cotas vem dando resultado, visto que a manutenção de programa especial para contratação de pessoas com deficiência é a política afirmativa mais difundida e praticada por 32% das empresas<sup>229</sup>. Ainda de acordo com o relatório da referida pesquisa, a adesão não se deve somente à Lei de Cotas, mas também, ou principalmente, a uma mudança de mentalidade acerca da questão, e a crescente valorização da responsabilidade social das empresas<sup>230</sup>.

---

<sup>224</sup>Cf. REVISTA VEJA. *Pleno emprego: obrigadas por lei a reservar cotas para deficientes, empresas não conseguem preencher vagas- falta mão de obra* apud MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. Op. cit. p. 204.

<sup>225</sup>Cf. *ibidem*. p. 204.

<sup>226</sup>Cf. *ibidem*. p. 204.

<sup>227</sup>Cf. MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. Op. cit. p. 204.

<sup>228</sup>Cf. MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. Op. cit. p. 204.

<sup>229</sup>Cf. MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. Op. cit. p. 204.

<sup>230</sup>Cf. *ibidem*. p. 205.

Mas ainda há muito a ser feito. A Relação Anual de Informações Sociais<sup>231</sup> de 2007, emanada do Ministério do Trabalho e Emprego, divulgou pela primeira vez dados sobre a participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. De acordo com o relatório, de um total de 37,6 milhões de vínculos empregatícios formais no Brasil, 348,8 mil foram declarados empregados com deficiência, o que representa menos de 1% do contingente de empregos formais. Do total dos 348,8 mil trabalhadores com deficiência, 50,28% são deficientes físicos, 28,16% auditivos, 2,95% visuais, 2,41% mentais e 1,67% portadores de deficiências múltiplas. Foram declarados 14,02% empregados na situação de reabilitados.

### 3.1.2 Desafios e possíveis soluções

A Lei de Cotas, embora esteja obtendo resultados interessantes, conforme pesquisa descrita no subitem que trata dos aspectos gerais da mesma, encontra certos obstáculos que dificultam o cumprimento da legislação por parte de muitas empresas. O instrumento legal, portanto, não se mostra perfeito, sendo necessário um debate em torno de tais entraves, em busca de soluções. O primeiro problema é trazido por Luiz Eduardo de Amaral Mendonça:

A grande maioria das empresas sustenta que só poderia contratar o percentual exigido pela lei se dispensasse igual número de empregados ativos, pois estão com os quadros totalmente completos, sem possibilidades financeiras de suportar o acréscimo das vagas destinadas aos profissionais com deficiência. Nesse sentido, a lei de cotas acabaria, por vias indiretas, causando a exclusão social daqueles que não possuem deficiência<sup>232</sup>.

O que ocorre é que, caso as empresas precisem demitir funcionários que já se encontram em seus quadros para contratar pessoas com deficiência, isso redundaria em lesar essas pessoas, deixando-as sem emprego e remuneração. Seria uma discriminação contra as pessoas que não possuem deficiência, numa tentativa de corrigir o preconceito em face dos indivíduos com deficiência. E não é esse o intuito da lei.

---

<sup>231</sup>Cf. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Características do emprego formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais, 2007*. Disponível em [http://www.mte.gov.br/rais/resultado\\_2007.pdf](http://www.mte.gov.br/rais/resultado_2007.pdf). Acesso em: 21 out. 2011.

<sup>232</sup>MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. *Lei de cotas: pessoas com deficiência; a visão empresarial*. São Paulo: LTr. p. 174.

Por outro lado, como lembra Mendonça, contratar mais trabalhadores (pessoas com deficiência) sem tirar o cargo de outros poderia representar um ônus excessivo, com o qual a maioria das empresas certamente não suportaria arcar. A falência dessas últimas também não é objetivo da lei. Mas é indubitável que muitas delas já se encontram com sua folha de empregos totalmente preenchida. Qual seria a solução?

A Alemanha tentou resolver o problema da seguinte maneira: o país possui um sistema de cotas no qual 5% dos cargos de empresas públicas ou privadas com mais de vinte funcionários tem de ser reservados às pessoas com deficiência<sup>233</sup>. Mas o cumprimento da cota não é obrigatório, podendo as empresas optar em contratar pessoas com deficiência ou contribuir para um fundo<sup>234</sup>.

Ou seja, se a empresa decidir por não proceder à contratação, ela deve depositar uma determinada importância em uma espécie de reserva que poderia servir inclusive para melhorar a vida de pessoas com deficiências, por meio de cursos profissionalizantes ou assistência médica. Entretanto, esse não parece ser o melhor caminho, porquanto a lei de cotas visa garantir um trabalho às pessoas com deficiência. E a importância de se ter um emprego já foi explicada nesta dissertação, uma vez que ele proporciona ao indivíduo inúmeros benefícios, como o salário e o desenvolvimento de suas habilidades.

Excelente alternativa é o que vem sendo realizado na Holanda. Nesse país, existe legislação que garante aos empregadores de pessoas com deficiência o direito de receber incentivo financeiro ou reembolso dos custos estimados, mas com a obrigação de manter esses trabalhadores no emprego, sob pena de ter de devolver, inteira ou parcialmente a quantia recebida<sup>235</sup>. Além disso, as empresas cujos salários das pessoas com deficiência somem 5% ou mais da folha de pagamento estão isentas de pagar a contribuição prevista na Lei de Incapacidade e Seguro-Validez<sup>236</sup>.

---

<sup>233</sup>Cf. *ibidem*. p. 63.

<sup>234</sup>Cf. *ibidem*. p. 63.

<sup>235</sup>Cf. *ibidem*. p. 73.

<sup>236</sup>Cf. *ibidem*. p. 73.

Dessa forma, percebe-se que o melhor modo de se resolver essa questão é através de incentivos por parte do Governo para que tal instrumento legal se torne efetivo, trazendo benesses às pessoas com deficiência, sem causar danos ao setor empresarial. Tais estímulos poderiam vir na forma de deduções tributárias ou redução de contribuição previdenciária patronal. Na visão de Sandra Morais de Brito Costa:

O sistema de cotas se torna eficiente, porém, quando acompanhado de medidas complementares que estimulem e criem condições para a empresa contratar e manter nos seus quadros os portadores de deficiência de uma forma respeitosa e digna. As pesquisas mostram que as empresas se tornam mais sensíveis à contratação na medida em que acumulam boas experiências com os portadores de deficiência<sup>237</sup>.

Outro assunto problemático a ser discutido é a terceirização. Trata-se de uma forma de contratação que inclui três sujeitos: o trabalhador, a empresa que o contrata, e que mantém com ele a relação laboral, e a empresa tomadora de serviços, para a qual o empregado efetivamente presta funções manuais ou intelectuais, mas com a qual não possui vínculo jurídico.

A terceirização surgiu como uma maneira de buscar mão de obra especializada em certos ramos que não são a atividade principal da empresa. Exemplo: uma escola tem como objetivo essencial prestar serviço de educação, todavia, é imprescindível que possua em suas instalações outras funções como limpeza e segurança. Para que possa manter-se centrada em sua ocupação precípua, contrata de outra empresa serviços que lhe são necessários. Essa é uma das vantagens de terceirizar.

Porém, a empresa tomadora de serviços não pode computar, para efeito do cumprimento da Lei de Cotas, os empregados terceirizados. Segundo Mendonça, as explicações para a proibição são as mais variadas, mas todas elas decorrem de uma visão preconceituosa que a terceirização acabou recebendo por ter sido usada no Brasil com fins de fraudar direitos trabalhistas<sup>238</sup>. O doutrinador ressalta que a

---

<sup>237</sup>COSTA, Sandra Morais de Brito. *Dignidade humana e pessoa com deficiência: aspectos legais e trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2008. p. 109.

<sup>238</sup>MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. Op. cit. p. 186.

terceirização lícita é, sem dúvida, um importante meio de desonerar o negócio com os pesados encargos trabalhistas que normalmente acompanham o contrato de trabalho. Não se pode esquecer que a idéia principal da lei de cotas é a inclusão social<sup>239</sup>.

José Pastore, citado por Mendonça, descreve outro empecilho, que é a falta de qualificação profissional de muitas das pessoas que possuem deficiência:

Um dos maiores obstáculos para a contratação diz respeito à falta de qualificação dos candidatos, o que é um geral do Brasil. A pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio (PNAD), revelou que apenas 37% dos brasileiros fizeram o curso médio (...). Para os portadores de deficiência, as estimativas variam de 4% a 9%. É um problema sério. Temos de reconhecer: as empresas não estão conseguindo preencher as cotas por falta de pessoal qualificado<sup>240</sup>.

Mendonça destaca que outra dificuldade enfrentada pelas empresas é a de preencher cotas nos setores que exigem capacitação física ou mental plena, como a segurança<sup>241</sup>. Há também ramos, como a exploração de minas ou a construção civil, que carecem de força física intensa. É óbvio que essas são as atividades-fim dessas empresas, que possuem outras seções, como a de finanças ou recursos humanos, onde poderiam trabalhar pessoas com deficiência. Entretanto, não se duvida que a maior parte de seus empregados esteja laborando na especialidade principal da pessoa jurídica, como aconteceu com uma empresa petrolífera que precisava admitir 200 pessoas com deficiência para cumprir a Lei de Cotas, mas só conseguiu contratar 8, pois há 40 funcionários no departamento administrativo e 2.000 nos dutos de escavação<sup>242</sup>.

O Poder Judiciário vem reconhecendo essas dificuldades. Em 2010, o juiz da 70ª Vara do Trabalho de São Paulo cancelou uma autuação no valor de R\$ 38 mil a uma empresa do ramo de telecomunicações, por esta não cumprir a cota de 4% dos

---

<sup>239</sup>Ibidem. p. 187.

<sup>240</sup>PASTORE, José. *O trabalho dos portadores de deficiência*. Jornal O Estado de São Paulo apud MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. Op. cit. p. 189-190.

<sup>241</sup>MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. Op. cit. p. 190.

<sup>242</sup>Cf. MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. Op. cit. p. 190.

portadores de deficiência em seu quadro<sup>243</sup>. Ao cancelar a multa, a Justiça levou em consideração a dificuldade em encontrar deficientes no mercado em número suficiente para preencher a cota, em reconhecimento pelos esforços empreendidos pela empresa no processo e, ainda, que nem todos os portadores de deficiência poderão se encaixar em determinadas atividades que sejam incompatíveis com sua aptidão<sup>244</sup>.

Mas, antes disso, em 2008, o Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo já havia anulado uma multa de R\$ 110 mil, aplicada a uma empresa pelo não cumprimento de cotas<sup>245</sup>. A decisão baseou-se no fato de que a responsabilidade pelo efetivo cumprimento da lei também é do governo, levando em consideração que a falta de qualificação profissional dos portadores dificulta a sua inserção no mercado<sup>246</sup>.

Mendonça entende que essas são situações que autorizam tratamento diferente, quanto ao cumprimento das cotas legais, sempre analisadas, com razoabilidade e isonomia, caso a caso<sup>247</sup>. Esta dissertação comunga da mesma opinião, mas é necessário que se busquem outros meios de se cumprir a legislação. Flexibilizar não significa descumprir (e nem poderia significar). Uma das saídas tem sido a celebração de acordos entre órgãos fiscalizadores do trabalho e os sindicatos que representam tais setores<sup>248</sup>. Esses pactos dão prorrogação de até dois anos para que as empresas preencham as cotas, mas exigem a observância de determinados requisitos, tais como: programas de profissionalização, adaptações arquitetônicas e ampla divulgação das vagas<sup>249</sup>.

O último assunto deste subitem é dos mais problemáticos e complexos. Trata-se da situação em que o empregador executa a lei em seus termos estritos, contudo, descumpra-a no que diz respeito a sua função social, que é o verdadeiro motivo de

---

<sup>243</sup>CARVALHO, Maria de Lourdes. *A empresa contemporânea: sua função social em das pessoas com deficiência*. Dissertação de Mestrado em Direito apresentada ao Curso de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da Faculdade de Direito Milton Campos. Nova Lima, 2010. p. 118.

<sup>244</sup>Cf. *ibidem*. p. 118.

<sup>245</sup>Cf. *ibidem*. p. 118.

<sup>246</sup>Cf. *ibidem*. p. 118.

<sup>247</sup>MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. *Op. cit.* p. 191.

<sup>248</sup>Cf. *ibidem*. p. 191.

<sup>249</sup>Cf. *ibidem*. p. 191.

inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Seria o caso, por exemplo, de empresa que contrata pessoas com deficiência, paga-lhes salários e contribuições previdenciárias referentes aos seus direitos, porém não lhes oferece *trabalho*, mantendo-as, na prática, fora da empresa, somente para se ver eximida de uma possível multa. Na anotação de Luiz Carlos Moro:

Não basta o cumprimento da norma sob ponto de vista numérico. Estamos diante de direitos fundamentais da pessoa humana cuja a imprescindibilidade de implementação para promover o bem-estar social e a melhoria da qualidade de vida de todos, notadamente das classes menos favorecidas, impede as pessoas, sejam físicas, sejam jurídicas de se furtar ao cumprimento de seus deveres a pretexto de inviabilidade da lei ou de falta de norma de regulamentação<sup>250</sup>.

Muitas empresas foram denunciadas ao Ministério Público do Trabalho por registrarem pessoas com deficiência na folha de pagamento e no Cadastro Geral de Empregados (CAGED), sem que essas pessoas estivessem, de fato, prestando algum tipo de serviço à empresa<sup>251</sup>. Somente introduzir a pessoa com deficiência no quadro de funcionários de uma empresa não promove melhorias na vida desse indivíduo, que continuará sem desempenhar uma profissão com a qual se identifique, além de impedi-lo de usufruir inúmeros outros benefícios. Costa faz um apontamento sobre o tema, ressaltando sua relação com a falta de incentivos por parte do Estado, já tratado nesta seção.

No mundo inteiro, o sistema de cotas compulsório, quando usado isoladamente, revelou-se ineficiente para promover a inserção. As empresas, quando forçadas a admitir, tendem a cumprir essa obrigação, alocando os portadores de deficiência em setores de atividades marginais que, em muitos casos se transformam em verdadeiros depósitos de seres humanos, agravando ainda mais a situação daquelas pessoas<sup>252</sup>.

E arremata a referida doutrinadora:

Estamos tratando de pessoas e a busca do meio-termo é a solução ideal para um país que se pretende civilizado. Que nenhum ser

---

<sup>250</sup>MORO, Luis Carlos. *A proteção trabalhista ao portador de deficiência física e as questões jurídicas decorrentes*. Direitos da pessoa com deficiência. Revista do Advogado, ano XXVII, nº 95. São Paulo: AASP, dez/2007. p. 89.

<sup>251</sup>Cf. LOPES, Glauca Gomes Vergara. *A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das leis brasileiras*. São Paulo: LTr, 2005. p. 101.

<sup>252</sup>COSTA, Sandra Morais de Brito. Op. cit. p. 109.

humano seja tomado de empréstimo às folhas de pagamento para a obtenção de um cumprimento simulado da lei, em violação ao âmago da norma que se pretende cumprida. [...] Deve-se respeitar mais que a formalidade da lei, o seu verdadeiro objetivo, a intenção do legislador, o fim social da norma<sup>253</sup>.

Assim, o que se deduz é que a Lei de Cotas é uma ação afirmativa elogiável, e que vem conseguindo resultados positivos, segundo pesquisa já mencionada. Porém, não é um instrumento legal perfeito, necessitando vencer obstáculos para que possa surtir efeitos ainda melhores e cumprir o seu papel essencial, que é a promoção da inclusão da pessoa com deficiência no trabalho.

## **3.2 Outras Ações Afirmativas**

Além do art. 93 da Lei 8.213/91, é pertinente destacar outras ações afirmativas criadas e desenvolvidas pelo Estado, visando a efetivação do direito ao trabalho da pessoa com deficiência. É o que mostram os subitens seguintes.

### **3.2.1 Habilitação e acessibilidade**

A habilitação<sup>254</sup> é o processo orientado a possibilitar que a pessoa com 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. Está prevista no art. 31 do Decreto nº 3.298/99.

As instituições públicas e privadas que ministram educação profissional estão obrigadas a oferecer cursos para as pessoas com deficiência devendo disponibilizar cursos profissionais de nível básico para esse segmento. A matrícula nesses cursos de nível básico não pode estar condicionada ao nível de escolaridade da pessoa com deficiência, deve estar vinculada à sua capacidade de aproveitamento.

São qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem as seguintes instituições: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI); Serviço Nacional

---

<sup>253</sup>Ibidem. p. 90.

<sup>254</sup>As informações sobre habilitação e acessibilidade foram retiradas do documento MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Op. cit. passim.

de Aprendizagem Comercial (SENAC); Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR); Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT); Serviço Nacional de Cooperativismo (SESCOOP); as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas; as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e sua educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (arts. 429 e 430 da CLT).

A inclusão social das pessoas com deficiência deve ser um dos objetivos nas sociedades que defendem os valores da solidariedade e da integração, além do respeito pelas diferenças pessoais. A acessibilidade arquitetônica exerce papel fundamental nessa inclusão. A empresa deverá conscientizar todos os seus empregados, mediante treinamentos e execução de ações para eliminar barreiras e promover a acessibilidade.

A empresa pode melhorar, por exemplo, o acesso ao local de trabalho por pessoas com diferentes tipos de deficiência, incluindo facilidades para entrar e se movimentar no estabelecimento, além de acesso a banheiros e lavatórios. O planejamento para emergências deve assegurar que pessoas com deficiência possam deixar, com segurança e eficiência, o local de trabalho e se deslocar para uma área segura.

O acesso à informação também é fundamental, devendo ser disponibilizados na empresa, por exemplo, manuais e instruções relativas ao posto de trabalho, de forma a serem compreendidos por pessoas com diferentes tipos de deficiência. A Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000<sup>255</sup>, estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação. Para fins dessa Lei são estabelecidas as seguintes definições:

---

<sup>255</sup>REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Lei nº 10.98 de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência, ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, 19 de dezembro de 2000.

I – acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;

II – barreiras: qualquer entrave ou obstáculo que limite ou impeça o acesso, a liberdade de movimento e a circulação com segurança das pessoas, classificadas em:

a) barreiras arquitetônicas urbanísticas: as existentes nas vias públicas e nos espaços de uso público; b) barreiras arquitetônicas na edificação: as existentes no interior dos edifícios públicos e privados; c) barreiras arquitetônicas nos transportes: as existentes nos meios de transporte; d) barreiras nas comunicações: qualquer entrave ou obstáculo que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens por intermédio dos meios ou sistemas de comunicação, sejam ou não de massa.

O Capítulo V dessa lei trata da acessibilidade nos edifícios de uso privado (como os das empresas), estabelecendo critérios para adequada inclusão dos trabalhadores com deficiência. O Capítulo VII da mesma lei aborda os critérios para acessibilidade nos sistemas de comunicação e sinalização, definindo que o Poder Público promoverá a eliminação de barreiras na comunicação e estabelecerá mecanismos e alternativas técnicas que tornem acessíveis os sistemas de comunicação e sinalização às pessoas com deficiência sensorial e com dificuldade de comunicação, para garantir-lhes o direito de acesso à informação, à comunicação, ao trabalho, à educação, ao transporte, à cultura, ao esporte e ao lazer.

### **3.2.2 Outras modalidades de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**

A colocação competitiva<sup>256</sup> é o processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais. A colocação seletiva é o processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da

---

<sup>256</sup>As informações sobre as modalidades de contratação da pessoa com deficiência foram retiradas do documento MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Op. cit.

adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização. Está prevista no art. 35, inciso III, do Decreto nº 3.298/99.

Procedimentos especiais são os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, dentre outros. Está previsto no art. 35, § 2º, do Decreto 3.298/99.

Apoios especiais são a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas, entre outros elementos, que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa com deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade. Está previsto no art. 35, § 3º, do Decreto 3.298/99.

O trabalho por conta própria é considerado o processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

Outra iniciativa é a chamada oficina protegida de produção, que é a unidade que funciona numa relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social e que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto com deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa. Está prevista no art. 35, § 4º, do Decreto nº 3.298/99.

Os requisitos para o enquadramento na modalidade de oficina protegida de produção, conforme o art. 8º da Instrução Normativa nº 20, do Ministério do Trabalho e Emprego, de 19 de janeiro de 2001, são: que suas atividades laborais sejam desenvolvidas mediante assistência de entidades públicas e beneficentes de assistência social; que tenha por objetivo o desenvolvimento de programa de habilitação profissional, com currículos, etapas e diplomação, especificando o período de duração e suas respectivas fases de aprendizagem, dependentes de

avaliações individuais realizadas por equipe multidisciplinar de saúde; que as pessoas portadoras de deficiência participantes dessas oficinas não integrem o quantitativo dos cargos reservados legalmente a esse tipo de pessoa; e que o trabalho nelas desenvolvido seja obrigatoriamente remunerado.

Já a oficina protegida terapêutica é a unidade assistida por entidade pública ou beneficente de assistência social, que tenha por objetivo a integração social, mediante atividades de adaptação e capacitação para o trabalho. Ela está prevista no art. 35, § 5º, do Decreto nº 3.298/99.

São condições exigidas para o enquadramento como oficina protegida terapêutica, conforme determina o art. 35, §§ 5º e 6º, do Decreto nº 3.298/99: que suas atividades laborais sejam desenvolvidas mediante assistência de entidades públicas e beneficentes de assistência social; que seja restrita a pessoas com deficiências severas, que não tenham condições de ingresso no mercado de trabalho competitivo ou em oficina protegida de produção, segundo avaliação individual de desenvolvimento biopsicossocial; que o tratamento diferenciado esteja no fato de que sua finalidade primeira é a integração social e não o trabalho produtivo; e que vise ao desenvolvimento de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho.

### **3.2.3 Punição por práticas discriminatórias**

A conduta discriminatória<sup>257</sup> em relação às pessoas com deficiência é tipificada como crime. A Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, em seu art. 8º, tipificou como crime punível com reclusão de um a quatro anos e multa:

II – obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência;

III – negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho.

---

<sup>257</sup>As informações sobre as punições por práticas discriminatórias foram retiradas do documento MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Op. cit.

O art. 373-A, inserido na CLT pela Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, trata da discriminação ao proibir: a publicação de anúncios de emprego discriminatórios; a motivação discriminatória para recusa de emprego, promoção ou dispensa e a utilização de variável discriminatória para fins de remuneração, formação e ascensão profissional. Por infração a esse dispositivo, igualmente está prevista a imposição de multa administrativa.

Ainda, a Lei nº 9.029<sup>258</sup>, de 13 de abril de 1995, proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso ao/ou manutenção no emprego por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. A empresa, ao negar emprego ou trabalho a uma pessoa portadora de deficiência, deve explicar seu ato, devendo sua justificativa estar fundada em razões de natureza técnica, e não subjetiva. Assim, não bastam justificativas vagas e genéricas como a de que o candidato não se enquadra no perfil da empresa.

### **3.2.4 Fiscalização e penalidades**

Aos auditores-fiscais da Inspeção do Trabalho<sup>259</sup>, do Ministério do Trabalho, cabe fazerem a fiscalização das empresas no que se refere ao cumprimento da legislação referente ao trabalho das pessoas portadoras de deficiência (art. 36, § 5º, do Decreto nº 3.298/99). Em caso de descumprimento da Lei de Cotas, pode ser lavrado auto de infração com a consequente imposição de multa administrativa. Igualmente é possível o encaminhamento de relatório ao Ministério Público do Trabalho para as medidas legais cabíveis (art. 10, § 5º, c/c art. 15 da Instrução Normativa nº 20/01). A multa é a prevista no art. 133 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, calculada na seguinte proporção, conforme estabelece a Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003:

I – para empresas com 100 a 200 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários

---

<sup>258</sup>REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Lei nº 9.029 de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais, ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, 13 de abril de 1995.

<sup>259</sup>As informações sobre fiscalização e penalidades foram retiradas do documento MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Op. cit. passim.

reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de zero a 20%;

II – para empresas com 201 a 500 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 20 a 30%;

III – para empresas com 501 a 1.000 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 30 a 40%;

IV – para empresas com mais de 1.000 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 40 a 50%.

§ 1º O valor mínimo legal a que se referem os incisos I a IV deste artigo é o previsto no art. 133 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 2º O valor resultante da aplicação dos parâmetros previstos neste artigo não poderá ultrapassar o máximo estabelecido no art. 133 da Lei nº 8.213, de 1991.

Quem estabelece qual será a porcentagem a aplicar sobre o valor do mínimo, dentro dos limites fixados para cada uma das faixas, é autoridade regional do Ministério do Trabalho e Emprego. Supondo-se uma empresa com 1.010 empregados, que deveria ter 51 empregados com deficiência e tem apenas oito nessa condição. Nesse caso, multiplicam-se 43 (o número de empregados com deficiência que deixou de ser contratado) pelo valor previsto para as empresas com mais de 1.000 empregados. Em caso de dispensa de empregado com deficiência, sem que tenha havido a contratação antecedente de substituto em condições semelhantes, procede-se da mesma forma que nos casos de não preenchimento da cota de empregados com deficiência.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) atua em estreita parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego para o cumprimento das normas de incremento do trabalho das pessoas com deficiência. Tem sido a tônica da atuação do MPT a adoção de medidas de aproximação de empresários, autoridades públicas e organizações não governamentais (ONG's) envolvidas com a matéria.

Visa-se, dessa forma, alterar o paradigma cultural de exclusão das pessoas com deficiência. Parte-se do pressuposto de que o desconhecimento das capacidades das pessoas com deficiência é o maior óbice ao cumprimento da lei. Audiências públicas com os atores sociais mencionados, dirigidas pelo Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego, têm sido realizadas com sucesso, e essa mera aproximação desvela mitos e esclarece a realidade dos fatos.

As entidades associativas dispõem de instrumento legal para fazer valer o direito de seus filiados. Elas, desde que constituídas há mais de 1 (um) ano, nos termos da lei civil, podem promover ações civis públicas destinadas à proteção de interesses coletivos ou difusos das pessoas com deficiência (art. 3º da Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989).

Além dessas últimas, e dos entes públicos como Ministério Público, a União, o Estado ou o Município, temos a 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 (art. 3º da Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989).

Qual o papel destinado às entidades representativas das pessoas com deficiência? A legislação prevê a participação das pessoas com deficiência em todas as fases de implementação da política de inclusão social, por intermédio de suas entidades representativas. Assim, nas ações para inserção desse segmento no trabalho, tanto no que se refere à definição de diretrizes como na sua implantação, as organizações representativas devem ser consultadas (art. 5º da Convenção nº 159, c/c art. 6º, III e IV, do Decreto nº 3.298/99).

### **3.3 Exemplos de experiências**

Além dos já mencionados números obtidos pela Lei de Cotas, são dignas de relevo as experiências de alguns governos (estaduais e municipais) que têm implementado de projetos na área investigada, obtendo bons resultados e servindo de inspiração para outros estados e cidades.

### 3.3.1 Estado de São Paulo

No dia 30 de julho de 2009, o Governo do Estado de São Paulo<sup>260</sup> anunciou o lançamento do Programa Estadual de Qualificação Profissional, com bolsa-auxílio de R\$ 210,00 (duzentos e dez reais) mensais. O programa ofereceu 1.500 (mil e quinhentas) bolsas para qualificação de pessoas com deficiência. Em um levantamento feito após o encerramento do curso ficou constatado que 50% dos egressos conseguiram emprego.

No dia 16 de outubro de 2008, foi lançado pela Secretaria do Estado de Direitos da Pessoa com Deficiência, do Governo de São Paulo, em parceria com a Serasa e outras 35 (trinta e cinco) empresas que deram recursos, o Programa de Empregabilidade da Pessoa com Deficiência. Tal programa capacita profissionalmente pessoas com deficiência, e as empresas parceiras se comprometeram a empregar os ex-alunos. O modelo de capacitação oferecido por essa ação, além de qualificar os indivíduos, prepara o ambiente de trabalho no conceito de inclusão.

O Governo de São Paulo, em 22 de outubro de 2009, por meio das Secretarias dos Direitos da Pessoa com Deficiência e do Trabalho e Relações de Emprego, e em parceria com a Serasa Experian e o Instituto Ethos, lançou o 1º Fórum de Empregabilidade. A iniciativa tem por finalidade articular o setor público, o privado e organizações não governamentais em torno da discussão da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mobilizando, sensibilizando e ajudando tecnicamente os diversos setores da sociedade brasileira a desenvolver ações que ampliem o grau de empregabilidade das pessoas com deficiência.

A Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência e o Espaço da Cidadania realizaram o encontro “O Mercado de Trabalho e a pessoa com

---

<sup>260</sup>Todas as informações sobre as ações implementadas pelo Estado de São Paulo para promover a empregabilidade da pessoa com deficiência foram retiradas de GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO. SECRETARIA DE ESTADO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. *2 anos de inclusão: 2008-2010*. São Paulo: Governo do Estado de São Paulo, 2010.

Deficiência. Os cegos trabalham, sim! Por que não?”. Na programação foram apresentados depoimentos de pessoas cegas que trabalham em órgãos públicos, escolas, entidades, e na iniciativa privada. Também houve demonstração de tecnologias voltadas para a inserção de pessoas com deficiência em geral no mercado de trabalho.

O Sindicato das Empresas de Limpeza Urbana no Estado de São Paulo (Selur), em parceria com a Rede Saci (Solidariedade, Apoio, Comunicação e Informação), lançou, em cerimônia na sede da Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência, em 29 de junho de 2009, o SIVC, (Sistema Integrado de Vagas e Currículos para Pessoas com Deficiência). Trata-se de um site que é um banco de dados, no qual pessoas com deficiência podem disponibilizar e atualizar, gratuitamente, seus currículos, além de consultar vagas disponíveis nas empresas cadastradas.

### **3.3.2 Prefeituras das cidades de São Paulo e Rio de Janeiro**

A Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência e Mobilidade Reduzida – SMPED<sup>261</sup>, de São Paulo, promove o chamado Curso Sem Barreiras – Inclusão Profissional de Pessoas com Deficiência. Trata-se de um programa de orientação aos profissionais da área de Recursos Humanos das empresas, com informações sobre os principais elementos que influenciam no processo de inclusão profissional de pessoas com deficiência.

Como material de apoio, é produzido um livro, entregue aos participantes do curso. A obra reúne informações sobre os principais elementos que influenciam no processo de inclusão profissional de pessoas com deficiência. Nele são abordados os procedimentos legais e técnicos necessários à implantação de um programa que contemple as premissas básicas para promover a inclusão no ambiente de trabalho.

---

<sup>261</sup>As informações sobre as ações desenvolvidas pela SMPED da cidade de São Paulo estão disponíveis em [http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/pessoa\\_com\\_deficiencia/](http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/pessoa_com_deficiencia/). Acesso em: 21 set. 2011.

Os temas abordados são: o trabalhador com deficiência (tipos de deficiência), ergonomia e acessibilidade, dicas de convivência, acessibilidade digital, legislação (Lei de Cotas), entre outros.

A cidade de São Paulo oferece também cursos de qualificação profissional gratuitos, que são realizados na Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico e do Trabalho, por meio do Plano Territorial de Qualificação (Planteq) – do Ministério do Trabalho e Emprego.

Podem inscrever-se pessoas com deficiência, residentes na cidade de São Paulo, que cursam ou tenham cursado o Ensino Médio e estejam desempregadas. Os alunos recebem material didático, lanche e vale-transporte. A duração do curso é de 50 dias (200 horas), de segunda a sexta-feira, nos períodos da manhã, tarde ou noite. Os cursos ofertados são: Atendimento e Organização de Eventos; Atendimento de Comércio Varejista; Auxiliar de Departamento Pessoal; Informática para o Mercado de Trabalho; e Auxiliar em Rotinas Administrativas.

A Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico e do Trabalho (Semdet), em parceria com a Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência e Mobilidade Reduzida (SMPED), disponibiliza um serviço especializado para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A equipe técnica do Programa Inclusão Eficiente, além de oferecer para os candidatos atendimento e encaminhamento para emprego e qualificação, também subsidia projetos e ações específicas de empregabilidade para essas populações.

Como parte do Programa Inclusão Eficiente, a Secretaria criou o primeiro cadastro *on-line* de pessoas com deficiência nos Centros de Apoio ao Trabalho (CATs). O objetivo principal é facilitar a intermediação de vagas das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O cadastro também serve como base para saber quais e quantas vagas são necessárias na promoção de cursos de capacitação profissional.

A Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência do Rio de Janeiro (SMPD)<sup>262</sup>, através do Programa de Inclusão no Mundo do Trabalho (GIT), estimula a autonomia de jovens, a partir de 16 anos, e adultos com deficiência, preparando-os para terem um futuro independente. O Programa de Inclusão dispõe de dois eixos: as Oficinas Pedagógicas, a partir de 14 anos, que têm o objetivo de estimular a autonomia do jovem com deficiência, preparando-o para sua inclusão na vida laboral; e o de Empregabilidade, no qual a equipe do Programa mapeia as empresas em busca de postos de trabalho.

---

<sup>262</sup>As informações sobre as ações desenvolvidas pela SMPD da cidade do Rio de Janeiro estão disponíveis em <http://www.rio.rj.gov.br/web/smpd>. Acesso em: 21 set. 2011.

## 4 O PAPEL DAS EMPRESAS

Ao atrelar a questão da inclusão social ao setor empresarial, um relevante debate é suscitado, começando com a seguinte pergunta: trata-se de um dever ou de uma liberalidade? Em primeiro lugar, constata-se que a empresa é uma propriedade privada. Quando se fala em propriedade, muitas vezes dirige-se o pensamento somente para imóveis, sejam eles rurais ou urbanos. A propriedade privada englobaria, desse modo, uma pessoa jurídica de direito privado? A resposta é afirmativa. Eros Roberto Grau atenta para o não uso do termo “propriedade” como um sentido único:

A propriedade não constitui uma instituição única, mas o conjunto de várias instituições, relacionadas a diversos tipos de bens. Não podemos manter a ilusão de que à unicidade do termo – aplicado à referência a situações diversas – corresponde a real unidade de um compacto e íntegro instituto. A propriedade, em verdade, examinada em seus distintos perfis – subjetivo, objetivo, estático e dinâmico – compreende um conjunto de vários institutos. Temo-la, assim, em inúmeras formas, subjetivas e objetivas, conteúdos normativos diversos sendo desenhados para a aplicação a cada uma delas, o que importa no reconhecimento, pelo direito positivo, da multiplicidade da propriedade<sup>263</sup>.

A empresa privada nada mais é que a propriedade particular dos meios de produção, que se destinam a explorar qualquer ramo da indústria e geram produtos que depois serão revendidos e resultarão em lucro para essa organização. O conceito de empresa para Fabio Ulhoa Coelho é o seguinte:

Empresa é a atividade econômica organizada para produção ou circulação de bens ou serviços. Sendo uma atividade, a empresa não tem natureza jurídica de sujeito de direito nem de coisa. Em outros termos, não se confunde com o empresário (sujeito) nem com o estabelecimento empresarial<sup>264</sup>.

Pacificada-se, assim, a questão da empresa como uma propriedade privada. Ela tem, portanto, uma função social, pois que o art. 5º, inciso XXII, da Lei Maior, prescreve que é garantido o direito à propriedade, mas logo no inciso seguinte, o

---

<sup>263</sup> GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988*, 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2002. p. 273.

<sup>264</sup> COELHO, Fabio Ulhoa. *Curso de direito comercial*, vol. I, 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 18.

XXIII, estipula que esta última deverá atender a sua função social. A empresa assume, assim, como propriedade privada que é, uma função social.

Qual seria então a função social da empresa? De antemão, constata-se que o setor empresarial tem papel essencial no círculo da economia: é ela quem produz e distribui bens e serviços, que são adquiridos pelos consumidores por meio de pagamento em moeda. A vantagem financeira auferida pela venda dos produtos é o lucro, que permite à empresa proceder à feitura de novos bens, que serão novamente vendidos, iniciando assim um novo ciclo.

No já citado liberalismo clássico, a economia era um fim em si mesma. As empresas almejavam somente o lucro, e o mercado fluía por suas próprias forças, sem qualquer intervenção estatal. Esse sistema ruiu, pois uma economia que não tinha como um de suas finalidades a justiça social só fez reforçar as desigualdades na prática. A justiça social é um dos princípios-objetivos da ordem econômica brasileira, insculpidos no art. 170 da CF/88. Sobre ele, Grau leciona:

"Justiça social", inicialmente, quer significar superação das injustiças na repartição, a nível pessoal, do produto econômico. Com o passar do tempo, contudo, passa a conotar cuidados, referidos à repartição do produto econômico, não apenas inspirados em razões micro, porém macroeconômicas: as correções na injustiça da repartição deixam de ser apenas uma imposição ética, passando a consubstanciar exigência de qualquer política econômica capitalista<sup>265</sup>.

Além da justiça social, o art. 170 da Carta Magna preconiza, como um dos fundamentos da ordem econômica, a valorização do trabalho humano e, na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, propriedade privada, função social da propriedade, livre concorrência, defesa do consumidor, defesa do meio ambiente, redução das desigualdades regionais e sociais, busca do pleno emprego, tratamento favorecido para as empresas brasileiras de capital nacional de pequeno porte e tratamento favorecido para as empresas de pequeno.

Assim, nota-se que o Brasil, embora se constitua como uma economia de mercado, pois garante a livre iniciativa (art. 1º, inciso 4º, CF/88) e o direito de escolher uma profissão ou iniciar um negócio, criou um elo entre a atividade

---

<sup>265</sup> GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988*, 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1997. p. 245.

econômica e princípios como o da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho. Esses preceitos também são fins que a economia deve buscar, e por isso conclui-se que, ao contrário do liberalismo puro, a ordem econômica brasileira não existe por si só, ela é também instrumento para se atingir dogmas basilares da Carta Magna, como por exemplo, atenuar as desigualdades sociais.

Neste momento, um leitor atento poderia se perguntar: qual a relação do explanado nas linhas anteriores com a função social da empresa? Ocorre que a empresa, como uma das forças que impulsiona a economia, não pode ter como propósito somente o *seu* lucro. Não se defende aqui que a empresa deixe de perseguir a vantagem financeira, visto essa ser condição imprescindível para que a pessoa jurídica exista e possa dar continuidade aos seus negócios.

É óbvio que, ao dar sequência à sua atividade, a empresa gera empregos, aumenta o mercado consumidor, firma contratos e fomenta a economia. Mas sua função social não se restringe a isso. É necessário também que a pessoa jurídica, além do lucro, se preocupe e em promover ações que sejam de interesse público. Na lição de Mello, o interesse público é o interesse resultante do conjunto de interesses que os indivíduos pessoalmente têm quando considerados em sua qualidade de membros da sociedade<sup>266</sup> e pelo simples fato de o serem<sup>266</sup>.

Assim, determinado bem que é importante para os membros da sociedade, como por exemplo, o trabalho, objeto desta dissertação, merece não só a proteção jurídica, mas também que o setor empresarial direcione seus negócios de modo que a obtenção do lucro seja conseguida juntamente com o atendimento ao interesse público. Para Fábio Konder Comparato:

A lei reconhece que no exercício da atividade empresarial há interesses internos e externos, os quais devem ser respeitados: não só os das pessoas que contribuem diretamente para o funcionamento da empresa, como os capitalistas e trabalhadores, como também os **interesses da “comunidade” em que ela atua**<sup>267</sup>. (grifo da autora).

---

<sup>266</sup>MELLO, Celso Antonio Bandeira de. *Curso de Direito Administrativo*. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 53.

<sup>267</sup>COMPARATO, Fábio Konder. *Estado, empresa e função social*. Revista dos Tribunais, ano 85, v. 732. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1996. p. 44.

A legislação infraconstitucional também foi atenta à questão da função social da empresa, conforme se nota pelos artigos citados a seguir. A Lei 6.404/76, chamada de Lei das Sociedades por Ações, em seu art. 116, parágrafo único prescreve que o acionista controlador deve usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar seu objetivo e cumprir sua função social, e têm deveres e responsabilidade para com os demais acionistas da empresa, para com os que nela trabalham e para com a comunidade em que atua, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender.

O art. 154, do mesmo diploma legal, determina que “o administrador da empresa deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa”. O Código Civil de 2002 traz também quatro importantes dispositivos acerca do tema.

Em seu art. 187, estabelece que “comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé”; “o art. 421 determina que a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato e o art. 966 preconiza que considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção e circulação de riquezas”.

O art. 1.228 do CC/2002, em seu § 1º, também reforça a regra, pois dá ao proprietário “a faculdade de usar, gozar e dispor da coisa, mas ressalta que o direito de propriedade deve ser exercido em consonância com as suas finalidades econômicas e também sociais”.

Sobre a função social da empresa, assevera Tomasevicu:

**A função social da empresa constitui o poder-dever de o empresário e os administradores da empresa harmonizarem as atividades da empresa, segundo o interesse da sociedade, mediante a obediência de determinados deveres, positivos e negativos<sup>268</sup>. (grifo da autora).**

---

<sup>268</sup>TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. A função social da empresa. *Revista dos Tribunais*, v. 92, n. 810, São Paulo: Revista dos Tribunais, abr. 2003. p. 40.

Para Modesto Carvalhosa a empresa possui três funções sociais:

Tem a empresa uma óbvia função social, nela sendo interessados os empregados, os fornecedores, a comunidade em que atua e o próprio Estado, que dela retira contribuições fiscais e parafiscais. Considerando-se principalmente três as modernas funções sociais da empresa. A primeira refere-se às condições de trabalho e às relações com seus empregados [...] a segunda volta-se ao interesse dos consumidores [...] a terceira volta-se ao interesse dos concorrentes [...]. E ainda mais atual é a preocupação com os interesses de preservação ecológica, urbano e ambiental da comunidade em que a empresa atua<sup>269</sup>.

E merece menção especial o art. 47 da Lei de Falências, de nº 11.101/05<sup>270</sup>, que dispõe ter a “recuperação judicial o objetivo de viabilizar a superação da situação de crise econômico-financeira do devedor, a fim de permitir a manutenção da fonte produtora, do emprego dos trabalhadores e dos interesses dos credores, promovendo, assim, a preservação da empresa, sua função social e o estímulo à atividade econômica”.

A principal vantagem da recuperação judicial é proporcionar ao devedor a chance de envolver todos os credores (e não apenas os credores sem garantia, como ocorria na concordata) e apresentar um plano de recuperação que, efetivamente, possa ser cumprido e evite sua falência

A lei, ao criar o instituto da recuperação judicial levou em conta a importância que possui o setor empresarial na sociedade. A falência de uma empresa, e o seu conseqüente fechamento traz inúmeros malefícios. Postos de trabalho deixam de existir, impostos deixam de ser pagos, empresas parceiras (fornecedores, por exemplo) perdem em faturamento. Tudo isso faz parte da importante função social da empresa, do importante papel que ela possui na economia. Por isso, caso seja viável, a sua recuperação é sempre preferível à sua falência.

E da função social da empresa, surge, a responsabilidade social. Embora possam, num primeiro momento, parecer sinônimos, é preciso rechaçar tal idéia. Isso porque, a primeira expressão deu origem à segunda, uma vez que a função

<sup>269</sup>CARVALHOSA, Modesto. *Comentários à lei de sociedades anônimas*, vol. III. São Paulo: Saraiva, 1977. p. 237.

<sup>270</sup>REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Lei nº 11.101, de 9 de janeiro de 2005. Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. Brasília, 9 de janeiro de 2005.

social da empresa é o fundamento jurídico da responsabilidade social, que são ações realizadas por empresas objetivando a justiça social e interesses sociais relevantes, tais como a inclusão social de grupos minoritários ou a proteção do meio ambiente. Pode-se afirmar, assim, que a responsabilidade social é aplicação prática do princípio da função social da empresa. Sobre o conceito de responsabilidade social, ensina Patrícia Almeida Ashley:

**O compromisso que uma organização deve ter para com a sociedade, expresso por meio de atos e atitudes que a afetem positivamente, de modo amplo, ou a alguma comunidade, de modo específico, agindo proativamente e coerentemente no que tange a seu papel específico na sociedade e a sua prestação de contas para com ela.** A organização, nesse sentido, assume obrigações de caráter moral, além das estabelecidas em lei, mesmo que não diretamente vinculadas a suas atividades, mas que possam contribuir para o desenvolvimento sustentável dos povos. Assim, numa visão expandida, responsabilidade social é toda e qualquer ação que possa contribuir para a melhoria da qualidade de vida da sociedade<sup>271</sup>. (grifo da autora)

O Instituto Ethos possui entendimento similar:

Responsabilidade social é uma forma de conduzir os negócios da empresa de tal maneira que a torna parceira e corresponsável pelo desenvolvimento social. A empresa socialmente responsável é aquela que possui a capacidade de ouvir os interesses das diferentes partes (acionistas, funcionários, prestadores de serviço, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente) e conseguir incorporá-los no planejamento de suas atividades, buscando atender às demandas de todos e não apenas dos acionistas ou proprietários<sup>272</sup>.

Notícias acerca da responsabilidade social podem ser encontradas já século XIX, por meio da história do sociólogo galês Robert Owen (1773-1858), que posteriormente transformou-se em industrial<sup>273</sup>. Em suas empresas, Owen implantou uma série de mudanças como salários maiores, jornada de trabalho menor e, além disso, proporcionou benefícios aos seus empregados tais como creches, hospitais e escolas<sup>274</sup>. Por meio das transformações que implementou, o

<sup>271</sup>ASHLEY, Patrícia Almeida. *Ética e responsabilidade social nos negócios*. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 7.

<sup>272</sup>INSTITUTO ETHOS. *Responsabilidade social das empresas: a contribuição das universidades*. São Paulo: Peirópolis, v. 5, 2003. p. 205.

<sup>273</sup>GOMES, Adriano. MORETTI, Sérgio. *A responsabilidade e o social: uma discussão sobre o papel das empresas*. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 12-21.

<sup>274</sup>Cf. ibidem. p. 12-21.

empresário Owen obteve aumento de seu lucro. Contudo, foi expulso da Inglaterra por fazer críticas ferrenhas ao sistema capitalista<sup>275</sup>.

Há que se destacar ainda um trabalho publicado pelo acadêmico norte-americano Charles Eliot (1834-1926), que, embora tenha sido pioneiro, teve pouca receptividade e, portanto, não conseguiu mobilizar as empresas a serem socialmente responsáveis<sup>276</sup>. Em 1929 veio a grande depressão econômica, que teve início após a “quebra” da Bolsa de Valores de Nova York, episódio que ficou conhecido como a “Quinta-Feira Negra”<sup>277</sup>. A crise findou somente após a 2ª Guerra Mundial.

Após esse período turbulento foi publicado o livro de Howard Bowen (1908-1989), economista norte-americano, intitulado *Responsibilities of the Businessman*<sup>278</sup>, em tradução livre, *Responsabilidades do Empresário*. A obra tratava do tema da ética nos negócios. Em 1960, Richard Eells escreveu seu livro tratando sobre o papel da empresa em seu meio. O título era *The Meaning of Modern Business*, em tradução livre, *O significado dos negócios modernos*.

No Brasil, até a década de 1930, as ações sociais da empresa tinham motivação religiosa, sendo entendidas como uma caridade, até porque não havia regulação estatal sobre o tema<sup>279</sup>. Nessa época foram construídas vilas, creches e hospitais para uso dos operários<sup>280</sup>. A partir da década de 1930, observam-se importantes transformações. Surgem os sindicatos e os direitos trabalhistas, além da constituição de instituições de serviço social da indústria e comércio com regulação do Estado como políticas públicas<sup>281</sup>. São exemplos o SENAI e o SENAC.

Com a transição democrática, entre as décadas de 1970 e 1980, começaram, pela primeira vez, as ações sociais por parte do setor empresarial com a finalidade

---

<sup>275</sup>Cf. ibidem. p. 12-21.

<sup>276</sup>Cf. ibidem. p. 30-35.

<sup>277</sup>Fato histórico notório, que dispensa referências bibliográficas.

<sup>278</sup>Cf. ibidem. p. 30-35.

<sup>279</sup>Cf. PEREIRA, Evelyn Andrea Arruda. *A empresa e o lugar na globalização: a responsabilidade social empresarial no território brasileiro*. Dissertação de Mestrado em Geografia Humana apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Geografia Humana, da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2007. p. 11.

<sup>280</sup>Cf. ibidem. p. 11.

<sup>281</sup>Cf. ibidem. p. 11.

de participação no desenvolvimento social do país<sup>282</sup>, e não por puro sentimento de piedade. Destaca-se, nesse período, a criação do Pensamento Nacional de Bases Empresariais (PNBE), que foi um movimento de um grupo de empresários paulistas, que defendia, entre outros ideais, o aprofundamento da democracia e uma melhor distribuição de renda no país<sup>283</sup>.

Visando incentivar a responsabilidade social a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) criou a norma 160001, que estabelece requisitos mínimos relativos a um sistema de gestão da responsabilidade social e dá uma certificação para as empresas que a colocam em prática. O certificado só é concedido àquelas organizações que cumprem totalmente os requisitos da norma, isto é, em toda a sua cadeia produtiva, inclusive em relação a seus fornecedores. São eles: não utilizar trabalho infantil; promover a segurança e a saúde no trabalho; respeitar a liberdade de associação e direitos coletivos; não promover a discriminação (sexual, racial, política, nacionalidade, deficiência, etc.).

A empresa deve estabelecer, implementar, manter e documentar programas para atingir seus objetivos e metas da responsabilidade social. Esses programas devem incluir, no que se refere ao trabalho: boas práticas de governança; direitos da criança e do adolescente, incluindo o combate ao trabalho infantil; direitos do trabalhador, incluindo o de livre associação, de negociação, a remuneração *jus ta* e benefícios básicos, bem como o combate ao trabalho forçado; promoção da diversidade e combate à discriminação (por exemplo: cultural, de gênero, de raça/etnia, idade, pessoa portadora de deficiência); compromisso com o desenvolvimento profissional; promoção da saúde e segurança.

No que tange à contratação das pessoas com deficiência, muitas empresas já entenderam que a inclusão delas é um grande aprendizado para o desenvolvimento de políticas de promoção e respeito à diversidade no ambiente de trabalho. Além disso, elas estão descobrindo, nesse processo, que há um grande segmento de

---

<sup>282</sup>CAMARGO, Ricardo Zagallo. *Responsabilidade social das empresas: formações discursivas em confronto*. Tese de Doutorado em Comunicação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências da Comunicação da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2009. p. 7.

<sup>283</sup>Cf. *ibidem*. p. 7.

mercado composto de pessoas com deficiência. E que para atingi-lo adequadamente precisa ter uma linguagem e uma estrutura a ele acessível.

Pertinente mencionar também, há uma linha de financiamento público federal voltado para programas de inclusão das pessoas com deficiência, eis que o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), por meio do Programa de Apoio a Investimentos Sociais de Empresas (PAIS), disponibiliza recursos para financiar os programas empresariais.

São itens financiáveis: obras civis e adaptação física de instalações, equipamentos especiais, ajudas técnicas – próteses, órteses, equipamentos, elementos especiais para facilitar a comunicação, a informação e a sinalização, equipamento e material pedagógico especial, maquinaria e utensílios de trabalhos especiais -, capacitação de pessoal para convívio no trabalho com as PPD, capacitação das PPD para assumirem postos de trabalho e consultoria técnica para a realização dos projetos e atividades

Assim, denota-se que o setor empresarial vem se preocupando com a questão social, tendo por fundamento o princípio da função social da empresa. Questão espinhosa é estabelecer o que deve fazer cada empresa. Projetos voltados à inclusão social? Preservação do meio ambiente? Fomento à cultura? Incentivo à educação?

A resposta deverá ser dada pela legislação infraconstitucional, como fez a Lei de Cotas ao dispor que as empresas com mais de 100 empregados devem ter pessoas com deficiências em seu quadro de funcionários, de acordo com a porcentagem definida pelo instrumento legal. Nesse caso, trata-se, portanto, de um dever.

Caso não haja lei para prescrever as ações a serem desenvolvidas por uma empresa, não há como se cobrar sua responsabilidade social, sendo que esta será tida apenas como liberalidade, pois a expressão “função social da empresa”, contida na CF/88, é revestida de vagueza e indefinição.

## 4.1 Práticas inclusivas

O setor empresarial, como forma de cumprir, não só a Lei de Cotas como um todo (e não somente no sentido estritamente numérico) e também com a finalidade de tornar-se socialmente responsável, deve desenvolver certos comportamentos dentro de seus estabelecimentos, como forma de promover a completa inserção da pessoa com deficiência, além de possibilitar o seu progresso profissional.

Segundo o Instituto Ethos, a empresa que contrata deve ter um programa estruturado de recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento de pessoas com deficiência, e não apenas contratar formalmente para cumprir a lei<sup>284</sup>. Embora a implementação de um programa abrangente possa parecer mais complicado, ele garante que os esforços despendidos na contratação não sejam desperdiçados<sup>285</sup>.

Se o profissional com deficiência tiver atribuições claras e definidas, e receber treinamento adequado para desenvolvê-las, ele terá responsabilidades e será produtivo como os outros funcionários<sup>286</sup>. Mais que mantê-lo no emprego, o estímulo pode revelar outras habilidades que permitam seu crescimento, sua atuação em outras funções e sua promoção<sup>287</sup>. É um ganho tanto para o empregado quanto para o empregador<sup>288</sup>.

Tudo isso pode ser traduzido em uma palavra: acessibilidade. Segundo o SENAC:

A acessibilidade, conceito que traduz uma das principais aspirações das pessoas com deficiência, surgiu na década de 1950, paralelamente ao movimento de integração. A princípio, estava ligado às barreiras arquitetônicas, pois as pessoas com deficiência que desejavam se integrar à sociedade eram, já de antemão, impossibilitadas por preconceitos concretos: obstáculos físicos, nas ruas, construções e meios de transporte. Como jamais se pensara na vida social e nos direitos das pessoas com deficiência, todos os

---

<sup>284</sup>INSTITUTO ETHOS. *O que as empresas podem fazer pela inclusão da pessoa com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. p. 22.

<sup>285</sup>Cf. *ibidem*. p. 22.

<sup>286</sup>Cf. *ibidem*. p. 22.

<sup>287</sup>Cf. *ibidem*. p. 22.

<sup>288</sup>Cf. *ibidem*. p. 22.

espaços e utensílios públicos sempre foram planejados para pessoas consideradas “normais”<sup>289</sup>.

E no ponto de vista de Luciana L. Damasceno et. col.:

Desenvolver recursos de acessibilidade também pode significar combater (esses) preconceitos, pois, no momento em que lhe são dadas as condições para interagir e aprender, explicitando o seu pensamento, o indivíduo com deficiência mais facilmente será tratado como um “diferente-igual”, ou seja, “diferente” por sua condição de portador de necessidades especiais, mas ao mesmo tempo “igual” por interagir, relacionar-se e competir em seu meio com recursos mais poderosos, proporcionados pelas adaptações de acessibilidade de que dispõe. É visto como “igual” na medida em que suas “diferenças” cada vez mais são situadas e se assemelham com as diferenças intrínsecas existentes entre todos os seres humanos. Esse indivíduo poderá, então, dar passos maiores em direção à eliminação das discriminações, como consequência do respeito conquistado com a convivência, aumentando sua autoestima, porque passa a poder explicitar melhor seu potencial e pensamentos<sup>290</sup>.

Dessa forma, nota-se que o termo acessibilidade, embora muitas vezes ligado somente ao desfazimento de barreiras arquitetônicas, possui um sentido bem mais amplo: concerne à extinção de todos os obstáculos que impedem o desenvolvimento satisfatório das pessoas com deficiência. Melissa Santos Bahia utiliza o vocábulo “dimensão” para tratar do tema.

A primeira é a dimensão arquitetônica, que é o “acesso fácil aos espaços físicos do local de trabalho, desde a entrada até as salas e oficinas de trabalho; sanitários adequados e meios de transporte acessíveis utilizados pela empresa para seus funcionários”<sup>291</sup>.

Muitas empresas têm conseguido desenvolver práticas interessantes de integração em seu interior. Na questão da acessibilidade arquitetônica, destaca-se a experiência da Empresa Embraco<sup>292</sup>. Após a coleta dos dados de uma pesquisa realizada dentro da empresa, a Embraco elaborou a Política de Valorização da

<sup>289</sup>SENAC. *Pessoas com deficiência: educação e trabalho*. Série Documentos Técnicos. Rio de Janeiro: SENAC/DEP/CEAD, 2006. p. 17.

<sup>290</sup>DAMASCENO, Luciana L. GALVÃO FILHO, Teófilo A. *As novas tecnologias e as tecnologias assistidas: utilizando os recursos de acessibilidade na educação especial* apud SENAC. Op. cit. p. 17.

<sup>291</sup>BAHIA, Melissa Santos. Op. cit. p. 67.

<sup>292</sup>Todas as informações sobre a empresa Embraco foram retiradas de DAUFEMBACK, Valdirene. *Caso Embraco: contribuindo para a construção de uma sociedade inclusiva*. In: FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho. MARQUES, Antonio Luiz. (coord.) *Trabalho e pessoas com deficiência*. Curitiba: Juruá, 2009.

Diversidade e decidiu que, dentre os grupos minoritários com dificuldades de inserção no mercado de trabalho, teria prioridade, em suas ações, o das pessoas com deficiência.

Uma das ações realizadas foi a maratona da acessibilidade, que consistia em convidar alguns funcionários que não possuíam deficiência a se caracterizar como se a possuíssem e circular pela empresa. Enquanto isso, outros funcionários assistiam a uma palestra sobre acessibilidade ministrada por pessoas com deficiência e entidades especializadas no assunto. Após a maratona, a plateia compartilhava das experiências dos maratonistas e sobre as dificuldades encontradas por estes, dando ênfase à questão da adaptação arquitetônica.

A segunda dimensão apresentada por Bahia é comunicacional:

Dimensão comunicacional: total acessibilidade nas relações interpessoais, face a face, língua de sinais, linguagem corporal e linguagem gestual. Na comunicação escrita: jornal, revista, livro, carta, apostila, incluindo textos em braile e textos ampliados para quem tem baixa visão<sup>293</sup>.

A Prodam<sup>294</sup> (Companhia de Processamento de Dados do Município de São Paulo) é provedora de tecnologia da informação para a gestão pública da Prefeitura de São Paulo, conseguiu promover em seu âmbito a dimensão comunicacional. Ela conta com 1.236 empregados. Dois anos após sua criação, em 1971, passou a empregar pessoas com deficiência, como profissionais em processamento de dados, sendo uma das pioneiras na América Latina a fazer esse tipo de contratação.

Os 29 profissionais com deficiência que hoje trabalham na Prodam prestam serviços nas mais diferentes áreas da empresa, como programação, desenvolvimento de sistemas, suporte técnico e administrativo. Dezoito são pessoas com deficiência visual, nove com deficiência física, e um possui deficiência auditiva e outro de deficiência mental. Trabalham em período integral, participando do

---

<sup>293</sup>BAHIA, Melissa Santos. Op. cit. p. 67.

<sup>294</sup>Todas as informações sobre a empresa Prodam foram retiradas de INSTITUTO ETHOS. *O que as empresas podem fazer pela inclusão da pessoa com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

desenvolvimento, implantação e processamento de sistemas da administração de São Paulo.

Em 1976, os funcionários com deficiência visual desenvolveram o Programa Libra (Listador Braille), que possibilita a impressão eletrônica de textos em braille. Foi altamente difundido entre empresas contratantes de pessoas com deficiência visual e mereceu indicação da OIT como uma boa alternativa a ser utilizada nos países em desenvolvimento, por ser uma técnica simples e sem custos. Os empregados com deficiência são contratados por concurso público, com regras específicas e adequadas.

Para viabilizar a comunicação entre todos, a empresa Gimba<sup>295</sup> (que possui em seu quadro 30% de trabalhadores com deficiência, de um total de seiscentos funcionários) oferece um curso de linguagem de sinais a seus empregados. Para isso, foi contratada uma professora de Libras (língua brasileira de sinais). Tal iniciativa estimula os laços sociais entre os funcionários, dentro e fora da empresa.

Após a dimensão comunicacional, ingressa-se no estudo da dimensão metodológica, que está ligada à dimensão instrumental:

Dimensão metodológica: adequação dos métodos de trabalho e técnicas de trabalho, treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, execução de tarefas, ergonomia, novo conceito de fluxograma e empoderamento<sup>296</sup>.

A White Martins<sup>297</sup> é um exemplo bem-sucedido de pessoa jurídica que implementou a dimensão metodológica. Trata-se de uma empresa com aproximadamente 4.200 funcionários, com unidades em vários estados do país, que produz gases especiais e medicinais. Iniciou a inclusão de trabalhadores com deficiência há 27 anos, por intermédio do “Programa de Treinamento e Absorção de Mão-de-Obra” da White Martins de Pessoas Portadoras de Deficiência, com a participação de entidades de apoio. Os trabalhadores com deficiência cumpriam jornada de quatro horas na empresa e outras quatro horas nessas instituições. Após

---

<sup>295</sup>Todas as informações sobre a empresa Gimba foram retiradas de *ibidem*.

<sup>296</sup>BAHIA, Melissa Santos. Op. cit. p. 67.

<sup>297</sup>Todas as informações sobre a empresa White Martins foram retiradas de INSTITUTO ETHOS. *O que as empresas podem fazer pela inclusão da pessoa com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

treinamento de três meses, alguns foram efetivados. A experiência produziu bons resultados, e a White Martins chegou a ter cerca de cem trabalhadores com deficiência. Ao longo dos anos, mais de seiscentos deficientes já passaram pelo programa.

Em 1996, a empresa instituiu o Programa “Deficientes-Treinandos”. Por intermédio desse programa, a empresa estabelece convênios com instituições voltadas para o atendimento de pessoas com deficiência, como a Sociedade Pestalozzi (Rio de Janeiro e Osasco) e a Apae/RJ (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais), e oferece estágios de seis meses a suas respectivas clientela. O programa enfatiza a inclusão de pessoas com deficiência mental e envolve profissionais da empresa e da instituição conveniada nos processos de seleção de candidatos ao treinamento, bem como no acompanhamento e na avaliação das atividades e do desempenho.

A Prodam, já mencionada neste subitem, merece ser citada mais uma vez. Ela possui em seu Centro de Treinamento uma sala adaptada, com tecnologia de ponta (sintetizadores de voz e softwares específicos). Nela são ministrados cursos básicos de informática, que possibilitam maior integração com a sociedade e com o mercado de trabalho.

A Serasa<sup>298</sup> (Centralização de Serviços dos Bancos S/A) é outra empresa com projetos relevantes nesse aspecto. Ela foi criada em 1968 pelos bancos para efetuar análises e informações econômico-financeiras. A empresa realiza programa de empregabilidade de pessoas com deficiência, que engloba, além da contratação, a qualificação e capacitação de profissionais para o mercado de trabalho. Trata-se de estágio remunerado de seis meses que tem o objetivo de efetivá-los na empresa ou, se não for possível, treiná-los e qualificá-los profissionalmente para que tenham maior poder de competitividade no mercado de trabalho.

A primeira turma contou com a participação de doze estagiários com deficiência. Durante seis meses, eles receberam treinamento remunerado e benefícios, como assistência médica e odontológica, vale-refeição, vale-transporte e seguro de vida em grupo. A segunda turma conta com onze estagiários

---

<sup>298</sup>Todas as informações sobre a empresa Serasa foram retiradas de *ibidem*.

universitários e também recebe remuneração e benefícios, e concorre para que a Serasa percorra uma trajetória que a leve ao desenvolvimento de uma competência.

O “Programa de Empregabilidade de Pessoas Portadoras de Deficiência da Serasa”, além de buscar cumprir a legislação federal, objetiva qualificar e capacitar os portadores de deficiência. A intenção não é apenas a de treinar e contratar essas pessoas, mas também a de retê-las na Serasa e desenvolver competências profissionais específicas.

A última dimensão é a que diz respeito à superação do preconceito:

Dimensão atitudinal: eliminação de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações como resultado de programas e práticas de sensibilização e de conscientização dos trabalhadores e da convivência com a diversidade humana no local de trabalho<sup>299</sup>.

O Ministério do Trabalho e Emprego<sup>300</sup> recomenda que a empresa sensibilize seu quadro funcional no sentido de eliminar preconceitos, estereótipos e outras atitudes que atentam contra o direito das pessoas a serem iguais. Tal iniciativa tende a incentivar o respeito e a convivência com as pessoas com deficiência. O mesmo órgão atenta manutenção, em seu ordenamento interno, de normas sobre o tratamento a ser dispensado aos empregados portadores de deficiência, com o objetivo de coibir e reprimir qualquer tipo de discriminação, bem como as respectivas sanções pelo descumprimento dessas normas.

O Instituto Ethos<sup>301</sup> ressalta que expressões de conteúdo pejorativo ou depreciativo devem ser rigorosamente evitadas. Não deve ser usada linguagem que sugira que as pessoas com deficiência são sempre dependentes dos outros, ou que os faça objeto de pena. As práticas responsáveis de inclusão das pessoas com deficiência têm o caráter de efetivação de direitos.

A Embraco foi uma das empresas que se preocupou com educação e a sensibilização para inclusão, eis que era necessário conscientizar os funcionários

---

<sup>299</sup>BAHIA, Melissa Santos. Op. cit. p. 67.

<sup>300</sup>Cf. MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO. Op. cit. p. 31.

<sup>301</sup>Cf. INSTITUTO ETHOS. *O que as empresas podem fazer pela inclusão da pessoa com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. p. 28.

sobre a importância de se conviver com a diversidade. Visando esse objetivo, foram organizados *workshops* e peças de teatro com informações acerca da valorização da diversidade e reflexões para estabelecer uma convivência sem discriminação.

#### 4.1.1 O emprego apoiado

O emprego apoiado consiste em preparar uma pessoa com deficiência para um posto de trabalho mediante a assistência pessoal de um técnico de emprego apoiado ou preparador laboral<sup>302</sup>. A metodologia do emprego apoiado analisa o potencial e o perfil da pessoa com deficiência desempregada e os compara com as vagas e necessidades de trabalho de uma empresa, facultando encontrar ou criar uma vaga que beneficie os dois lados<sup>303</sup>.

O emprego apoiado nasceu há mais de 30 anos nos EUA<sup>304</sup>. Nesse país e em outros como Canadá e Espanha, onde o emprego apoiado também já existe há anos, foram aprovadas inúmeras leis que garantem a disponibilização de recursos para a implantação de programas, que incluem treinamento e remuneração de pessoal<sup>305</sup>.

O emprego apoiado não se caracteriza pelo assistencialismo, ou seja, o empregador deve estar satisfeito com a qualidade e produtividade do trabalho oferecido pelo empregado, assim como este último deve estar satisfeito com a função exercida e com as condições do emprego, as quais deverão ocorrer em igualdade às de seus companheiros de trabalho<sup>306</sup>. Nessa modalidade há contrato de trabalho formal e justo<sup>307</sup>.

No emprego apoiado, como já descrito, existe o acompanhamento de um consultor ou técnico que atua de forma personalizada com cada trabalhador com

---

<sup>302</sup>Cf. GARCIA, Jesus Carlos Delgado. VIEIRA, Adriana Zangrande. *O que é emprego apoiado?* 1º Seminário Internacional- Emprego Apoiado no Brasil: desafios e perspectivas. ITS Brasil. Instituto de Tecnologia Social. Disponível em <http://www.itsbrasil.org.br/1o-seminario-ea/o-que-e-emprego-apoiado>. Acesso em: 10 out. 2011.

<sup>303</sup>Cf. *ibidem*.

<sup>304</sup>Cf. *ibidem*.

<sup>305</sup>Cf. Sassaki, Romeu Kazumi. Op. cit. p. 81

<sup>306</sup>Cf. GARCIA, Jesus Carlos Delgado. VIEIRA, Adriana Zangrande. Op. cit.

<sup>307</sup>Cf. *ibidem*.

deficiência, durante todo o processo<sup>308</sup>. Inicialmente, o que deve fazer o técnico dessa modalidade é conhecer muito bem a pessoa com deficiência, suas habilidades, seus conhecimentos, seus gostos, suas potencialidades, que tipo de trabalho gostaria de fazer, etc.<sup>309</sup>. A formação e o treinamento são realizados dentro do posto de trabalho, com o auxílio desse técnico<sup>310</sup>. Os tipos de apoio variam de caso para caso: orientação, instrução no treinamento, aconselhamento, supervisão, transporte etc.<sup>311</sup>.

O técnico do emprego apoiado procura identificar os apoios de acessibilidade universal, sejam arquitetônicos ou de produtos de tecnologia assistiva<sup>312</sup> necessários<sup>313</sup>. Muitas vezes, ele desenvolve, também, procedimentos, recursos e ajudas que tornam mais fácil a realização do trabalho da pessoa com deficiência<sup>314</sup>. A retirada do técnico de emprego apoiado é feita de forma progressiva, até que se complete totalmente, após a pessoa com deficiência conseguir sua autonomia no trabalho. Mas, mesmo neste ponto, é necessário acompanhamento periódico, que ajuda a manter o posto de trabalho e a produtividade<sup>315</sup>.

O emprego apoiado possui uma metodologia de eficácia comprovada para promover a inserção no mercado de trabalho de pessoas com deficiência, assim como de outros grupos sociais em situação de especial exclusão social ou com dificuldades particulares para encontrar emprego, de nele se manter e obter as promoções correspondentes<sup>316</sup>. É preciso registrar ainda que tal modalidade de trabalho tem dado resultados práticos altamente positivos, refletindo na qualidade de vida das pessoas com deficiência<sup>317</sup>.

---

<sup>308</sup>Cf. *ibidem*.

<sup>309</sup>Cf. *ibidem*.

<sup>310</sup>Cf. *ibidem*.

<sup>311</sup>Cf. SASSAKI, Romeu Kazumi. Op. cit. 82.

<sup>312</sup>A expressão “tecnologia assistiva” designa o conjunto de materiais e recursos que visam melhorar a vida e ampliar as aptidões da pessoa com deficiência.

<sup>313</sup>Cf. GARCIA, Jesus Carlos Delgado. VIEIRA, Adriana Zangrande. Op. cit.

<sup>314</sup>Cf. *ibidem*.

<sup>315</sup>Cf. *ibidem*.

<sup>316</sup>Cf. *ibidem*.

<sup>317</sup>Cf. SASSAKI, Romeu Kazumi. Op. cit. p. 82.

## 4.2 Benefícios Da promoção da inclusão

Esta dissertação adota o entendimento de que a responsabilidade social das empresas não é uma mera opção, mas, sim, um dever que encontra sustentação jurídica na função social que se espera que as empresas exerçam, devendo tal função ser regulamentada por lei infraconstitucional, como acontece com a Lei de Cotas. Contudo, é preciso destacar que, mais que uma obrigação, existem inúmeros benefícios para as pessoas jurídicas de direito privado que promovem a inclusão. A primeira vantagem é trazida por Melissa Santos Bahia:

Tem crescido, nos últimos anos, a percepção do custo que a manutenção da lógica da discriminatória tem para a sociedade e para as empresas, pelo impacto negativo que provoca na qualidade de vida da comunidade como um todo. Cresce também a compreensão de que a valorização da diversidade traz inúmeras conseqüências enriquecedoras na vida das empresas e da sociedade<sup>318</sup>.

Pode-se afirmar, sem correr o risco de um equívoco, que uma sociedade não inclusiva gera não só uma afronta a direitos fundamentais, mas também atraso no desenvolvimento econômico de um país. No caso específico da inserção de pessoas com deficiência (e outros grupos vulneráveis), no mercado de trabalho, é patente que tal situação redundará em aumento da renda *per capita* do país.

A geração de renda, por sua vez favorece o consumo, aumentando a industrialização e a circulação de bens e serviços. Esse movimento acaba por tornar maior a arrecadação do Estado em tributos, que devem promover melhora na qualidade de vida da população, se bem administrados e investidos em setores como saúde, educação e saneamento básico.

É óbvio que esse conjunto de forças somadas (geração de renda, consumo, industrialização) faz com que o Produto Interno Bruto (PIB) cresça. O PIB é a soma das riquezas produzidas em um determinado local (estado, país, etc.) em um determinado período de tempo (trimestre, semestre, ano, etc.). Por exemplo: o setor hoteleiro. Realiza-se a conta de todo o seu faturamento em um lapso de tempo e,

---

<sup>318</sup>BAHIA, Melissa Santos. *Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiência*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006. p. 10.

feito isso, descontam-se as despesas. Se houve maior lucro que na contagem anterior, tem-se aumento da riqueza.

Trata-se de uma exemplificação simples, mas serve para demonstrar que isso é feito em todos os setores da economia para se saber se houve ou não o desenvolvimento esperado. Não há como se olvidar, portanto, que o primeiro passo para que a economia possa progredir é a geração de emprego e renda que permite às pessoas consumirem, favorecendo as mais variadas atividades econômicas. Assim, denota-se que a inclusão não é contrária ao sistema capitalista, pelo contrário, ela é um estímulo para este. Luiz Alberto David de Araújo destaca as vantagens econômicas da inclusão:

A inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho não é simples medida demagógica ou caridosa. Existem importantes motivos de ordem econômica e política que fundamentam esse tratamento diferenciado. Ora, se essa pessoa não tem fonte própria de renda, será improdutivo. Por conseqüência, ou o Estado ou a sociedade (por meio de entidades e/ou filantrópicas) deverão arcar com seu sustento [...] além é óbvio de dar-lhes condições de se integrar à comunidade, efetivando-se os princípios da cidadania e da dignidade da pessoa humana<sup>319</sup>.

A segunda benesse diz respeito à imagem de uma empresa perante o público e a comunidade em que atua. Assim, as práticas de responsabilidade social têm tido um bom impacto diante de sua clientela e também de parceiros, como os fornecedores. É esse o entendimento do Instituto Ethos:

Além disso, os valores e o comportamento das empresas repercutem nas suas relações com clientes, fornecedores e com a comunidade. A prática do pluralismo e da não-discriminação tem elevado potencial de multiplicação junto a esses parceiros, refletindo-se de forma positiva no relacionamento com clientes e fornecedores<sup>320</sup>.

A Natura Cosméticos<sup>321</sup>, com o envolvimento de pessoas com deficiência no processo de produção, de forma voluntária, procurou somar novas percepções para o negócio, ampliando o relacionamento com seus diversos públicos. Projeto interessante desenvolvido pela empresa refere-se à produção de embalagens com

---

<sup>319</sup>ARAÚJO, Luiz Alberto David. *A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência*, 2. ed. Brasília: CORDE, 2007. p. 287.

<sup>320</sup>INSTITUTO ETHOS. *Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade*. São Paulo: Instituto Ethos, 2000, p. 22.

<sup>321</sup>Todas as informações sobre a empresa Natura foram retiradas de *ibidem*.

informações em braile em uma de suas linhas de produto. A Natura foi pioneira entre as empresas brasileiras de cosméticos na produção de cartuchos e bulas em braile, possibilitando o acesso à informação às pessoas com deficiência. Constam nos cartuchos da linha Erva Doce o nome do produto, descrição, volume e telefone do SNAC (Serviço Natura de Atendimento ao Consumidor).

A empresa desenvolve também trabalho para inclusão de pessoas portadoras de deficiência no seu quadro de empregados, tanto em atividades administrativas, como na linha de produção. Esse posicionamento de inclusão social se traduz, também, em dois projetos que envolvem outros públicos de relacionamento da empresa.

O primeiro é o projeto Enxergar, implantado em janeiro de 2002, com a participação de 65 pessoas com deficiência visual, convidadas a participar como voluntários de painéis de pesquisa onde são realizados testes olfativos com fragrâncias. A Natura oferece transporte e almoço, além de programa de treinamento aos participantes. O projeto também inclui a capacitação de consultores com deficiência visual, que recebem treinamento das promotoras. Atualmente 22 consultoras com deficiência integram a equipe. Até agora, apenas algumas empresas do ramo farmacêutico e alimentício adotam este tipo de procedimento.

A empresa assume, assim, uma determinada identidade, que pode ser resumida também com uma simples questão: com o que essa corporação se identifica? Se a réplica for o atrelamento da empresa a práticas fraudulentas tais como a sonegação de impostos ou abuso de poder por parte de seus gerentes e administradores, isso certamente terá efeito maléfico para o conceito que seus consumidores possuem dela, podendo inclusive haver queda nas vendas.

O mesmo não ocorre quando a conduta de uma empresa está ligada a um modo de proceder que a faz merecedora de respeito por parte dos clientes e de outros entes com que se relaciona contratualmente, e isso se traduz em uma melhor gestão dos negócios.

Segundo o Instituto Ethos<sup>322</sup>, da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho nasce um círculo virtuoso que desemboca justamente na imagem da empresa. O primeiro passo é esta última ter como uma de suas prioridades a empregabilidade da pessoa com deficiência. Após esse início, a corporação procede à contratação de pessoas com deficiência, segundo o seu potencial de trabalho. Esses novos trabalhadores passam a freqüentar programas de qualificação e formação profissional.

Posteriormente, amplia-se a capacidade da empresa em desenvolver novos produtos e negócios. Os empregados que possuem deficiência progridem, aumentam sua remuneração e ocupam posições de destaque no âmbito da companhia em que trabalham. A empresa que estimulou essa inclusão entre os empregados passa a fazê-lo com seus clientes, fornecedores, acionistas, entre outros parceiros, melhorando cada vez mais sua imagem institucional, e conseguindo, por meio disso, benefícios comerciais.

A sociedade não permanece indiferente às empresas que agem de forma socialmente responsável, como é o caso da inclusão das pessoas com deficiência. É o que se dá com a empresa Laffriolée<sup>323</sup>, atuante no ramo alimentício e que produz sobremesas para cerca de 2 mil estabelecimentos, como restaurantes, cafés, padarias e redes de *fast-food*. Situada na capital paulista, foi indicada, em 1998, pelo Sebrae/SP, como empresa de Qualidade Total, pela política de responsabilidade social implantada e por seu trabalho de inserção das pessoas com deficiência no processo produtivo. E ganhou o prêmio “Valor Social”, em 2001, conferido pelo jornal *Valor*, como reconhecimento às práticas inclusivas que desenvolve em seu âmbito.

Sua primeira experiência inclusiva foi a contratação de uma pessoa analfabeta em 1994. Em 1997, foi contratado um portador de deficiência auditiva. Os resultados foram tão estimulantes que a Laffriollée desenvolveu um programa de estágio e possível contratação de pessoas portadoras de deficiência. Atualmente 10% de seu efetivo de sessenta funcionários são compostos por pessoas com deficiência mental e auditiva.

---

<sup>322</sup>INSTITUTO ETHOS. *O que as empresas podem fazer pela inclusão da pessoa com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002, p. 12.

<sup>323</sup>Todas as informações sobre a empresa Laffriolée foram retiradas de *ibidem*.

No decorrer desse processo, criou-se a comissão de qualidade, e, entre outros valores, definiu-se a “aceitação da diversidade” como um dos principais valores da empresa. O processo de contratação é iniciado em regime de estágio. Foram desenvolvidos critérios de avaliação de desempenho, levando-se em conta a produtividade dos trabalhadores com deficiência e estabelecendo-se direitos e deveres. A contratação definitiva é decidida em procedimentos comuns a todos os empregados. A asserção de que a inclusão de pessoas com deficiência é um diferencial positivo para uma empresa é confirmada por pesquisas, como a do jornal *Valor Econômico*, mencionada pelo Instituto Ethos:

Vale acrescentar um dado novo nessa questão, para a reflexão das organizações. Na pesquisa inédita *Percepção dos Consumidores Brasileiros sobre a Responsabilidade Social das Empresas*, realizada em maio de 2000 pelo Instituto Ethos, jornal *Valor Econômico* e Instituto Indicator, quando o consumidor foi perguntado sobre “Qual atitude de uma empresa o estimularia a comprar mais os seus produtos e recomendar aos seus amigos?”, 46% dos entrevistados responderam: “A empresa que contrata deficientes físicos”<sup>324</sup>.

E sobre a melhora nos resultados dos negócios da empresa, após esta adotar uma política de inclusão, o Instituto Ethos destaca:

Para as empresas, implementar eficazmente estratégias de diversidade da mão de obra pode ser um fator crítico para o sucesso dos negócios. As políticas de diversidade incrementam a competitividade, ao possibilitar às empresas usufruírem de todo o potencial resultante das diferenças positivas entre seus empregados. Também é crescente a tendência de valorização de marcas e bens produzidos por organizações que projetam uma imagem pluralista e de responsabilidade social<sup>325</sup>.

Além de passar a imagem de uma empresa socialmente responsável a seus consumidores e fornecedores, as empresas que investem em inclusão de pessoas com deficiências podem ter outro ganho: trata-se de proporcionar a *todos* os seus empregados um ambiente de trabalho humanizado, no qual *todos* podem desenvolver suas habilidades profissionais e com chances reais de progressão, livres de amarras baseadas na intolerância. O assunto já foi inclusive objeto de pesquisa nos Estados Unidos:

O *Estudo Nacional das Mudanças na Força de Trabalho* realizado em 1997 pelo instituto norte-americano The Families & Work, indica

---

<sup>324</sup>Ibidem. p. 58.

<sup>325</sup>Ibidem. p. 26.

que, ao avaliar o alcance dos programas que incluem oportunidades iguais de desenvolvimento, a não-discriminação e o respeito, pode-se concluir que “empregados que têm no local de trabalho um ambiente de incentivo mostram-se mais satisfeitos com suas atividades profissionais” e que os “empregados cujos ambientes de trabalho são de incentivo e respondem às suas necessidades individuais são os mais leais”<sup>326</sup>.

A Medley<sup>327</sup> pôde vivenciar na prática os ganhos que um ambiente de trabalho humanizado traz. Trata-se de uma indústria farmacêutica líder de mercado na venda de medicamentos genéricos. Com duas unidades no interior paulista (Campinas e Sumaré), iniciou em janeiro de 2001 um programa de contratação de trabalhadores com deficiência, dentro de uma visão de responsabilidade social empresarial. A empresa, com 1.067 funcionários, possui 29 pessoas com deficiência em seu quadro funcional, sendo 21 com deficiência física, sete com deficiência auditiva e um com deficiência mental, que trabalham, principalmente, no setor de embalagens.

O programa de inclusão da Medley teve início após a identificação das pessoas com deficiência existentes em seu quadro funcional. Foi realizado um levantamento detalhado da saúde dos funcionários, a partir de exames com fonoaudiólogo e médicos neurologista e ortopedista, e concedido a eles atestado médico e ASO (Atestado de Saúde Ocupacional). De posse desse mapeamento, e com ajuda de consultoria externa, a empresa passou a contratar outras pessoas com deficiência, para setores onde havia vagas. Após um ano de implantação do programa, a Medley obteve resultados expressivos, com o desenvolvimento e fortalecimento de um espírito de grupo entre todos os trabalhadores.

Estimulada pelo sucesso obtido, a empresa optou então por estabelecer uma política de inclusão social, com um projeto bem estruturado, de longo prazo, e que envolve uma equipe multidisciplinar da empresa. Essa equipe é constituída por pessoas da área requisitante (que abre a vaga), da área de Recursos Humanos (seleção e treinamento), além das áreas de saúde ocupacional e segurança no trabalho. Juntas, definem qual o perfil ideal para ocupar a vaga aberta e quais tipos de deficiências não limitam o desempenho nessa função.

---

<sup>326</sup>Ibidem, p. 28.

<sup>327</sup>Todas as informações sobre a empresa Medley relatadas nesta dissertação foram retiradas de ibidem.

Outra vantagem na promoção da inclusão pela empresa é ressaltada pelo Instituto Ethos:

As empresas que estabeleceram programas da diversidade e métodos de gestão voltados para detectar e prevenir situações potenciais de discriminação e de assédio sexual são menos vulneráveis frente às exigências das legislações, que em muitos países estabelecem penalidades que podem chegar a vários milhões de dólares. Um tratamento mais justo aos empregados e a possibilidade de expressarem suas queixas reduz o número de ações trabalhistas motivadas por discriminação<sup>328</sup>.

É com razão que o Instituto Ethos faz tal apontamento, pois os tribunais trabalhistas do Brasil têm se posicionado no sentido de repudiar e punir com ressarcimento, a título de danos morais, empresas que discriminem pessoas com deficiência. Vale lembrar que a sanção também é cabível por motivos de sexo, cor, credo, entre outros. Como fundamento jurídico para ensejar indenização no âmbito trabalhista, está o art. 483, que estabelece em seu *caput* que o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização. Entre outras razões, a alínea “f” menciona a prática, por parte do empregador ou seus prepostos, de atos lesivos contra a honra e boa fama do empregado ou da família deste.

E merece destaque ainda o art. 186, do Código Civil de 2002, que diz cometer ato ilícito aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral. A Carta Magna, em seu art. 7º, inciso XXVIII, ao tratar dos direitos dos trabalhadores, deixou claro que, dentre tais direitos, encontra-se o seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Por fim, o art. 5º da CF/88, art. 5º, inciso X, insculpe que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Os tribunais do Brasil, em obediência à legislação pátria sobre o tema, têm repudiado e punido atitudes que exponham pessoas, no espaço de seu trabalho, a situações vexatórias e humilhantes.

---

<sup>328</sup>Ibidem, p. 29.

São muitas as decisões que servem de exemplo. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul)<sup>329</sup>, no Acórdão do processo nº 0150200-02.2009.5.04.0411 (RO), confirmou ser devida a reparação por danos morais ante preconceito contra uma funcionária. A reclamante possuía uma deficiência física, havendo sido contratada para ocupar uma das vagas destinadas aos trabalhadores com deficiência.

A autora, em depoimento pessoal, informou que, em uma ocasião, a outra auxiliar de escritório questionou a inspetora sobre o porquê de somente ela precisar trabalhar em outras lojas e a reclamante não, ao que a inspetora respondeu que “não precisava de uma deficiente física para atrapalhar a vida dela”.

As testemunhas ouvidas em juízo, a convite da reclamante, embora não tenham presenciado o fato ora narrado, ouviram comentários de que a autora havia chorado em virtude de um comentário feito pela inspetora. A conduta discriminatória da inspetora, portanto, tornou-se pública, uma vez que a situação foi amplamente discutida pelos outros empregados. Verificou-se, assim, a sujeição da reclamante a uma situação ofensiva a sua dignidade.

O Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (Brasília/DF)<sup>330</sup> julgou situação parecida, com o mesmo entendimento. A autora, que possuía deficiência auditiva, foi submetida a tratamento humilhante no local de trabalho, durante os meses em que manteve vínculo de emprego com a reclamada, onde era chamada de surda na frente de outros funcionários e na presença de clientes do supermercado.

---

<sup>329</sup>Cf. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO (RIO GRANDE DO SUL). Acórdão do processo nº 0150200-02.2009.5.04.0411 (RO). Disponível em: <[http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:rEyX5E21ZlwJ:iframe.trt4.jus.br/nj4\\_juris/jurisprnovo.ExibirDocumentoJurisprudencia%3FpCodAndamento%3D39213177+inmeta:DAA\\_DOCUMENTO:2010-10-07..2011-10-07+tratamento+discriminat%C3%B3rio+defici%C3%Aancia++&client=jurispr&site=jurispr&output=xml\\_no\\_dtd&proxystylesheet=jurispr&ie=UTF-8&lr=lang\\_pt&access=p&oe=UTF-8](http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:rEyX5E21ZlwJ:iframe.trt4.jus.br/nj4_juris/jurisprnovo.ExibirDocumentoJurisprudencia%3FpCodAndamento%3D39213177+inmeta:DAA_DOCUMENTO:2010-10-07..2011-10-07+tratamento+discriminat%C3%B3rio+defici%C3%Aancia++&client=jurispr&site=jurispr&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurispr&ie=UTF-8&lr=lang_pt&access=p&oe=UTF-8)>. Acesso em: 23 out. 2011.

<sup>330</sup>TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO (BRASÍLIA/DF). Acórdão do processo nº 00780-2004-013-10-00-1 (RO). Disponível em: <[http://www.trt10.jus.br/search?q=cachê:www-dev3.trt10.jus.br/consweb/gsa\\_segunda\\_instancia.php%3Ftip\\_processo\\_trt%3DRO%26ano\\_processo\\_trt%3D2004%26num\\_processo\\_trt%3D6180%26num\\_processo\\_voto%3D60956%26data\\_publicacao%3D08/04/2005%26data\\_julgamento%3D30/03/2005%26embargo%3D%26tipo\\_publicacao%3DDJ+dano+moral+discrimina%C3%A7%C3%A3o+deficiente&access=p&output=xml\\_no\\_dtd&client=default\\_frontend&proxystylesheet=metas](http://www.trt10.jus.br/search?q=cachê:www-dev3.trt10.jus.br/consweb/gsa_segunda_instancia.php%3Ftip_processo_trt%3DRO%26ano_processo_trt%3D2004%26num_processo_trt%3D6180%26num_processo_voto%3D60956%26data_publicacao%3D08/04/2005%26data_julgamento%3D30/03/2005%26embargo%3D%26tipo_publicacao%3DDJ+dano+moral+discrimina%C3%A7%C3%A3o+deficiente&access=p&output=xml_no_dtd&client=default_frontend&proxystylesheet=metas)>. Acesso em: 23 out. 2011.

As provas acostadas aos autos convenceram o Juízo de que, efetivamente, colegas de trabalho da autora tratavam-na com deboche e escárnio, em razão de sua deficiência auditiva, seja diretamente, com gestos e brincadeiras de mau gosto, seja de forma velada, mas com a complacência de superiores hierárquicos, que pouco ou nada faziam para evitar o tratamento, maculando sua honra e dignidade e afetando sensivelmente seu foro emocional e psicológico.

Muitos desses tratamentos discriminatórios ocorrem por conta do mito de que as pessoas com deficiência não conseguem o mesmo nível de rendimento no trabalho do que as pessoas que não a possuem. A própria expressão “deficiente”, abarca em seu espírito um tom pejorativo de ineficiência. Todavia, as empresas que não possuem essa falsa percepção alcançam mais um proveito: a descoberta e o estímulo à competência de seus empregados. Para o Instituto Ethos:

Na medida em que o estímulo à diversidade representa um reforço à expressão dos talentos e potencialidades individuais, ele torna a empresa mais bem capacitada para avaliar e promover seus empregados tendo por base sua efetiva competência. Um ambiente de discriminação pode reprimir talentos e comprometer a capacidade da empresa de reconhecer adequadamente o desempenho de seus funcionários e dirigentes<sup>331</sup>.

A Gimba pôde confirmar na prática as anotações do Instituto Ethos. A empresa, que é distribuidora de materiais de escritório e informática de São Paulo, iniciou, a partir de 1998, a inclusão de pessoas com deficiência em sua linha de produção. De um total de seiscentos funcionários, cerca de 30% são trabalhadores portadores de deficiência auditiva e de deficiência mental (síndrome de Down).

Eles atuam em áreas como separação de materiais, conferência de pedidos, arrumação de estoques e montagem de caixas para embalagens. As pessoas com deficiência são avaliadas como qualquer funcionário da empresa e são passíveis de demissão. Eles trabalham com maior atenção e com menor índice de erro, apresentando grande destreza ao executar tarefas repetitivas.

Existe, por parte da empresa, a preocupação com o desenvolvimento da carreira. Há exemplos de progressos nesse sentido, e um funcionário portador de

---

<sup>331</sup>INSTITUTO ETHOS. *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. p. 30.

deficiência ocupa hoje cargo de supervisão. Não houve necessidade de nenhuma mudança na linha de produção para absorver as pessoas com deficiência.

A Gelre<sup>332</sup>, empresa que administra trabalho, desenvolve atividades de contratação de pessoas com deficiência. Essa atitude foi adotada graças ao crescimento da política de responsabilidade e inclusão social entre as empresas, e da lei que instituiu reserva de mercado para essas pessoas.

Em dois anos, a empresa – que tem parcerias com várias instituições de apoio, como Apae e AACD –, contabiliza mais de quinhentas inserções no mercado, na forma de trabalho efetivo, temporário, por tempo determinado, estágios ou terceirizado. Entretanto, o trabalho da Gelre vai além da colocação de profissionais com deficiência no mercado. A Divisão de Inclusão Social da empresa acompanha todas as fases do processo de contratação e inclusão desses funcionários, visando transformar essa experiência em aprendizagem, agregando valores, possibilitando o enriquecimento das relações humanas no trabalho, favorecendo o crescimento e desenvolvimento do potencial dos empregados da organização.

As experiências das empresas Gimba e Gelre demonstram que não se pode duvidar do potencial de um ser humano em se desenvolver. O caso da norte-americana Hellen Keller<sup>333</sup> é, talvez, dos exemplos mais simbólicos para essa assertiva. Nascida em 1880, no estado do Alabama, Hellen possuía deficiências auditiva e visual graves. Com o auxílio de sua preceptora Anne Sullivan, ela conseguiu se graduar em filosofia, tornando-se uma respeitada escritora e conferencista.

---

<sup>332</sup>Todas as informações sobre a Gelre foram retiradas de *ibidem*.

<sup>333</sup>Fato histórico notório, que dispensa referências bibliográficas.

## CONCLUSÃO

Esta obra objetivou tratar da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. A investigação visava responder a seguinte questão: qual seriam os papéis do Estado e da sociedade para promover referida inserção?

Em primeiro lugar o estudo voltou seu olhar para o trabalho. Pôde-se notar que ele passou por inúmeras transformações ao longo da história da humanidade, até chegar ao que se adotou como seu conceito nesta dissertação: é o trabalho que promove o sustento do homem e também que proporciona a sua inclusão no meio social em que vive. Por sua imensa relevância, o trabalho foi alçado, na Constituição Federal de 1988, à condição de direito fundamental social (art. 6º, *caput*, CF/88).

Sendo um direito fundamental social, o trabalho não pode ser suprimido, (salvo raras exceções previstas na Carta Magna, como o estado de sítio, previsto no art. 21, inciso V) tem como função eliminar desigualdades, proporcionando a grupos considerados vulneráveis a sua completa integração na sociedade. O trabalho está, portanto, intimamente ligado ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Dentre os grupos minoritários, encontram-se as pessoas com deficiência. Ao ingressar no estudo sobre a deficiência, a conclusão a que se chegou foi que existem basicamente quatro modelos dela. O modelo médico, que a caracterizava somente como uma lesão no corpo do ser humano, o modelo social, que a definia como a própria discriminação que sofria a pessoa com deficiência, o modelo médico-social, que fez a junção entre esses dois últimos e por fim, o referencial teórico adotado pela dissertação, que é o modelo jurídico, que estabelece os critérios para a conceituação das deficiências física, auditiva, visual e mental.

Sobre a escolha da expressão “pessoa com deficiência” para constar no título dessa dissertação, depreendeu-se, por meio da pesquisa, que se trata do termo mais adequado a ser utilizado. Isso porque, muitas outras designações traziam em

seu bojo uma carga fortemente discriminatória, como por exemplo, “deficiente” ou “retardado”.

Ultrapassados os estudos acerca do trabalho e da deficiência, esta obra procedeu, em seu terceiro item, à análise do papel do Estado na efetivação do direito ao trabalho da pessoa com deficiência. Depreendeu-se que as chamadas políticas de ação afirmativa são o caminho para que o Estado elimine desigualdades, proporcionando oportunidades às minorias, como é o caso das pessoas com deficiência. É esse o papel que deve o Estado desempenhar.

Inferiu-se também que, no Brasil, a mais emblemática ação afirmativa já realizada nesse aspecto é a Lei de Cotas, prescrita no art. 93 da Lei 8.213/91, que determina a contratação de empregados com deficiência pelas empresas com mais de 100 funcionários. Observou-se que o referido instrumento legal possui problemas que muitas vezes entravam a sua aplicação. Tais complicações merecem ser solucionadas para a melhor execução da lei e para que ela obtenha os resultados desejados. Destacou-se que existem outras ações afirmativas em andamento no país, e que mereceram ser mencionadas.

Na última parte, dedicada a tratar do papel das empresas, a conclusão foi de que o dever do setor empresarial de efetivar o direito ao trabalho da pessoa com deficiência advém, primeiramente, do princípio da função social da propriedade, insculpido na Carta Magna (art. 5º, inciso XXIII, CF/88) e também de inúmeros dispositivos preconizados na legislação infraconstitucional, como é o caso da Lei de Falência (Lei nº 11.101/2005, art. 47). Contudo, é necessário que a lei ordinária prescreva de forma inequívoca o que devem as empresas fazer para desempenharem corretamente a sua função. Caso não haja disposições legais específicas nesse sentido, não há como e o que se cobrar do setor empresarial.

Assim, o papel do setor empresarial, na atualidade, é cumprir a Lei de Cotas, mas não somente em seu aspecto numérico e formal, mas sim no que diz respeito à função social dessa lei. Assim, além da contratação, é imprescindível que haja, dentro das empresas, uma política de eliminação de qualquer espécie de barreira que dificulte a inserção do empregado com deficiência. A acessibilidade não se

restringe à arquitetura do local, mas s envolve também a realização de ações que eliminem o preconceito e promovam a perfeita integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Após a investigação sobre os papéis do Estado e da empresa, a principal conclusão a que esta dissertação chegou é que Estado e empresas, na maior parte do tempo, devem agir conjuntamente, estabelecendo relação de interdependência, para a efetivação do direito tratado nesta obra. Eis um exemplo: o Estado, por meio da Lei de Cotas, de nº 8.213/91, estipula que determinadas empresas devem preencher seu quadro de funcionários com uma porcentagem reservada a pessoas com deficiência. Contudo, tal instrumento legal não se basta, sendo imprescindível a participação das empresas para sua realização. Estas, por sua vez, se valem, muitas vezes, dos programas governamentais de capacitação profissional para que as pessoas com deficiência estejam qualificadas a desempenhar as mais variadas funções.

Assim, é possível afirmar que o trabalho desempenha função importantíssima no meio social, pois o torna mais justo, ao dar condições para as pessoas proverem seu próprio sustento, possibilitando também o crescimento da economia e a distribuição mais equânime das riquezas. A participação do Estado e do setor empresarial é imprescindível para a efetivação do direito ao trabalho da pessoa com deficiência, proporcionando sua inclusão social. É considerando a diferença que se promove a igualdade e a dignidade, esteios do ordenamento jurídico pátrio.

## REFERÊNCIAS

ALARCÓN, Pietro de Jesús Lora. *Patrimônio genético humano e sua proteção na Constituição Federal de 1988*. São Paulo: Método, 2004.

ALBUQUERQUE, Martin de. *Da igualdade: introdução à jurisprudência*. Coimbra: Almedina, 1993.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. *A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência*, 2. ed. Brasília: CORDE, 2007.

ARENDT, Hannah. *A condição humana*, 6. ed. Tradução de Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2001.

\_\_\_\_\_. *A condição humana*, 10. ed. Tradução de Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

\_\_\_\_\_. *A condição humana*, 11. ed., rev. Tradução de Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2010.

ASHLEY, Patrícia Almeida. *Ética e responsabilidade social nos negócios*. São Paulo: Saraiva, 2002.

ASSIS, Olney Queiroz. POZZOLI, Lafayette. *Pessoa portadora de deficiência: direitos e garantias*, 2. ed. São Paulo: Damásio de Jesus, 2005.

BAHIA, Melissa Santos. *Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiência*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BASILE, César Reinaldo Offa. *A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho na interpretação e aplicação das normas trabalhistas*. Dissertação de Mestrado em Direito apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2009.

BASTOS, Celso Ribeiro. *Curso de direito constitucional*, 16. ed. São Paulo: Saraiva, 1994.

BECHTOLD, Patrícia Barthel. WEISS, Silvio Luiz Indrusiak. *A inclusão das pessoas com necessidades educacionais especiais no mercado de trabalho*. Instituto Catarinense de Pós-Graduação. Disponível em: <<http://www.ufpe.br/ce/images/Psicologia/pdf/incluso20pnee20mercado20trab1.pdf>>. Acesso em: 2 ago. 2011.

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. São Paulo: Campus, 2004.

\_\_\_\_\_. *A teoria das formas de governo*, 10. ed. Tradução de Sérgio Bath. Brasília: Universidade de Brasília, 1998.

BONETTI, Lindomar W. *Políticas públicas por dentro*. Ijuí: Unijuí, 2006.

BUCCI, Maria Paula Dallari. *Direito administrativo e políticas públicas*. São Paulo: Saraiva, 2002.

CABALLO, Vicente E. *Manual de técnicas de terapia e modificação do comportamento*. São Paulo: Santos, 1996.

CAMARGO, Ricardo Zagallo. *Responsabilidade social das empresas: formações discursivas em confronto*. Tese de Doutorado em Comunicação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências da Comunicação da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2009.

CAMPANÁRIO, Isabela Santoro. *O atendimento psicanalítico do bebê com risco de autismo e outras graves patologias: uma clínica da antecipação do sujeito*. Dissertação de Mestrado em Psicologia apresentada à Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2006.

CANOTILHO, J.J. Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*, 3. ed. Coimbra: Almedina, 1995.

CARVALHO, Maria de Lourdes. *A empresa contemporânea: sua função social em das pessoas com deficiência*. Dissertação de Mestrado em Direito apresentada ao Curso de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da Faculdade de Direito Milton Campos. Nova Lima, 2010.

CARVALHOSA, Modesto. *Comentários à lei de sociedades anônimas*, v. III. São Paulo: Saraiva, 1977.

CONSTÂNCIO, Julimar. *O negro e as políticas de ação afirmativa no contexto da desigualdade educacional*. Dissertação de Mestrado em Educação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Juiz de Fora. Juiz de Fora, 2009.

COELHO, Fabio Ulhoa. *Curso de direito comercial*, v. I, 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

COMPARATO, Fábio Konder. Estado, empresa e função social. *Revista dos Tribunais*, ano 85, v. 732. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1996.

COSTA, Sandra Morais de Brito. *Dignidade humana e pessoa com deficiência: aspectos legais e trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2008.

CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. *O direito à diferença: ações afirmativas como inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e portadores de deficiência*. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

DAUFEMBACK, Valdirene. *Caso Embraco: contribuindo para a construção de uma sociedade inclusiva*. In: FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho. MARQUES, Antonio Luiz. (coord.) *Trabalho e pessoas com deficiência*. Curitiba: Juruá, 2009.

DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

DINIZ, Debora. *O que é deficiência*. Coleção Primeiros Passos. Brasília: Brasiliense, 2007.

ENGELS, Friedrich. *O papel do trabalho na transformação do macaco em homem*. História.net. Disponível em: <<http://www.historianet.com.br/conteudo/default.aspx?codigo=495>>. Acesso em: 1 ago. 2011.

ETHOS, Instituto. *O que as empresas podem fazer pela inclusão da pessoa com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

FREITAS, Soraia Napoleão. PERANZONI, Renata Cauduro. A evolução do (pré) conceito de deficiência. *Revista do Centro de Educação*, ed. 2000, n. 16. Disponível em: <<http://coralx.ufsm.br/revce/ceesp/2000/02/a2.htm>>. Acesso em: 2 ago. 2011.

GARCIA, Jesus Carlos Delgado. VIEIRA, Adriana Zangrande. *O que é emprego apoiado?* 1º Seminário Internacional- Emprego Apoiado no Brasil: desafios e perspectivas. ITS Brasil. Instituto de Tecnologia Social. Disponível em: <http://www.itsbrasil.org.br/1o-seminario-ea/o-que-e-emprego-apoiado>. Acesso em: 10 out. 2011.

GEREMIAS, Luiz. Fernando A. da Cunha Ramos. *Instituto Philippe Pinel: origens históricas*. Saúde-Rio. Disponível em: <[http://www.sms.rio.rj.gov.br/pinel/media/pinel\\_origens.pdf](http://www.sms.rio.rj.gov.br/pinel/media/pinel_origens.pdf)>. Acesso em: 2 ago. 2011.

GOMES, Adriano. MORETTI, Sérgio. *A responsabilidade e o social: uma discussão sobre o papel das empresas*. São Paulo: Saraiva, 2007.

GOMES, Fábio Rodrigues. *O direito fundamental ao trabalho: perspectiva histórica, filosófica e dogmático-analítica*. Dissertação de Mestrado em Direito Público apresentada à Faculdade de Direito da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2007.

\_\_\_\_\_. *O direito fundamental ao trabalho: perspectivas histórica, filosófica e dogmático-analítica*. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2008.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. *Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

\_\_\_\_\_. *Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GONÇALVES, Monique de Siqueira. *Os caminhos da loucura na segunda metade do século XIX, no Rio de Janeiro*, p. 9. Casa de Oswaldo Cruz. Disponível em: <[http://www.fundamental.psychopathology.org/8\\_cong\\_anais/MR\\_34a.pdf](http://www.fundamental.psychopathology.org/8_cong_anais/MR_34a.pdf)>. Acesso em: 2 ago. 2011.

GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO. SECRETARIA DE ESTADO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. *2 anos de inclusão: 2008-2010*. São Paulo: Governo do Estado de São Paulo, 2010.

GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988*, 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1997.

\_\_\_\_\_. *A ordem econômica na Constituição de 1988*, 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

GROSSI, Paolo. *Primeira lição sobre Direito*. Tradução de Ricardo Marcelo Fonseca. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

GUGEL, Maria Aparecida. *Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho*. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

\_\_\_\_\_. *A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade*. Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos dos Idosos e das Pessoas com Deficiência (AMPID). Disponível em: [http://www.ampid.org.br/Artigos/PD\\_Historia.php](http://www.ampid.org.br/Artigos/PD_Historia.php). Acesso em: 2 ago. 2011.

GURGEL, Yara Maria Pereira. *Direitos humanos, princípio da igualdade e não-discriminação: sua aplicação às relações de trabalho*. Tese de Doutorado em Direito das Relações Sociais apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade de São Paulo. São Paulo, 2007.

HESÍODO. *Teogonia*, 3. ed. Tradução de Jaa Torrano. São Paulo: Iluminuras, 1995.

HOMERO. *Ilíada*, 19. ed. São Paulo: Melhoramentos, 1998.

INSTITUTO ETHOS. *Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade*. São Paulo: Instituto Ethos, 2000.

\_\_\_\_\_. *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

KELLER, Werner. *O direito ao trabalho como direito fundamental: instrumentos de efetividade*. São Paulo: LTr, 2011.

LOBO, Lilia Ferreira. *Os infames da história: pobres, escravos e deficientes no Brasil*. Rio de Janeiro: Lamparina, 2008.

LOPES, Glaucia Gomes Vergara. *A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das leis brasileiras*. São Paulo: LTr, 2005.

MANHÃES, Renata Borges. *A engenharia de reabilitação e as características psicossociais de pessoas com lesão medular submetidas a um programa de estimulação elétrica neuromuscular*. Dissertação de Mestrado em Bioengenharia apresentada à Escola de Engenharia de São Carlos, Instituto de Química de São Carlos e Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2004.

MARQUEZAN, Reinoldo. *O deficiente no discurso da legislação*. Série Educação Especial. Campinas: Papirus, 2009.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. *Curso de Direito Administrativo*. São Paulo: Malheiros, 2004.

\_\_\_\_\_. *Elementos de Direito Administrativo*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1980.

MENEZES, Paulo Lucena de. *A ação afirmativa (affirmative action) no direito norte-americano*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

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

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. Brasília: Secretaria de Inspeção do Trabalho, 2007.

MORAES, Solange Rosa Riconi. STEFANELLO, Solange Rosa Riconi. O corpo humano enquanto corpo social: ensino de fisiologia humana sob a perspectiva histórica e filosófica como mediadores para a compreensão da inserção da ciência e da tecnologia na sociedade. *I Simpósio Nacional de Ensino de Ciência e Tecnologia*. Curitiba: Universidade Federal Tecnológica do Paraná, 2009. Disponível em: [http://www.pg.utfpr.edu.br/sinect/anais/artigos/1%20CTS/CTS\\_Artigo5.pdf](http://www.pg.utfpr.edu.br/sinect/anais/artigos/1%20CTS/CTS_Artigo5.pdf). Acesso em: 30 jul. 2011.

MORO, Luis Carlos. A proteção trabalhista ao portador de deficiência física e as questões jurídicas decorrentes. Direitos da pessoa com deficiência. *Revista do Advogado*, ano XXVII, n. 95. São Paulo: AASP, dez/2007.

NASCIMENTO, Marilza Geralda. *O trabalho como valor: afirmação e crise em perspectiva tridimensional*. Dissertação de Mestrado em Filosofia do Direito apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2002.

NOBRE, Érika. *Definição*. Terapeuta Ocupacional. Disponível em: <<http://www.terapeutaocupacional.com.br/definicao.htm>>. Acesso em: 20 maio 2011.

NOGUEIRA, Fernando Amaral. *Continuidade e descontinuidade administrativa em governos locais: fatores que sustentam a administração pública ao longo dos anos*. Dissertação de Mestrado em Administração Pública apresentada à Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas. São Paulo, 2006.

NOVAIS, Jorge Reis. *Direitos fundamentais: trunfos contra a maioria*. Coimbra: Coimbra, 2006.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Igualdade no trabalho: enfrentar os desafios*. Relatório do Director-Geral. Genebra, 2007.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. Direcção-Geral de Saúde. *Classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e Saúde*. Tradução de Amélia Leitão. Lisboa, 2004.

PEREIRA, Evelyn Andrea Arruda. *A empresa e o lugar na globalização: a responsabilidade social empresarial no território brasileiro*. Dissertação de Mestrado em Geografia Humana apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Geografia Humana, da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2007.

PEREIRA, Ray. *Anatomia da diferença: normalidade, deficiência e outras invenções*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

PIOVESAN, Flavia. O princípio da dignidade da pessoa humana e a Constituição Brasileira de 1988. *Revista dos Tribunais*, v. 94, n. 833. São Paulo: Revista dos Tribunais, mar/2005.

\_\_\_\_\_. *Temas de direitos humanos*, 2. ed., rev., amp. e atu. São Paulo: Max Limonad, 2003.

PLATÃO. *A república*, Livro V. Coleção A Obra-Prima de Cada Autor. Tradução de Pietro Nassetti. São Paulo: Martin Claret, 2001.

RAGAZZI, Ivana Aparecida Grizzo. *Inclusão social: a importância do trabalho da pessoa com deficiência*. São Paulo: LTr, 2010.

RAMOS, Carlos Alberto. *Políticas de geração de emprego e renda: justificativas teóricas, contexto histórico e experiência brasileira*. Série Textos para Discussão. Texto n. 277. Brasília: Universidade de Brasília, 2003.

REIS, Carlos David Aarão. *Família e igualdade: a chefia da sociedade conjugal em face à nova constituição*. Rio de Janeiro: Renovar, 1992.

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Decreto lei n. 3.688 de 3 de outubro de 1941. Lei das Contravenções Penais. Brasília, 3 de outubro de 1941.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 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 Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências. Brasília, 20 de dezembro de 1999.

\_\_\_\_\_. Lei nº 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 a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência-Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos para essas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes e dá outras providências. Brasília, 24 de outubro de 1989.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas

que especifica, e 10.098 de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.433 de 8 de janeiro de 1997. Institui a Política Nacional de Recursos Hídricos, cria o Sistema Nacional de Gerenciamento de Recursos Hídricos, regulamenta o inciso XIX do art. 21 da Constituição Federal e altera o art. 1º da Lei 8.001, de 13 de março de 1990, que modificou a Lei 7.990 de 28 de dezembro de 1989. Brasília, 8 de janeiro de 1997.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.472 de 16 de julho de 1997. Dispõe sobre a organização dos serviços de telecomunicações, a criação e funcionamento de um órgão regulador e outros aspectos institucionais, nos termos da Emenda Constitucional nº 8, de 1995. Brasília, 16 de julho de 1997.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.029 de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais, ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, 13 de abril de 1995.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.98 de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência, ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, 19 de dezembro de 2000.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. Brasília, 24 de julho de 1991.

\_\_\_\_\_. Decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1º de maio de 1943.

RIBAS, João. *Preconceito contra as pessoas com deficiência: as relações que travamos com o mundo*. Coleção Preconceitos. São Paulo: Cortez, 2007.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. Ação afirmativa. O conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica. *Revista de Informação Legislativa*, ano 33, n. 131. Brasília: Senado Federal, jul-set.1996.

ROSO, Adriana. STREY, Marlene Neves, GUARESCHI, Pedrinho e NORA, Sandra M. Cultura e ideologia: a mídia revelando estereótipos raciais de gênero. *Psicologia & Sociedade*, v.14, n.2. Porto Alegre: Pontifícia Universidade Católica de Porto Alegre. jul/dez de 2002. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-71822002000200005](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822002000200005)>. Acesso em: 20 out. 2011.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. *Do contrato social*. Tradução de Rolando Roque da Silva. São Paulo: Ridendo Castigat Mores, 2002.

SANTOS, Paulo Roberto Neves. A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho baiano: a consolidação do trabalho decente no Estado da Bahia. Trabalho apresentado no *XVII Encontro de Estudos Populacionais*, realizado em Caxambú/MG, de 20 a 24 de setembro de 2010, p. 2. Associação Brasileira de Estudos Populacionais. Unicamp. Disponível em: <[http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2010/docs\\_pdf/tema\\_9/abep2010\\_2045.pdf](http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2010/docs_pdf/tema_9/abep2010_2045.pdf)>. Acesso em: 20 out. 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*, 3. ed., rev., atu. e amp. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

\_\_\_\_\_. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SASSAKI, Romeu Kazumi. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*, 8. ed., amp. e rev. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

SAWREY, James M. TELFORD, Charles W. *O indivíduo excepcional*. Tradução de Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Guanabara, 1977.

SENAC. *Pessoas com deficiência: educação e trabalho*. Série Documentos Técnicos. Rio de Janeiro: SENAC/DEP/CEAD, 2006.

SILVA, De Plácido e. *Dicionário Jurídico*, v. III. Rio de Janeiro: Forense, 1989.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*, 28. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

SILVA, Rosane Neves da. WALBER, Vera Beatris. As práticas de cuidado e a questão da deficiência: integração ou inclusão. *Revista Estudos de Psicologia*, v. 23, n. 1. Campinas: PUC/Campinas, jan-mar/2006.

SPINK, Peter. Continuidade e descontinuidade em organizações públicas: um paradoxo democrático. *Cadernos Fundap*, ano 7, n. 13. São Paulo: Fundap, abr./maio1987.

TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. A função social da empresa. *Revista dos Tribunais*, v. 92, n. 810. São Paulo: Revista dos Tribunais, abr/2003.

WERNECK, Cláudia. *Manual sobre desenvolvimento inclusivo para a mídia e profissionais de comunicação*. Rio de Janeiro: WVA, 2004.

\_\_\_\_\_. *Ninguém mais vai ser bonzinho na sociedade inclusiva*, 3. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2009.

CIÊNCIA À MÃO: PORTAL DE ENSINO DE CIÊNCIAS. UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. *Esse barulho me deixa surda!* Disponível em: <[http://www.cienciamao.usp.br/dados/t2k/\\_biologia\\_18bio.arquivo.pdf](http://www.cienciamao.usp.br/dados/t2k/_biologia_18bio.arquivo.pdf)>. Acesso em: 6 ago. 2011.

COMISSÃO AFRICANA DE DIREITOS HUMANOS E DIREITOS DOS POVOS. Disponível em: <<http://www.achpr.org/>>. Acesso em: 21 set. 2011.

CORTE EUROPÉIA DE DIREITOS HUMANOS. Disponível em: <<http://www.echr.coe.int/echr/>>. Acesso em: 13 out. 2011.

INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. *Decibéis*. Disponível em: <[http://www.ines.gov.br/ines\\_livros/4/4\\_005.HTM](http://www.ines.gov.br/ines_livros/4/4_005.HTM)>. Acesso em: 9 ago. 2011.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração universal dos direitos humanos*. Disponível em:

<<http://www.oas.org/dil/port/1948%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf>> Acesso em: 20 out. 2011.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. *Pacto de San José da Costa Rica*. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/sanjose.htm>>. Acesso em: 20 out. 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Escritório no Brasil. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/>>. Acesso em: 12 ago. 2011.

PREFEITURA MUNICIPAL DO RIO DE JANEIRO. Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <<http://www.rio.rj.gov.br/web/smpd>>. Acesso em: 21 set. 2011.

PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PAULO. Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <[http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/pessoa\\_com\\_deficiencia/](http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/pessoa_com_deficiencia/)>. Acesso em: 21 set. 2011.

SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br/ministros/secretaria-de-direitos-humanos>>. Acesso em: 15 ago. 2011.

SECRETARIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. Disponível em: <<http://portal.mj.gov.br/corde/>>. Acesso em: 20 ago. 2011.

TRIBUNAL PENAL INTERNACIONAL. Disponível em: <http://www.icj-cij.org/>>. Acesso em: 13 out. 2011.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO (RIO GRANDE DO SUL). Acórdão do processo nº 0150200-02.2009.5.04.0411 (RO). Disponível em: <[http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:rEyX5E21ZlwJ:iframe.trt4.jus.br/nj4\\_jurisp/jurispnovo.ExibirDocumentoJurisprudencia%3FpCodAndamento%3D39213177+inmeta:DAA\\_DOCUMENTO:2010-10-07..2011-10-07+tratamento+discriminat%C3%B3rio+defici%C3%A2ncia++&client=jurisp&site=jurisp&output=xml\\_no\\_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang\\_pt&access=p&oe=UTF-8](http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:rEyX5E21ZlwJ:iframe.trt4.jus.br/nj4_jurisp/jurispnovo.ExibirDocumentoJurisprudencia%3FpCodAndamento%3D39213177+inmeta:DAA_DOCUMENTO:2010-10-07..2011-10-07+tratamento+discriminat%C3%B3rio+defici%C3%A2ncia++&client=jurisp&site=jurisp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&access=p&oe=UTF-8)>. Acesso em: 20 set. 2011.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO (BRASÍLIA/DF). Acórdão do processo nº 00780-2004-013-10-00-1 (RO). Disponível em: <[http://www.trt10.jus.br/search?q=cachê:wwwdev3.trt10.jus.br/consweb/gsa\\_segunda\\_instancia.php%3Ftip\\_processo\\_trt%3DRO%26ano\\_processo\\_trt%3D2004%26num\\_processo\\_trt%3D6180%26num\\_processo\\_voto%3D60956%26data\\_publicacao%3D08/04/2005%26data\\_julgamento%3D30/03/2005%26embargo%3D%26tipo\\_publicacao%3DDJ+dano+moral+discrimina%C3%A7%C3%A3o+deficiente&access=p&output=xml\\_no\\_dtd&client=default\\_frontend&proxystylesheet=metas](http://www.trt10.jus.br/search?q=cachê:wwwdev3.trt10.jus.br/consweb/gsa_segunda_instancia.php%3Ftip_processo_trt%3DRO%26ano_processo_trt%3D2004%26num_processo_trt%3D6180%26num_processo_voto%3D60956%26data_publicacao%3D08/04/2005%26data_julgamento%3D30/03/2005%26embargo%3D%26tipo_publicacao%3DDJ+dano+moral+discrimina%C3%A7%C3%A3o+deficiente&access=p&output=xml_no_dtd&client=default_frontend&proxystylesheet=metas)>. Acesso em: 20 set. 2011.

UNITED NATIONS. Disponível em: <<http://www.un.org/en/>>. Acesso em: 9 ago. 2011.

UPIAS. Disponível em: <<http://www.gmcdp.com/UPIAS.html>>. Acesso em: 2 ago. 2011.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Disponível em: <<http://www.who.int/en/>>. Acesso em: 3 ago. 2011.

## FICHA CATALOGRÁFICA

B416e	<p>BEGALLI, Ana Silvia Marcatto. A efetivação do Direito ao Trabalho da pessoas com deficiências no Brasil: o papel do Estado e das empresas/Ana Silvia Marcatto Begalli. Pouso Alegre-MG: FDSM, 2012. 150f</p> <p>Orientador: Prof. Dr. Elias Kallás Filho Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito do Sul de Minas, Programa de Pós-Graduação em Direito</p> <p>1. Trabalho. 2. Deficiência. 3. Estado. 4. Empresas. I. Kallás Filho, Elias. II. Faculdade de Direito do Sul de Minas. Pós-Graduação em Direito. III. Título.</p> <p style="text-align: right;">CDU 340</p>
-------	---